

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM

SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZAT

FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZERE

2012. január. 30.

Tartalom

Első rész

Általános rendelkezések.....	3
A foglalkoztatási jogviszony alanyai	3
Jogok és kötelességek rendeltetésszerű gyakorlása.....	3
Az alkalmazottak jogai és kötelességei.....	3
A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai	4
A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos egyetemen belüli jogorvoslatok	4
Az Egyetemen létesíthető munkakörök	5

Második rész: A közalkalmazotti jogviszony létesítésének, módosításának és megszűnésének általános szabályai

I. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei	6
II. fejezet: A pályázati eljárás	7
Pályázati rend az oktatói, kutatói állások betöltésére, valamint az egységvezetői megbízások kiadására.....	9
Egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi állások betöltése	9
A pályázatok elbírálási rendje.....	9
Magasabb vezetői és vezető pályázatok.....	11
Tanszékcsoport-vezetői, intézetvezetői, tanszékvezetői megbízások	11
A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok	12
További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás	13
III. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony módosításának szabályai.....	13
A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai	13
A munkakör módosítása	15
Áthelyezés	15
IV. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése.....	15
V. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése	16
Általános szabályok.....	16
VI. fejezet: A közalkalmazottak minősítése és munkájuk értékelése.....	17
A közalkalmazottak minősítése	17
A rektori megbízás értékelése.....	19
Az oktatók-kutatók munkájának értékelése	19
A tanári és nem oktató-kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkájának értékelése	19
Minősítési lap.....	20
VII. fejezet: A közalkalmazottak felelősségi rendszere.....	21
A fegyelmi felelősség.....	21
A kártérítési felelősség	22
Eljárás károkozás esetén	22
Munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése	23

Harmadik rész: A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó különös szabályok

VIII. fejezet: Az egyetem oktatóira és tudományos kutatóira vonatkozó szabályok	24
Általános szabályok.....	24
Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben.....	25
Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése.....	26
IX. fejezet: Az egyes oktatókra vonatkozó szabályok.....	26
A tanársegéd.....	26
Átmeneti szabály	27
Az adjunktus	28

Átmeneti szabály	28
A főiskolai docens	28
Az egyetemi docens.....	29
A főiskolai tanár.....	30
Az egyetemi tanár	30
A főiskolai és egyetemi tanári jogviszony megszűnésének közös szabályai	31
X. fejezet: A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok.....	31
Általános szabályok.....	31
A gyakornok alkalmazásának szabályai.....	32
A nyelvtanár	34
A testnevelő tanár	35
A kollégiumi nevelőtanár	35
A művésztanár	35
A mestertanár	36
A gyakorlati oktató	36
XI. fejezet: A kutatókra vonatkozó általános rendelkezések	36
Az egyes kutatókra vonatkozó szabályok	37
A tudományos segédmunkatárs.....	37
A tudományos munkatárs	37
A tudományos főmunkatárs	38
A tudományos tanácsadó	38
A kutatóprofesszor.....	39
XII. fejezet: Az oktatók és kutatók jogai és kötelezettségei	39
Az oktatók és kutatók jogai.....	39
Az oktatók és kutatók kötelezettségei	40
A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések	40
XIII. fejezet: A hallgatói munkaszerződés és a doktorandusz szerződés.....	41
XIV. fejezet: A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai.....	43
Összeférhetetlenség	43
A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése és bejelentése	43
XV. fejezet: A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések.....	44
Átmeneti szabály	46
XVI. fejezet: Közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó külön rendelkezések	46
Negyedik rész	
XVII. fejezet: A habilitációs eljárás szabályai.....	47
XVIII. fejezet: A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések	47
Közalkalmazotti jogviszonnyal járó címek.....	47
A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei.....	47
A közalkalmazotti címmel járó jogok.....	47
A mestertanári cím.....	48
Közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó címek.....	48
A „Szegedi Tudományegyetem Vendégprofesszora” cím	48
Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslat felterjesztésének rendje.....	49
XIX. fejezet: A személyügyi adatok kezelése és nyilvántartása	50
A közalkalmazott adatközlési kötelezettsége	50
A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás.....	50
XX. fejezet: Záró rendelkezések.....	51

II. KÖTET

Első rész

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 21. § (3) és a 84. § (1) bekezdés értelmében „a felsőoktatási intézmény a foglalkoztatási követelményrendszerében határozza meg az oktatókkal, tudományos kutatókkal szemben támasztott alkalmassági, előmeneteli és teljesítmény-követelményeket, valamint azokat a jogkövetkezményeket, amelyeket akkor kell alkalmazni, ha a követelményrendszerben foglaltakat az oktató nem teljesíti”.

A foglalkoztatási követelményrendszer hatálya az intézmény valamennyi közalkalmazotti és megbízási jogviszonyban oktatói, kutatói feladatokat ellátókra terjed ki.

I. Általános rendelkezések

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

1. A foglalkoztatási jogviszony alanyai:
 - a) az Egyetem mint munkáltató, illetve az Egyetem mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek,
 - b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottai,
 - c) a jelen szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - az egyetemmel megbízási, vagy más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek (óraadó oktatók),
 - a Professor Emeritus címmel rendelkezők és a közalkalmazotti jogviszonyban nem álló egyéb címek birtokosai,

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

A jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása

2. Az Egyetem a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően köteles eljárni a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében jogosult a közalkalmazottai és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló, átlagtól eltérő teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségszegést szankcionálni. Az Egyetem lehetőségeihez mérten köteles a közalkalmazottak továbbképzését, a megfelelő szociális körülmények biztosítását elősegíteni.

Az alkalmazottak jogai és kötelezettségei

3. Az Egyetem minden alkalmazottjának joga, hogy
 - az Egyetem működésével összefüggésben javaslattal éljen, s arra a megkereséstől számított harminc napon belül érdemi választ kapjon,
 - a Felsőoktatási törvényben és a jelen Szabályzatban meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületeinek megválasztásában, továbbá megválasztása esetén a testület munkájában,
 - az oktatási jogok miniszteri biztosához forduljon,
 - igénybe vegye az Oktatásügyi Közvetítői Szolgálatot.

4. Az Egyetem minden alkalmazottjának kötelessége, hogy
 - megtartsa a jelen Szabályzatban foglaltakat,
 - a munkaköri leírásában meghatározottak szerint ellássa feladatait.
5. A közalkalmazottak és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai kötelesek a rájuk bízott feladatok tudásuknak megfelelő legmagasabb színvonalon lelkiismeretesen ellátni, az írott és íratlan szakmai és erkölcsi normákat, az Egyetem szabályzatainak munkakörük szerinti rájuk vonatkozó előírásait megtartani, az Egyetem hagyományait ápolni, az Egyetemen és azon kívül is az Egyetemhez méltó magatartást tanúsítani. Az oktatók, a tanárok és a kutatók jogállására irányuló különös szabályokat a Harmadik rész tartalmazza.
6. A foglalkoztatási jogviszony alanyai a jogviszony fennállása során kötelesek egymással kölcsönösen együttműködve eljárni.

A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai

7. Az Egyetem közalkalmazottai felett – a köztársasági elnök, a miniszterelnök, illetve a nemzeti erőforrás, a nemzeti fejlesztési miniszter kinevezési és felmentési jogkörébe tartozókat kivéve – a munkáltatói jogkört elsődlegesen a rektor gyakorolja.
8. A karok és a kari szervezetbe nem tartozó önálló központi szervezeti egységek vezetői a rektor munkáltatói jogkörét a jelen Szabályzatban meghatározottak szerint átruházott hatáskörben gyakorolják. Az így átruházott jogkör tovább nem ruházható át.
9. A munkáltatói jogkör gyakorlása során a Szenátus és a jelen Szabályzatban meghatározott testületek (kari és intézeti tanács) véleményezési és javaslattételi jogkört gyakorolnak a jelen Szabályzatban meghatározott esetekben.

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos egyetemen belüli jogorvoslatok

10. A közalkalmazott valamely döntéshozatalra jogosult személy foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen – a közléstől, ennek hiányában a tudomására jutásától számított tizenöt napon belül – jogorvoslattal élhet, ha a döntés, intézkedés, vagy ezek elmulasztása ellentétes a jelen Szabályzatban foglaltakkal, vagy jogszabályba ütközik.
11. A jogorvoslati kérelmet a rektorhoz kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja és annak alaposága esetén – a rektor kivételével – a panaszolt személy intézkedését – szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett – megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja.
12. A rektor, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a rektor a szükséges döntést, intézkedést harminc napon belül meghozhatja, illetve ugyanezen határidőn belül kezdeményezheti a Szenátus eljárását.
13. Amennyiben a rektor a saját maga döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.

Az Egyetemen létesíthető munkakörök

- Ftv. 80. §** (1) *A felsőoktatási intézményben az oktatással összefüggő feladatokat*
- a) oktatói tanársegéd, adjunktus, főiskolai docens, egyetemi docens, főiskolai tanár, egyetemi tanár),*
 - b) tanári (így különösen nyelvtanár, testnevelő tanár, művésztanár, gyakorlati oktató, kollégiumi tanár, mérnök-tanár, műszaki tanár) munkakörökben foglalkoztatottak [a továbbiakban a b) pontban felsoroltak együtt: tanári munkakörök] látják el.*
- (2) *A felsőoktatási intézményben az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.*
- (3) *Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját ügyvivő-szakértői, ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak segítik. Az e bekezdésben meghatározott munkakörökben alkalmazottak foglalkoztatási feltételeit a Kormány határozza meg.*
- (4) *A felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatok ellátására pénzügyi-gazdasági, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, kiegészítő munkakör létesíthető.*
- (5) *Ha a felsőoktatási intézmény közoktatási, közművelődési, közgyűjteményi, egészségügyi, szociális vagy más feladat ellátására intézményt, szervezeti egységet hoz létre, az ott foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni [a továbbiakban az (1)–(5) bekezdésben felsoroltak együtt: alkalmazottak].*

14. Az egyes munkakörökre vonatkozó részletes munkáltatói szabályokat a jelen Szabályzat Harmadik Része tartalmazza.

15. A Zeneművészeti Kar oktatói esetében a kutatómunkán a művészeti tevékenység értendő.

Második rész: A közalkalmazotti jogviszony létesítésének, módosításának és megszűnésének általános szabályai

I. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei

- Kjt. 21. §** (1) *A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.*
- (2) *Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –*
- helyettesítés céljából,*
 - meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására,*
- (3) *A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot (kinevezett vezető esetén munkaköre osztályba sorolásának megjelölését), az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.*
- (5) *A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.*

- Ftv. 81. §** (2) *A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott*
- rendelkezzék az előírt iskolai végzettséggel, szakképzettséggel,*
 - büntetlen előéletű és cselekvőképes legyen.*

1. A közalkalmazotti jogviszony a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve határozatlan idejű kinevezéssel létesíthető.
2. Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony
 - a) helyettesítés,
 - b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására,
 - c) legfeljebb egy tanévre szóló egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi munkakör betöltésére (meghívott oktató) létesíthető, amely indokolt esetben egy évvel meghosszabbítható.
3. Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony létesítése csak akkor kezdeményezhető, ha
 - a) az adott munkakör betöltése alapjául szolgáló közalkalmazotti jogviszony megszűnt (megüresedett álláshely) – feltéve, hogy annak alapja nem a Kjt. 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontja – és a munkakör betöltésére az adott szervezeti egység működéséhez igazoltan szükség van, vagy
 - b) az adott szervezeti egység feladatkörének igazolt változása új munkakör létesítését és betöltését indokolja,
 - c) és az adott szervezeti egység rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges bérfedezettel.
4. Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki
 - a) cselekvőképes,
 - b) büntetlen előéletű,
 - c) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és/vagy szakképzettséggel,
 - d) a munkakör betöltéséhez – szükség szerint – kiírt pályázaton eredményesen részt vett,
 - e) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas.
5. Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök betöltésének előfeltételeit és követelményeinek különös szabályait a Harmadik rész tartalmazza.

6. A közalkalmazotti jogviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, módosítani, vagy megszüntetni még a közalkalmazott beleegyezése esetén is tilos.
7. A jelen Fejezet (6) bekezdésében írt rendelkezés megszegéséért a munkáltatói jogkör gyakorlója felelősséggel tartozik.

II. fejezet: A pályázati eljárás

Kjt. 20/A. § (3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

- a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői **beosztás** megnevezését,
 - b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői **beosztással** (a továbbiakban együtt: munkakör) járó lényeges feladatokat,
 - c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,
 - d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá
 - e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.
- (4) A pályázati felhívást a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (a továbbiakban: KSZK) internetes oldalán kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés)
- a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,
 - b) ha a fenntartó önkormányzati társulás, a társulásban részt vevő önkormányzatok székhelyén is, továbbá
 - c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen
- a helyben szokásos módon köteles közzétenni.
- Végrehajtási jogszabály hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét is előírhat. Ebben az esetben, továbbá az a)–c) pontban foglalt esetekben meg kell jelölni a pályázati felhívás KSZK honlapján való közzétételének időpontját. A pályázat benyújtásának határideje a pályázati felhívásnak a KSZK honlapján való elsőleges közzétételétől számított tizenöt napon belül – a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napon belül – rövidebb nem lehet. Álláshirdetés esetén e határidőket az a) pont alapján történő közzétételétől kell számítani.
- (5) A pályázó – a (3) bekezdés d) pontja alapján meghatározottakon túlmenően – a pályázathoz csatolja
- a) a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén a munkáltató vezetésére, fejlesztésére vonatkozó programját,
 - b) arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,
 - c) a külön jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat.
- (7) A benyújtott pályázat tartalma – törvény eltérő rendelkezése hiányában – csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

Ftv. 82. § (4) A felsőoktatási intézmény a foglalkoztatási követelményrendszer tartalmának meghatározása és alkalmazása során köteles megtartani a 9. § (1)–(2) bekezdésben előírtakat. Az alkalmazási feltételekben megnyilvánuló, illetve a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárás során hátrányos megkülönböztetést jelent különösen a felsőoktatási intézmény által előírt, vagy alkalmazott olyan szakmai feltétel, gyakorlati időre vonatkozó követelmény, amely

- a) a felsőoktatási intézménnyel korábban foglalkoztatási jogviszonyban nem álló személyek számára nem vagy csak aránytalanul terheesebb módon, illetve
- b) kizárólag az adott felsőoktatási intézmény szervezeti egységében teljesíthető.

Ftv. 149. (5) Amennyiben jogszabály alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési előírásként tudományos fokozatot említ, azon doktori fokozatot, a tudomány(ok) kandidátusa, a tudomány(ok) doktora, illetve a külföldön szerzett és honorált vagy elismert tudományos fokozatot kell érteni.

1. Az Egyetemen – amennyiben jelen Szervezeti és Működési Szabályzat eltérően nem rendelkezik – kizárólag pályázati eljárás eredményeképpen tölthető be
- a) az egy évnél hosszabb időre szóló
 - egyetemi és főiskolai tanári,
 - egyetemi és főiskolai docensi
 - a kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói,
 - tudományos főmunkatársi munkakör,
 - b) a magasabb vezetői és vezetői tisztség,
 - c) a kari ügyrendben meghatározott egyéb oktatói, kutatói munkakör és vezetői tisztség.

2. Az (1) bekezdésében meghatározott munkakörök betöltésére vonatkozó pályázati felhívást az Egyetem honlapján, valamint a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (a továbbiakban: KSZK) internetes oldalán kell közzétenni. Az 1. b.) pontba tartozó magasabb vezetői pályázatok közül a rektori és a gazdasági és műszaki főigazgatói megbízásra kiírt pályázatot ezen kívül az Oktatási és Kulturális Közlönyben is közzé kell tenni¹
3. Az 1. pont a)–b) pontjában meghatározott munkakörre kiírt pályázatokat, minden esetben a rektor írja alá, kivéve a rektori tisztségre vonatkozó pályázatot.
4. A pályázati kiírásnak minden esetben tartalmaznia kell
 - a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését, a munkakörbe tartozó lényeges feladatokat,²
 - b) az előírt legmagasabb (főiskola/egyetem) végzettséget és képzettséget,
 - c) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
 - d) határozott idejű kinevezésénél a jogviszony, vezetői megbízásnál a megbízás időtartamát,
 - e) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,³
 - f) a pályázathoz csatolandó mellékleteket, így különösen
 - az oklevél és bizonyítvány-másolatok (külföldön szerzett oklevél, bizonyítvány esetében a honosított oklevél, bizonyítvány csatolandó),
 - szakmai önéletrajz,
 - szakmai adatlap,
 - szükség esetén publikációs és hivatkozási jegyzék stb.,
 - g) a pályázat benyújtásának határidejét, helyét, valamint annak a személynek megjelölését, akihez a pályázatot be kell nyújtani,
 - h) a benyújtott pályázathoz mellékelendő másolati példányok számát.
5. Ha jogszabály, vagy a felügyeletet gyakorló miniszter meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat szövegét vagy tartalmát, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni. A kötelezően alkalmazandó formátumnak az érintett szervezeti egységekkel való közléséről a főtitkár gondoskodik.
6. A közzétételt a rektornál kell kezdeményezni, aki azt a főtitkár útján juttatja el a 2. pontban megjelölt egységekhez.⁴
7. A pályázati kiírást olyan időpontban kell a rektorhoz felterjeszteni, hogy figyelembe véve a megjelenéshez szükséges időt, a pályázat benyújtására nyitva álló határidőt [(8) bek.], valamint a kinevezéshez esetenként szükséges testületi véleményezés lebonyolítását (pl. Szenátus, Kari Tanács munkatervében meghatározott időpont) a kinevezés (a közalkalmazotti jogviszony létesítése) a I. fejezet 6. pontjában foglaltakra is figyelemmel megvalósítható legyen.
8. A pályázat benyújtásának határideje a KSZK honlapján történő megjelenéstől számított harminc napnál kevesebb nem lehet.⁵
9. ⁶Nem kötelező pályázat kiírása a Kjt. Felsőoktatásban történő végrehajtásáról rendelkező 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet I. sz. Melléklet 12–15. pontja szerinti egyéb munkakörökben (ügyintéző-, gazdasági, műszaki, igazgatási-ügyviteli, szakmai szolgáltató, műszaki szolgáltatói).

¹ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

² Módosítva a 179/2007. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2007. szeptember 24. napján.

³ Módosítva a 179/2007. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2007. szeptember 24. napján.

⁴ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

⁵ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

⁶ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

Pályázati rend az oktatói, kutatói állások betöltésére, valamint az egységvezetői megbízások kiadására

- Ftv. 88. § (1)** *Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A felsőoktatási intézmény – függetlenül attól, hogy főiskola vagy egyetem – bármelyik oktatói munkakörre pályázatot hirdethet. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével. A tanársegédi, illetve az adjunktusi munkakörre nyilvános pályázat írható ki. A nyilvános pályázaton részt vehetnek a felsőoktatási intézménnyel alkalmazásban állók, továbbá azok is, akik nem állnak munkaviszonyban, illetve közalkalmazotti jogviszonyban a felsőoktatási intézménnyel. A benyújtott pályázatokat a szenátus bírálja el. A szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A szenátus az e bekezdésben szabályozott döntését tagjai legalább kétharmadának igenlő szavazatával hozza. A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a rektor – a munkaköri cím adományozása céljából – kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári kinevezést.*
- (2) *Ha a szenátus által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki a felsőoktatási intézményben oktatói munkakörben dolgozik (a továbbiakban: foglalkoztatott oktató), az (1) bekezdésben foglaltakat a következő eltéréssel kell alkalmazni:*
- a) a rektor döntése alapján nem munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt kell létesíteni, hanem a munkaszerződést, közalkalmazotti kinevezést kell módosítani,*
 - b) a foglalkoztatott oktatót a rektor csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki a rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót.*

Egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi állások betöltése

10. Az egyetemi és főiskolai tanári, az egyetemi és főiskolai docensi állásokat a KSZK internetes honlapján, és az egyetem honlapján kell meghirdetni.⁷ A pályázatok szövegét a karok dékánjai küldik meg a rektornak, a tanév elején a főtktár által megküldött határidős jegyzék szerint. A pályázatok benyújtásának határideje nem lehet kevesebb a KSZK honlapján történő közzétételtől számított 30 napnál.⁸ A pályázatokat az SZTE Rektori Hivatalába kell benyújtani. A főtktár a pályázók névsoráról a pályázati határidő lejártát követő napon értesíti az illetékes Kar dékánját.
11. Kivételesen indokolt esetben egyetemi és főiskolai tanári munkakör határozott időre szóló meghívás alapján is betölthető. A meghívás egy évre szólhat és a javaslat kialakításához ki kell kérni az érintett tanszéki, intézeti, kari tanácsok, valamint a Szenátus véleményét. A meghívást az Egyetemi Értesítőben nyilvánosságra kell hozni.⁹

A pályázatok elbírálási rendje

12. Egyetemi és főiskolai tanári pályázatok elbírálása:
- a) az egyetemi tanári pályázatokat az NEFMI által megadott határidő figyelembevételével a rektor véleményezésre megküldi a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottságnak, a pályázat elbírálására a rektor – az illetékes dékán véleményének kikérésével – szakmai véleményező testületet kér fel. A szakmai véleményező testület egy háromtagú belső bizottságból és két szakértőből áll. A bizottsági tagoknak egyetemi vagy főiskolai docensi, egyetemi vagy főiskolai tanári munkaköri címmel kell rendelkeznie. Szakértőnek olyan tudományos fokozattal rendelkező személy kérhető fel, aki az Egyetemmel nem áll foglalkoztatási jogviszonyban. A szakértők felkérésének nem feltétele, hogy a pályázókkal azonos minősítéssel rendelkezzenek,
 - b) a szakértők szakmai véleményét, a pályázó alkalmasságáról alkotott állásfoglalását a bizottság elnökének megküldik, aki – hozzájáruló nyilatkozat esetén – köteles azt a Kari Tanáccsal megismertetni. Hozzájáruló nyilatkozat hiányában a szakértő véleménye nem hozható nyilvánosságra. A szakmai véleményező testület a tagok írásban benyújtott véleménye alapján testületileg alakítja

⁷ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

⁸ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

⁹ Módosítva a 179/2007. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2007. szeptember 24. napján.

ki álláspontját, amit az elnök a Kari Tanácsülésen ismertet. Amennyiben a testület kisebbségben maradt tagja kívánja, különvéleményét a testület elnöke köteles a Kari Tanács elé terjeszteni,

- c) amennyiben az illetékes kar dékánja szükségesnek tartja, kikérheti kari testület (tanszékcsoporthi, intézeti tanács, kari tanári testület stb.) véleményét is, amelyet szintén köteles az ott készült jegyzőkönyvi kivonat kíséretében a Kari Tanácsülés majd a Szenátus elé terjeszteni,
- d) a Kari Tanács valamennyi pályázó személyéről véleményt nyilvánít, azaz szavaz. A Kari Tanács köteles a rektorhoz felterjeszteni valamennyi pályázóról kialakított álláspontját, valamint a szakmai véleményező testület összesített véleményének eredeti példányát, illetve az egyéb kari testület véleményét tükröző jegyzőkönyvi kivonatot.
A szakmai véleményező testület írásos állásfoglalását valamennyi érintett pályázó esetén a szenátus részére meg kell küldeni,
- e) az illetékes kar dékánja a Szenátus ülésén ismerteti a kar pályázóról kialakított álláspontját, valamint a szakmai véleményező testület véleményét, ill. egyéb kari testület megkérdezése esetén annak véleményét. A Szenátus elé terjesztés előtt a pályázatokról az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét ki kell kérni.
- f) a Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A Szenátus döntését tagjai legalább kétharmadának igenlő szavazatával hozza meg. A rektor, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a Szenátus rangsorolását figyelembe véve kezdeményezi a főiskolai, illetve egyetemi tanári kinevezést.

13. Egyetemi és főiskolai docensi pályázatok elbírálása:

Az elbírálás során az egyetemi és főiskolai tanári pályázatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:

- a) egyetemi és főiskolai docens pályázatok esetében nem kell kikérni a MAB és az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét,
- b) a Kari Tanács, valamint az egyéb kari szervezetek üléséről készült jegyzőkönyvi kivonatot és a szakmai véleményező testület összesített véleményének eredeti példányát a kinevezésre vonatkozó dékáni javaslattal fel kell terjeszteni a rektorhoz. A Kari Tanács a rektor által megadott időpontig köteles a pályázatokat rangsorolni,
- c) A rektor – figyelemmel a bizottság és a szakértők véleményére – a Kari Tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül nevezi ki az oktatót. A kinevezéshez a Kari Tanács tagjai legalább kétharmadának igenlő szavazata szükséges.

14. A tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi pályázatok:

A tudományos tanácsadói és tudományos főmunkatársi pályázatok elbírálása során az egyetemi és főiskolai docensi pályázatok elbírálására vonatkozó rendelkezések az irányadóak.

15. Adjunktusi és tanársegédi állások betöltése

Az adjunktusi és tanársegédi állások esetében pályázat kiírása nem kötelező, azonban első alkalommal az üres állást pályázat útján kell betölteni. Amennyiben az illetékes Kar ragaszkodik a meghirdetéshez, ezeket az álláshelyeket a dékán által megküldött szöveg alapján a KSZK és az egyetem honlapján kell meghirdetni. A pályázatokat az illetékes dékáni hivatalba kell benyújtani.¹⁰

a) Adjunktus alkalmazása:

- az illetékes tanszékvezető javaslatát a tanszékcsoporthi/intézeti tanács véleményének meghallgatásával, valamint a tanszékcsoporthi/intézeti tanács ülésén készült jegyzőkönyv és az oktató által kitöltött szakmai adatlap kíséretében a dékán a Kari Tanács elé terjeszti. A dékán a Kari Tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül nevezi ki az oktatót. A dékán köteles a Kari Tanács jegyzőkönyvi kivonatát, az oktató által kitöltött szakmai adatlapot, valamint a kinevezés másolatát a rektornak megküldeni,

¹⁰ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

b) Tanársegéd alkalmazása:

- az illetékes tanszékvezető javaslatát a tanszékcsoporth/intézet vezetője a tanszékcsoporth/intézeti ülés jegyzőkönyvi kivonatának és az oktató által kitöltött szakmai adatlap kíséretében a dékán elé terjeszti. A dékán nevezi ki a tanszékcsoporth/intézeti tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül az oktatót.

Amely karon tanszékcsoporth/intézeti tanács nincs, annak véleményét a tanszéki tanács véleményének kikérése helyettesítheti, illetve amennyiben a dékán úgy dönt, a tanársegéd alkalmazása esetén is kikérhető a Kari Tanács véleménye.

¹¹Magasabb vezetői és vezető pályázatok

16. A magasabb vezetői pályázatok közül a rektori és a műszaki és gazdasági főigazgatói megbízásra vonatkozó pályázati szövegeket az Oktatási és Kulturális Közlönyben is meg kell hirdetni.
17. A rektorhelyettesi, Egyetemi Könyvtár főigazgatói, gazdasági és műszaki főigazgatói és főtítkári pályázatokat egy legalább 3, legfeljebb 5 tagú, a rektor által felkért bizottság véleményezi. Az Egyetemi Könyvtár főigazgatói pályázatáról a bizottságnak történő kiküldés előtt a nemzeti erőforrás miniszter véleményét ki kell kérni, majd a bíráló bizottság véleményének, valamint a Szenátus rangsorolásának figyelembevételével a főigazgatót a rektor bízza meg. A gazdasági és műszaki főigazgatót a Szenátus rangsorolása és a rektor javaslata alapján a nemzeti fejlesztési miniszter bízza meg.
18. A dékáni pályázatokat az adott kar által meghatározott szabályok alapján, a karon értékelik és a Kari Tanács véleményezését figyelembe véve a Szenátus elé terjesztik. A rektor a Szenátus rangsorolásának figyelembe vételével dönt a dékáni megbízás kiadásáról.
19. A klinikai központ elnöki tisztségére benyújtott pályázatok bírálata a jelen szabályzat és a Szervezeti és Működési Szabályzat II. rész V. fejezet 70. pontjában foglaltak alapján történik.

Tanszékcsoporth-vezetői, intézetvezetői, tanszékvezetői megbízások

20. Új tanszékcsoporth-/intézet-/tanszékvezetői megbízás esetén pályázatot kell kiírni. A pályázatokat a KSZK és az Egyetem honlapján¹² kell meghirdetni, a pályázat szövegét a kar dékánja küldi meg a rektornak. Tanszékvezetői megbízás esetén a tanszék, a tanszékcsoporth illetve az intézet véleményét ki kell kérni. Tanszékcsoporth-/intézetvezetői megbízás esetén csak a tanszékcsoporth/intézet véleményének kikérése szükséges.
21. A pályázatok elbírálása során az egyetemi/főiskolai tanári pályázatoknál előirt szabályok az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy ebben az esetben az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét nem kell kikérni. A rektor a Kari Tanács szavazása során többségi szavazatot kapott személyek közül, a Kari Tanács véleményének mérlegelésével, a dékán javaslatát figyelembe véve nevezi ki a tanszék-/tanszékcsoporth-/intézetvezetőt.¹³
22. Új tanszékvezetői megbízás határozott időre, 3–5 évre adható.

¹¹ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

¹² Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján.

¹³ Módosítva a 2/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. február 12. napján.

23. Eredménytelen pályázati eljárást követően, vagy ha egyéb előre nem látható esemény következtében a tanszékvezetői/tanszékcsoport-vezetői/intézetvezetői tisztség megüresedett, a rektor pályázat kiírása nélkül, vagy a pályázat kiírásával egyidejűleg az illetékes dékán által javasolt személynek a pályázati eljárás sikeres lefolytatásáig, illetve legfeljebb 1 évre tanszékvezetői/tanszékcsoport-vezetői/intézetvezetői megbízást adhat, amely indokolt esetben egyszer megismételhető.¹⁴
24. Tanszékvezetői/intézetvezetői/tanszékcsoport-vezetői megbízás megisméltése esetén nem kötelező pályázat kiírása. A tanszék-/intézet-/tanszékcsoport-vezető beszámolót készít eddigi munkájáról, amelyet tanszékvezetői beszámoló esetén a tanszék, tanszékcsoport, tanszékcsoport-/intézetvezetői beszámoló esetén a tanszékcsoport/intézet véleményez, a dékán/kari főigazgató a Kari Tanácsülés elé terjeszti, majd a beszámolót az egyes kari szervezetek és a Kari Tanácsülés jegyzőkönyvével és a megbízásra vonatkozó dékáni javaslattal együtt megküldi a rektornak. Amennyiben a beszámoló megkapja az egyszerű többséget, a rektor a dékán által javasolt időtartamra, de legfeljebb 5 évre meghosszabbítja a tanszék-/tanszékcsoport-/intézetvezető megbízását. Sikertelen beszámoló esetén pályázat kiírása kötelező.¹⁵
25. Tanszékcsoportvezető-helyettesi, intézetvezető-helyettesi megbízásra pályázat kiírása nem kötelező. A helyetteseket a tanszékcsoport-/intézetvezető javaslatára, a tanszékcsoporti/intézeti tanács véleményének meghallgatásával a dékán bízza meg. A megbízás másolatát köteles a rektornak megküldeni.

A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok

26. A közalkalmazotti jogviszony csak erre irányuló írásbeli szerződéssel, a munkáltató és a közalkalmazott által aláírt kinevezési okmány elkészítésével jön létre.
27. Az egyes munkakörök esetében a közalkalmazotti jogviszony létesítésére, a kinevezésre jogosult vezetők körének meghatározását a jelen Szabályzat melléklete tartalmazza.
28. A kinevezési okmányt a Kjt. 21. § (3) bekezdésében meghatározott tartalommal kell elkészíteni. A kinevezéshez csatolni kell a közalkalmazott által aláírt munkaköri leírást.
A közalkalmazott fizetési osztályba (fokozatba) történő besorolásánál
a) az oktatói, tudományos kutatói munkakört betöltők esetében a Kjt. 79/B–D §-ok rendelkezéseit,
b) más munkakörben foglalkoztatottak esetében a Kjt. 61–65. §-ok rendelkezéseit kell alapul venni.
29. A kinevezés példányaiból
a) egy eredeti példányt a közalkalmazottnak át kell adni,
b) egy példányt a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni,
c) egy példány a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság, Bér- és Munkaügyi Főosztályán marad,
d) a rektor hatáskörébe tartozó kinevezés esetén egy példányt a Humánpolitikai Osztálynak, egyéb esetben az illetékes kar/szervezeti egység vezetőjének is meg kell küldeni.
30. A kinevezéssel kapcsolatos humánpolitikai (előkészítő és adminisztrációs) feladatokat a munkáltatói jog gyakorlása szerint illetékes szervezeti egység, a rektor munkáltatói jogkörébe tartozó személyek esetében az Egyetem Humánpolitikai Osztálya végzi. A kinevezést minden esetben a Bér- és Munkaügyi Főosztály készíti.

¹⁴ Módosítva a 2/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. február 12. napján.

¹⁵ Módosítva a 2/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. február 12. napján.

További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás

- Kjt. 43. §** (1) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.
- (2) A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.
- Kjt. 44. §** (1) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével - köteles a munkáltatónak előzetesen **írásban** bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja.
- (2) A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.
31. Ha az adott szervezeti egység feladatai, munkaterhe indokolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult további közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni más munkáltatónál (felsőoktatási intézmény stb.) közalkalmazotti jogviszonyban, munkajogviszonyban álló munkavállalóval.
32. Részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre, valamint meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására, továbbá helyettesítés céljából határozott időre is létesíthető, ha a munkavállaló az adott munkakör betöltésére vonatkozó feltételeknek megfelel.
33. Ha a jogszabály vagy a jelen Szabályzat alapján az adott munkakör betöltése pályázattal történik, részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony csak olyan munkavállalóval köthető, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

III. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony módosításának szabályai

A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai

1. A közalkalmazotti jogviszonyt csak erre irányuló írásbeli szerződéssel: a munkáltató és a közalkalmazott által aláírt okmány elkészítésével lehet módosítani.
2. Nincs szükség a jelen szakasz (1) bekezdésében meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul, így különösen a közalkalmazott fizetési fokozatának megváltozása, illetményének megemlése esetén. A közalkalmazotti jogviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és az átvétel tényét az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Postai úton az értesítést tértivevény-nyel kell kézbesíteni.

- Kjt. 23/B. §** (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben
- a) heti húsz óra,
 - b) készenléti jellegű munkakörben a kinevezés szerinti munkaidő mértéke felének megfelelő tartamú részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor a Munka Törvénykönyve 138. §-a (5) bekezdésének a) pontja szerinti fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. (Mt. 138. § (5) a) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából.)
- (2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.
- (3) A részmunkaidő kikötése
- a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,
 - b) ha a közalkalmazottnak a Munka Törvénykönyve 134. §-a (3) bekezdésének b) pontja alapján ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos. A b) pontban foglalt alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás

esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

- (4) *A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót*
- a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá*
 - b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.*
- (5) *A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.*
- (6) *A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.*
- (7) *Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat*
- a) a kérelem szerinti időpontig, de*
 - b) legfeljebb a gyermek hároméves koráig köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint, illetményét az időarányosság elvének megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.*

3. A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húsz óra részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe a gyermekotthoni gondozása céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig.
4. A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.
5. A részmunkaidő kikötése
- a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,
 - b) ha a közalkalmazottnak a Munka Törvénykönyve 134. §-a (3) bekezdésének b) pontja alapján ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos.
6. A kérelmet a fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót
- a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá
 - b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.
7. A munkáltató a kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a közalkalmazottat
- a) a kérelem szerinti időpontig, de
 - b) legfeljebb a gyermek hároméves koráig köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint, illetményét az időarányosság elvének megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.
8. A módosítás példányaiból
- a) egy eredeti példányt a közalkalmazottnak át kell adni,
 - b) egy példányt a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni,
 - c) egy példányt a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság, Bér- és Munkaügyi Főosztályán marad,

- d) a rektor hatáskörébe tartozó kinevezés esetén egy példányt a Humánpolitikai Osztálynak, egyéb esetben az illetékes kar/szervezeti egység vezetőjének is meg kell küldeni.
9. A módosítással kapcsolatos humánpolitikai (előkészítő és adminisztrációs) feladatokat a munkáltatói jog gyakorlása szerint illetékes szervezeti egység, a rektor munkáltatói jogkörébe tartozó személyek esetében a Humánpolitikai Osztály végzi. A kinevezés módosítását a Bér- és Munkaügyi Főosztály készíti.
10. A rektori hatáskörbe tartozó kinevezés módosítási javaslatot a közalkalmazotti jogviszony módosításának tervezett időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal kell a rektorhoz felterjeszteni. A határidő elmulasztása esetén csak akkor lehet a kinevezés módosítását az előterjesztésben meghatározott kezdőnappal elkészíteni, ha az nem eredményez visszamenőleges hatályú módosítást.

A munkakör módosítása

11. Ha a közalkalmazotti kinevezés módosítása a munkakör megváltozásával, vagy az eredeti munkakör lényeges módosításával jár, a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új, illetve a megváltozott munkakör vonatkozásában is fennállnak.
12. Ha a munkakör módosítása a munkavégzés helyének megváltoztatását is magában foglalja, akkor erről a kinevezést módosító okmányban külön rendelkezni kell.

Áthelyezés

13. Ha az egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult egyik egyetemi szervezeti egységből másik szervezeti egységhez (kar, karhoz nem tartozó önálló szervezeti egység) kerül át (erről megállapodást kell kötni. A áthelyezésről szóló megállapodást rektori hatáskörben dolgozók esetén alá kell írnia a rektornak, a két szervezeti egység vezetőjének, a közalkalmazottnak, egyéb esetben az átadó-átvevő szervezeti egység vezetőjének és a közalkalmazottnak. Az ügyiratot rektori hatáskörben dolgozók esetén a Humánpolitikai Osztály készíti az áthelyezést kérő egység írásbeli javaslata alapján, egyéb esetben az áthelyezést kérő szervezeti egység.

IV. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

1. A közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 25. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlójának külön intézkedése nélkül is megszűnik.
2. Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének sajátos eseteit a Harmadik rész tartalmazza.
3. Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazotti kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg [Kjt. 25. § (1) bek. a) pontja], erről a tényről az érintett közalkalmazottat a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal kell értesíteni.
4. A közalkalmazotti jogviszony megszűnéséről – a meghatározott idő lejártával egyidejűleg – a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti a GMF illetékes osztályát.
5. Ha a közalkalmazotti jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése folytán [Kjt. 25. § (1) bek. c) pontja], vagy azért szűnik meg, mert az alapító döntése alapján a munkáltató egésze vagy

egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a Munka Törvénykönyve vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra [Kjt. 25. § (1) bek. d) pontja, 25/A. §], az alkalmazandó eljárásról a Szenátus – a vonatkozó jogszabályok figyelembe vételével – külön határozatot köteles hozni.

V. fejezet: A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

Általános szabályok

1. A közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 25. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben, továbbá akkor szüntethető meg, ha a közalkalmazott nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a kinevezési okmányban előírt.
2. A közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén az erről szóló írásbeli megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írnia.
3. Próbaidő kikötése esetén mindkét fél a másik értesítésével, egyoldalú nyilatkozattal – azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt. Erről a GMF illetékes osztályát a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles értesíteni.
4. A közalkalmazott a Kjt. 28–29. §-aiban foglalt rendelkezések alapján közalkalmazotti jogviszonyát lemondással (rendkívüli lemondással) megszüntetheti. A lemondásról szóló nyilatkozatát a közalkalmazott írásban köteles megküldeni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, aki írásbeli határozatában értesíti a közalkalmazottat a munkavégzés tárgyában hozott döntéséről [Kjt. 28. § (1) bekezdés], és erről egyidejűleg tájékoztatja a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság Bér- és Munkaügyi Főosztályát.
5. A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 30–38/A §-okban meghatározott esetekben és módon felmentéssel megszüntetheti a közalkalmazott jogviszonyát. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést köteles megindokolni, illetve a közalkalmazott figyelmét a jogorvoslat lehetőségére felhívni.
6. Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének sajátos eseteit a Harmadik rész tartalmazza.
7. A megszüntetésről szóló munkáltatói döntés példányaiból
 - a) egy eredeti példányt a közalkalmazottnak át kell adni,
 - b) egy példányt a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni,
 - c) egy példány a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság Bér- és Munkaügyi Főosztályán marad,
 - d) a rektor hatáskörébe tartozó kinevezés esetén egy példányt a Humánpolitikai Osztálynak, egyéb esetben az illetékes kar/szervezeti egység vezetőjének is meg kell küldeni.
8. A megszüntetéssel kapcsolatos humánpolitikai (előkészítő és adminisztrációs) feladatokat a munkáltatói jog gyakorlása szerint illetékes szervezeti egység, a rektor munkáltatói jogkörébe tartozó személyek esetén, kezdeményező szervezeti egység írásbeli előterjesztése alapján az Egyetem Humánpolitikai Osztálya végzi. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetését Gazdasági- és Műszaki Főigazgatóság Bér- és Munkaügyi Főosztálya készíti el.

9. A rektori hatáskörbe tartozók esetében a megszüntetésre vonatkozó javaslatokat a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének tervezett időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal kell a rektorhoz felterjeszteni. A határidő elmulasztása esetén csak akkor lehet a megszüntetést az előterjesztésben meghatározott kezdőnappal elkészíteni, ha az nem eredményez visszamenőleges hatályú megszüntetést.
10. A közalkalmazotti jogviszony létesítésének, módosításának és megszüntetésének, a Foglalkoztatási követelményrendszerben nem szabályozott rendelkezéseit az Egyetem Kollektív Szerződése tartalmazza.

VI. fejezet: A közalkalmazottak minősítése és munkájuk értékelése

¹⁶A közalkalmazottak minősítése

Kjt. 40. § (1) A közalkalmazottat

- a) kinevezett, illetőleg megbízott vezetőként a vezetői kinevezést vagy megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,
 - b) a várakozási idő 65. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
 - c) a 66. § (1)–(3) bekezdés, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
 - d) a 66. § (8) bekezdés szerinti esetben, illetve
 - e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
 - f) címadományozást megelőzően, illetve
 - g) gyakornoki ideje alatt a 22. § (15) bekezdésében foglalt esetben minősíteni kell.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.
 - (3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére – az (1) bekezdés e) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével –, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.
 - (4) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.
 - (5) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést az 1. számú melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. Végrehajtási rendelet munkakörönként meghatározza a mellékletben foglaltakhoz képest az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további, illetve a minősítésből kizárt szempontokat.
 - (6) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.
 - (7) A minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:
 - a) kiemelkedő minősítés három pont,
 - b) megfelelő minősítés kettő pont,
 - c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,
 - d) nem megfelelő minősítés nulla pont.
 - (8) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat. A minősítés eredményét az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:
 - a) nyolcvantól száz százalékig kiválóan alkalmas,
 - b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,
 - c) harminctól ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,
 - d) harminc százalék alatt alkalmatlan
 minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően, a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

¹⁶ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján

- (9) A közalkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.
- (10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.
- (11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.
- (12) Az e §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni, ha törvény a munka értékelésével kapcsolatosan e szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapít meg a közalkalmazottak tekintetében, és végrehajtási rendelet a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározza a minősítési eredménnyel való egyenértékűség feltételeit.

53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet

5. § (1) A Kjt. 1. számú melléklete 3.1.–3.3. pontjai tekintetében a felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói vagy kutatói munkakörökhöz kapcsolódó eltérő szempontok – figyelemmel az Ftv. 21. §-ának (3) bekezdése szerinti foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottakra
- a) a teljesítmény-követelményeknek való megfelelés
kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő;
 - b) az oktatási tevékenység ellátásának minősége
kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő;
 - c) a tudományos/művészeti tevékenység színvonala
kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő;
 - d) a felsőoktatási intézmény közéletében való részvétel
kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő.
- (2) A Kjt. 1. számú melléklete 4. pontja tekintetében a rektori megbízás vonatkozásában eltérő szempontok
- a) az Ftv. 27. §-ának (5) bekezdésében meghatározott feladatok alapján a felsőoktatási intézmény működésében megjelenő vezetői tevékenység színvonala kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő;
 - b) a felsőoktatási intézmény fejlesztésében megjelenő vezetői tevékenység színvonala hatékonysága, figyelembe véve az intézmény fejlesztési tervét és a fenntartói megállapodást kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő;
 - c) a felsőoktatási intézmény külső minősítésében megjelenő vezetői tevékenység színvonala (akkreditáció, minősítési díjak, rangsorok) kiemelkedő-megfelelő-kevésbé megfelelő-nem megfelelő.

1. A közalkalmazottat minősíteni kell

- a) kinevezett, illetőleg megbízott vezetőként a vezetői kinevezést vagy megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,
- b) a várakozási idő csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
- c) a garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
- d) a jogviszony létesítésekor, a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása-kor, illetve
- e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
- f) címadományozást megelőzően, illetve
- g) gyakornoki ideje alatt a gyakornoki idő lejártának hónapjában.

Fenti eseteken túl a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.

2. Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére – a közalkalmazott kérésétől és a munkáltató mérlegelési jogkörében elvégzett minősítéstől eltekintve –, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.
3. A minősítést a közalkalmazott közvetlen felettese az oktatókra vonatkozó Minősítési lap szempontrendszere szerint tesz javaslatot és elküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója készíti el a minősítést.
4. A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítőnek írásban meg kell indokolnia. A minősítés alapvető célja annak megítélése, hogy a közal-

kalmazottak miként teljesítették a velük szemben a jelen szabályzatban meghatározott elvárásokat, a munkaköri leírásában részletezett munkaköri feladatokat, valamint a szakmai fejlődés elősegítése.

5. A közalkalmazottal minősítését annak elkészülte után haladéktalanul ismertetni kell. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is. A minősítési lap egy példányát a közalkalmazott személyi anyagába kell elhelyezni.
6. A minősítés egy példányát annak ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni.
7. A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közzétételétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

¹⁷A rektori megbízás értékelése

8. A rektori megbízás minősítésének a Kjt. 1. sz. mellékletében közzétett Minősítési lap 4. pontja tekintetében a rektori megbízás értékelésének szempontja:
 - a) a felsőoktatási törvény 27. §. (5) bekezdésében meghatározott feladatok alapján az Egyetem működésében megjelenő vezetői tevékenység színvonala,
 - b) az Egyetem fejlesztésében megjelenő vezetői tevékenység színvonala hatékonysága, figyelembe véve az Egyetem intézményfejlesztési tervét és a fenntartói megállapodást,
 - c) az Egyetem külső minősítésében megjelenő vezetői tevékenység színvonal (akkreditáció, minősítési díjak, rangsorok).

Az oktatók-kutatók munkájának értékelése

9. Az oktatók-kutatók tevékenységét a munkaköri leírásban foglaltak alapján az oktatói-kutatói előmenetellel összefüggő munkáltatói intézkedést (kinevezést) megelőzően kell értékelni.
10. ¹⁸ A (4) bekezdésben meghatározottakon túl az oktatói – kutatói munkakörök értékelésének szempontjai az alábbiak:
 - a) a teljesítmény-követelményeknek való megfelelés,
 - b) az oktatási tevékenység ellátásának minősége,
 - c) a tudományos/művészeti tevékenység színvonala,
 - d) a felsőoktatási intézmény közéletében való részvétel.
11. Nem kell értékelni annak az oktatónak, illetve kutatónak a munkáját, akinek a Kjt. 37/B. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltétel bekövetkezéséig kevesebb, mint öt éve van hátra.

A tanári és nem oktató-kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkájának értékelése

12. A nem oktató-kutató tevékenységét a munkaköri leírásban foglaltak és a Minősítési lap szempontjai¹⁹ alapján négy évente kell értékelni. Határozott idejű kinevezés esetén az értékelést csak a közalkalmazott kérésére kell elvégezni.

¹⁷ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján

¹⁸ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján

¹⁹ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján

13. Az értékelés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata, aki közvetlen munkahelyi vezetőként azon szervezeti egység vezetője, amelynél tevékenységét a nem oktató-kutató dolgozó végzi.
14. Nem kell értékelni annak a közalkalmazottnak a munkáját, akinek a Kjt. 37/B. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltétel bekövetkezéséig kevesebb, mint öt éve van hátra.

²⁰Minősítési lap

1. A közalkalmazott személyi adatai:

Neve (születési neve):

Anyja neve:

Születési hely, idő:

2. A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos adatok:

A közalkalmazotti jogviszony kezdete:

A közalkalmazott besorolása:

A vezetői beosztás/munkakör betöltésének kezdete:

A minősítés indoka:

3. A közalkalmazott minősítésének szempontjai:

3.1. A munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek:

Kiemelkedő (3 pont) - Megfelelő (2 pont) - Kevésbé megfelelő (1 pont) - Nem megfelelő (0 pont)

Szöveges indokolás:

3.2. A munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka:

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.3. A szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség:

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.4. A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat:

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.5. A munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet:

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.6. A végrehajtási rendelet által meghatározott egyéb szempontok:

a) a teljesítmény-követelményeknek való megfelelés

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

b) az oktatási tevékenység ellátásának minősége

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

c) a tudományos/művészeti tevékenység színvonala

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

²⁰ Módosítva a 36/2009. számú SZ. határozattal, hatályba lépett: 2009. március 23. napján

d) a felsőoktatási intézmény közéletében való részvétel

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

4. Vezetői beosztáshoz/munkakörhöz kapcsolódó minősítési szempontok:**4.1. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkájának színvonala**

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

4.2. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkavégzésének szervezése

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

5. A közalkalmazott munkavégzésével kapcsolatos egyéb lényeges körülmény, megjegyzés, a kevésbé alkalmas területek fejlesztésére vonatkozó javaslatok, célkitűzések:**6. A közalkalmazott minősítése:**

kiválóan alkalmas (80-100%) - alkalmas (60-79%) - kevésbé alkalmas (30-59%) - alkalmatlan (30% alatt)

7. A közalkalmazott által a minősítésre tett észrevétel:

.....

.....

Szeged, 2010.

A minősítés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem.

.....

(NÉV)

a minősítést végző aláírása

**A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem,
a minősítés 1 példányát átvettem.**

.....

(NÉV)

a minősített aláírása

.....

munkáltató (rektor/dékán) aláírása

VII. fejezet: A közalkalmazottak felelősségi rendszere**A fegyelmi felelősség**

1. Fegyelmi vétséget követ el a közalkalmazott, ha közalkalmazotti jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségét vétkesen (szándékosan vagy gondatlanul) megszegi.
2. Szándékosságnak minősül, ha valaki magatartásának következményeit kívánva, vagy az előre látott következményekbe belenyugodva hajtja végre cselekményét.
3. Gondatlanságból követi el a vétséget, aki magatartásának káros következményeit előre látja, azonban azok elmaradásában könnyelműen bízik, illetve aki azért nem látja előre, hogy cselekménye káros következményekkel járhat, mert a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztja.

4. A közalkalmazotti jogviszonyból (munkaviszonyból) származó általános kötelezettségeket a Kjt. és az Mt. határozza meg, a közalkalmazott különös kötelezettségeiről az Egyetem Szabályzatai rendelkeznek.
5. Nincs helye a fegyelmi felelősségre vonásnak, ha a közalkalmazott azért nem teljesítette, illetve azért szegte meg a kötelezettségét, mert a munkáltató utasítása jogszabályba ütközött.
6. A közalkalmazottak felett a fegyelmi jogkört a jelen Szabályzatban kinevezési jogkörrel felruházott személy – magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott tekintetében a megbízásra jogosult – gyakorolja.
7. A fegyelmi eljárás megindítására, lefolytatására, felfüggesztésére, megszüntetésére, illetve a fegyelmi eljárásban hozható érdemi határozatokra, a jogorvoslatra és a határozat végrehajtására a Kjt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

A kártérítési felelősség

8. A jelen Szabályzat alkalmazásában a kár az Egyetem mindennemű vagyonában bekövetkezett csökkenés, amely a közalkalmazott jogellenes, felróható magatartásával, tevékenységével vagy mulasztásával okozati összefüggésben következett be.
9. A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik (vétkességi felelősség). A kártérítési felelősség alapjára, a szándékosság, gondatlanság fogalmára, a több közalkalmazott által együttesen okozott kárért való felelősség, a megrongált, elveszett vagyontárgy értékének megállapítása szabályaira, a munkáltató kárigényének érvényesítésére a Kjt. és az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

Eljárás károkozás esetén

10. A kár bekövetkezését, az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.
11. A szervezeti egység vezetője köteles:
 - a) bűncselekmény alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a Főtitkárt,
 - b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén a dékánt, a kari főigazgatót, illetve a gazdasági főigazgatót értesíteni,
 - c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
 - d) a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és lefolytatni a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság bevonásával.
12. Nem áll fenn az (10) pont és a (11) a) és b) pontjában rögzített bejelentési, illetve intézkedési kötelezettség, ha a keletkezett kár olyan kismértékű, hogy az azzal kapcsolatos intézkedés a munkáltatónak aránytalan többletfeladatot jelentene. Amennyiben a károkozó személye ismert és a kárt az eljárás megindításáig megtéríti, gondatlan károkozás esetén a munkáltató a (11/d) pontjában foglalt intézkedéstől eltekinthet.

Munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése

13. A közalkalmazott más munkáltatóval munkavégzésre irányuló további jogviszonyt kizárólag:
 - a) előzetes írásbeli engedély (Kjt. 43. §), illetve
 - b) előzetes írásbeli bejelentés (Kjt. 44. §)
alapján létesíthet.
14. A további jogviszony létesítésére irányuló kérelmet, illetve bejelentést a jelen Szabályzat mellékletében meghatározott munkáltató jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább 30 nappal.
15. A munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen munkahelyi vezető (intézetigazgató, tanszékvezető stb.) előzetes véleménye alapján dönt az engedély megadásáról vagy a hozzájárulás megtagadásáról.
16. Ha a közalkalmazottat az egyetem teljes munkaidőben (174 óra) foglalkoztatja a Kjt. 43. §-a alapján további jogviszony csak a törvényes munkaidő (174 óra) felét meg nem haladó időtartamra engedélyezhető. Az oktatók, kutatók részére a további jogviszony engedélyezésének részletes szabályait a Harmadik rész állapítja meg.

Harmadik rész: A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó különös szabályok

VIII. fejezet: Az egyetem oktatóira és tudományos kutatóira vonatkozó szabályok

Általános szabályok

1. Az oktatói vagy kutatói feladat – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – oktatói munkakörben az oktatói vagy kutatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban látható el.
2. Oktatói, kutatói munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.
3. Megbízási jogviszony keretében az oktatói, kutatói 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 hetven százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató, megbízásos kutató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói, kutatói feladatokra: az Egyetem a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói, kutatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
4. Oktatói, kutatói feladatokra közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás feltétele az előírt mesterfokozat és szakképzettség, valamint a büntetlen előélet és a cselekvőképesség. E rendelkezéseket értelemszerűen a megbízási jogviszony létesítésére is alkalmazni kell.
5. Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.
6. Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők
 - a) tanársegéd,
 - b) adjunktus,
 - c) főiskolai, illetve egyetemi docens,
 - d) főiskolai, illetve egyetemi tanár.
7. Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
8. Az Egyetem oktatói munkakörben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező oktatójával oktatói munkakör ellátására további közalkalmazotti jogviszonyt nem létesíthet.
9. Ha az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló oktatót más felsőoktatási intézmény előterjesztésére egyetemi vagy főiskolai tanárnak neveznek ki, e kinevezés az Egyetemen betöltött munkakörét nem érinti.
10. Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább kilencven százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható. (Ftv. 93. § (3) bekezdés)²¹

²¹ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

11. Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:
- tudományos segédmunkatárs,
 - tudományos munkatárs,
 - tudományos főmunkatárs,
 - tudományos tanácsadó,
 - kutatóprofesszor.

Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben

Ftv. 84. § (5) *Az oktató – függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot – az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során, illetve a felsőoktatási intézmény költségvetési támogatásának megállapításánál egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató – írásban adott – nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél az előzőekben meghatározottak szerint figyelembe lehet őt venni. Ilyen nyilatkozat hiányában az oktató egyik felsőoktatási intézménynél sem vehető figyelembe.*

Ftv. 88. § (1) *Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A felsőoktatási intézmény – függetlenül attól, hogy főiskola vagy egyetem – bármelyik oktatói munkakörre pályázatot hirdethet. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével. A tanársegédi, illetve az adjunktusi munkakörre nyilvános pályázat írható ki. A nyilvános pályázaton részt vehetnek a felsőoktatási intézménnyel alkalmazásban állók, továbbá azok is, akik nem állnak munkaviszonyban, illetve közalkalmazotti jogviszonyban a felsőoktatási intézménnyel. A benyújtott pályázatokat a szenátus bírálja el. A szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A szenátus az e bekezdésben szabályozott döntését tagjai legalább kétharmadának igenlő szavazatával hozza. A rektor- valamint oktatói munkakör tekintetében - a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt.*

Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a rektor - a munkaköri cím adományozása céljából - kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári kinevezést.

Ftv. 106. § (4) *A felsőoktatási intézmény rektora az egyetemi tanári kinevezéssel kapcsolatos javaslatának elkészítése előtt beszerzi a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét. A felsőoktatási intézmény rektora a szakértői véleményben foglalt mérlegelésével készíti el javaslatát az egyetemi tanári kinevezésre, melyet a szakértői véleménnyel együtt megküld a felsőoktatási intézmény fenntartójának. A nem állami felsőoktatási intézmény fenntartója a rektor javaslatát a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményével és a saját álláspontjának ismertetésével együtt megküldi a miniszternek. A miniszter beszerzi a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság újabb szakértői véleményét abban az esetben, ha a felsőoktatási intézmény rektorának javaslata nincs összhangban a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményében foglaltakkal. Ha a rektor javaslata és a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleménye összhangban áll, a miniszter kezdeményezi az egyetemi tanári kinevezést a köztársasági elnöknel. Ha a rektor javaslata és a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleménye nincs összhangban, a miniszter mérlegelheti, hogy kezdeményezi-e az egyetemi tanári kinevezést.*

12. Az oktatói, kutatói munkakörök betöltése a II. fejezetben meghatározottak szerint nyilvános pályázat útján történik, történhet. A kinevezés kezdeményezésekor a szükséges formai követelmények teljesülését igazoló dokumentumokat a Kar a Foglalkoztatási követelményrendszer Második rész II. fejezet 4. f) pontjában megfogalmazottak szerint köteles a rektornak megküldeni. A benyújtott pályázatokat a Szenátus, illetve a Szervezeti és Működési Rendben meghatározott körben – átruházott hatáskörben – a kari tanács bírálja el. Egyetemi tanári pályázat esetén az elbírálás előtt ki kell kérni a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét is.

13. A Szenátus vagy kari tanács azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor – átruházott hatáskörben a kar vezetője – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt, illetve kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozását.

14. Ha a Szenátus vagy kari tanács által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói, kutatói munkakörben dolgozik,
 - a) a rektor döntése alapján nem közalkalmazotti jogviszonyt kell létesíteni, hanem a közalkalmazotti kinevezést kell módosítani,
 - b) A már foglalkoztatott oktatót, kutatót a rektor csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki a rangsorban megelőzi őt.
15. A rektor – a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott – a főiskolai tanári kinevezésre, illetve az egyetemi tanári kinevezésre szóló javaslatát megküldi a nemzeti erőforrás miniszternek, abból a célból, hogy továbbítsa a kinevezésre – a munkaköri cím adományozására – jogosultnak.
16. Ha az oktató, kutató jogviszonya az Egyetemen új vagy további közalkalmazotti jogviszony létesítésével keletkezik, az Egyetem az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.

Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

17. Az Egyetem rendes felmentéssel – a Kjt.-ben meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató
 - a) nem teljesítette a Foglalkoztatási Követelményrendszerben meghatározottakat,
 - b) részére a tanítási időre eső munkavégzést – két félév átlagában – legalább ötven százalékában nem tudja biztosítani, feltéve, hogy nem alkalmaz óraadó oktatót és az egység többi oktatóinak terhelése, nem haladja meg a törvényben előírt tanításra fordított időt.
 - c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató - megfelelő határidő biztosításával - a munkaszerződésben, illetve a kinevezési okmányban előírt,
 - d) a 84. § (5) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során, illetve a felsőoktatási intézmény költségvetési támogatásának megállapítása során az intézményben nem vehető figyelembe. /Ftv. 91. § (2)/
18. A közalkalmazotti jogviszony megszűnésének az egyes munkakörökben figyelembe veendő további okait a IX. fejezet tartalmazza.
19. Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök – a tanári cím használatának jogát megvonva – nem menti fel.

IX. fejezet: Az egyes oktatókra vonatkozó szabályok

A tanársegéd

1. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen a tárgyi kutatáshoz szükséges legalább kétéves szakmai gyakorlattal, amelybe az eredményes tudományos diákköri tevékenység vagy a demonstrátori megbízás is beszámítható,
- b) kezdje meg a doktori képzést,
- c) a graduális szintet meghaladóan ismerje az oktatott tantárgyat,
- d) legyen alkalmas gyakorlatok vezetésére,
- e) rendelkezzen a tantárgy jellegének megfelelő gyakorlati ismeretekkel.

2. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti, tantermi oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában,
 - b) látogassa rendszeresen a vezető oktatók óráit,
 - c) vegyen részt a tananyag összeállításában, a gyakorlatok előkészítésében, segítse a tantárgyfejlesztő munkát,
 - d) vegyen részt a hallgatók konzultálásában, beszámoltatásában, vizsgán, szükség szerint felvételi előkészítésben, felvételi vizsgáztatásban,
 - e) végezzen kutatómunkát, melyhez a szakmai irányítást és a tárgyi feltételeket az adott egység biztosítja,
 - f) kutatási eredményeit publikálja,
 - g) segítse a hallgatók tudományos diákköri munkáját,
 - h) amennyiben nem tanárszakos végzettségű, az alapvető pedagógiai és módszertani ismeretek megszerzése érdekében rendszeresen képezze önmagát,
 - i) törekedjen a doktori képzés befejezésére ill. a PhD/DLA fokozat megszerzésére.
3. A tanársegéd helyett gyakornoki munkakörbe kell kinevezni azt az oktatót, aki a doktori képzést még nem kezdte meg. Gyakornoki munkakörben legfeljebb a közalkalmazotti jogviszony alapján történő munkába állástól számított három évig foglalkoztatható oktató. A gyakornoki idő beszámít a (4) bekezdésben meghatározott határidőkbe.
4. A törvény erejénél fogva megszűnik a gyakornoki, tanársegédi közalkalmazotti jogviszony, ha közalkalmazott a munkába állástól számított
- a) három éven belül nem kezdi meg a doktori képzést;
 - b) nyolc éven belül nem létesít doktorjelölti jogviszonyt.
5. A (4) pontban meghatározott határidőkbe nem számít be az az időszak, amely alatt a közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetel szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel.

Átmeneti szabály

6. Az egyetemi és főiskolai tanársegédek munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban tanársegédi munkakörre változik.
7. A 2006. március 1. napján hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi és főiskolai tanársegédek besorolása akkor változtatható meg, ha az új követelményeket teljesítik.
8. Az (1)–(2) bekezdésben meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a közalkalmazotti jogviszony módosítását.
9. Azoknak a tanársegédeknek, akiknek határozott idejű jogviszonyából öt évnél kevesebb év áll rendelkezésre és nem felelnek meg a Fejezet 1. pontjában meghatározott követelményeknek, az alkalmazás feltételeként elő kell írni, hogy öt éven belül kötelesek a követelményeket teljesíteni, ellenkező esetben jogviszonyuk felmentéssel történő megszüntetésére kerül sor.

Az adjunktus

10. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen szakterületén legalább
 - öt éves szakmai gyakorlattal, melybe a doktoranduszként végzett oktatás/kutatás is beleszámíthat, és létesítsen doktorjelölti jogviszonyt, vagy
 - három éves szakmai gyakorlattal és PhD/DLA fokozattal,
- b) rendelkezzen az oktatott tananyagot lényegesen meghaladó ismeretekkel, legalább magyar nyelven megjelent, saját kutatásokat dokumentáló (önálló, lektorált) publikációkkal, önállóan vagy társszerzővel hazai tudományos konferencián megtartott előadással,
- c) legyen képes színvonalas gyakorlatok és előadások tartására.

11. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában, a heti 10 órából legalább heti 8 óra tantermi oktatási munka legyen, heti 2 óra nem tantermi oktatási munka is lehet, és lehetőleg,
 - b) vegyen részt a tantárgy korszerűsítésben, jegyzetírásban,
 - c) irányítson tudományos diákköri és szakdolgozati témákat,
 - d) rendszeresen végezzen kutatómunkát és kutatási eredményeit publikálja,
 - e) törekedjen a PhD/DLA fokozat megszerzésére.
12. A törvény erejénél fogva megszűnik az adjunktusi közalkalmazotti jogviszony, ha közalkalmazott az Egyetemen munkába állástól számított tizenkettedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot.

Átmeneti szabály

13. Az egyetemi és főiskolai adjunktusok munkaköre kinevezési okmányukban és munkaköri leírásukban adjunktusi munkakörre változik.
14. A 2006. március 1. napján hatályon kívül helyezett felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján határozott időre kinevezett egyetemi és főiskolai adjunktusok besorolása akkor változtatható meg, ha az új követelményeket teljesítik.
15. A (13)–(14) pontban meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a közalkalmazotti jogviszony módosítását.

A főiskolai docens

16. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább öt éves szakmai gyakorlattal, melybe a doktoranduszként végzett oktatás/kutatás is beleszámít,
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal,
- c) rendelkezzen magas színvonalú ismeretekkel az oktatott tantárgyból és megfelelő ismeretekkel a kapcsoló tudományterületekről,
- d) legyen képes színvonalas előadások és gyakorlatok rendszeres tartására,
- e) legyen alkalmas a hallgatók és a beosztott oktatók tanulmányi és tudományos munkájának irányítására,
- f) rendelkezzen igazoltan elismert oktató, kutató vagy kiemelkedő szakmai – gyakorlati tevékenységgel,
- g) rendelkezzen saját kutatásokat dokumentáló önálló publikációkkal, saját vagy társszerzőkkel írt jegyzettel.

17. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában, a heti 10 órából legalább heti 8 óra tantermi oktatási munka legyen, heti 2 óra nem tantermi oktatási munka is lehet, és lehetőleg,
- b) rendszeresen fejlessze tantárgyait mind tartalmi, mind módszertani vonatkozásban,
- c) tanulmányi segédletek, jegyzetek írása,
- d) vizsgáztasson, irányítson vizsga (szigorlati) bizottságokat, szakterületétől függően szükség esetén vegyen részt felvételi, illetve záróvizsga-bizottságok munkájában,
- e) végezzen folyamatosan önálló kutatómunkát, publikálja az eredményeket,
- f) kísérje figyelemmel a tanszéki TDK tevékenységet,
- g) kapcsolódjon be a hazai szakmai közéleti tevékenységbe,
- h) irányítsa a hozzá beosztottak munkáját, fejlessze az általa irányított egységet,
- i) tartson előadásokat hazai, illetve nemzetközi rendezvényeken,
- j) tartson kapcsolatot a gyakorlattal, működjön közre gyakorlati feladatok megoldásában,
- k) készüljön fel a habilitációra.

Az egyetemi docens

18. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább nyolc éves szakmai gyakorlattal,
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval a Gyógyszerésztudományi Karon és a Természettudományi és Informatikai Karon,²²
- c) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson,
- d) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- e) legyen alkalmas új tantárgyak programjának kialakítására, előadásainak, gyakorlatainak megtartására, tananyagainak elkészítésére,
- f) rendelkezzen széles körben elismert hazai és nemzetközi publikációs tevékenységgel.

19. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában, a heti 10 órából legalább heti 6 óra tantermi oktatási munka legyen, heti 4 óra nem tantermi oktatási munka is lehet, és lehetőleg,
- b) az oktatott tárgyat nemzetközi szinten művelje,
- c) fejlessze tantárgyát, írjon jegyzetet, vegyen részt tankönyvírásban,
- d) szakterületétől függően vizsgáztasson, vezessen vizsgabizottságot és igény szerint vegyen részt felvételi bizottságban,
- e) irányítsa és ellenőrizze a beosztott oktatók munkáját,
- f) vállaljon vezető szerepet a szakmai gyakorlati és tudományos kapcsolatokban, törekedjen hazai és nemzetközi kapcsolatok kialakítására,
- g) végezzen önálló kutatómunkát, tudományos alkotó tevékenységet, lehetőség szerint vegyen részt kutatócsoport munkájában, folytasson rendszeres hazai és nemzetközi publikációs tevékenységet,
- h) vezessen szakdolgozatokat, irányítsa a hallgatók tudományos diákköri tevékenységét, és lehetőség szerint oktasson doktori programban, témavezetőként segítse a doktorjelöltek munkáját,
- i) vegyen részt a hazai és nemzetközi szakmai közéletben.

²² Módosítva a 203/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. november 26. napján.

A főiskolai tanár

20. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább nyolc éves szakmai gyakorlattal,
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal,
- c) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- d) legyen képes új tantárgyak tartalmának kidolgozására, bevezetésére, előadásainak magas szintű megtartására,
- e) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére. Vezessen önálló kutatómunkát és kutatócsoportot,
- f) hazai szakmai körökben tegye elismertté munkáját,
- g) rendelkezzen önállóan vagy társszerzőkkel írt jegyzettel, hazai és nemzetközi publikációkkal.

21. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában. A heti 10 órából legalább heti 6 óra tantermi oktatási munka legyen, heti 4 óra nem tantermi oktatási munka is lehet és lehetőleg,
- b) fejlessze rendszeresen az oktatott tantárgyakat,
- c) működjön közre új tárgyak programjának kidolgozásában, tervezésében,
- d) írjon tankönyveket, szakkönyveket, illetve működjön közre ezek írásában,
- e) lásson el szakterületétől függően záróvizsga, felvételi vizsga bizottságban elnöki vagy tagsági feladatokat,
- f) irányítson oktatási, kutatási-fejlesztési tevékenységet,
- g) irányítsa, fejlessze, ellenőrizze a fiatal oktatók szakmai, oktatási, kutatási tevékenységét,
- h) irányítson doktori képzésben résztvevőket,
- i) publikáljon rendszeresen, tartson hazai és külföldi rendezvényeken előadást,
- j) vegyen részt hazai és nemzetközi szakmai közéleti tevékenységben és készüljön fel habilitációra.

Az egyetemi tanár

22. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább tíz éves szakmai gyakorlattal,
- b) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval, vagy az MTA doktora címmel,
- c) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére,
- d) legyen tájékozott tudományterületének hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább ezeket az ismereteket,
- e) rendelkezzen hazai és nemzetközi szakmai elismertséggel, amit a hazai és külföldi publikációk, szak- és tankönyvek, a rájuk való hivatkozások, valamint a hazai és nemzetközi konferenciákon történő részvétel bizonyítanak,
- f) legyen képes önálló kutatómunkára és kutatócsoport vezetésére.

23. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 10 órában, 2 félév átlagában. A heti 10 órából legalább heti 4 óra tantermi oktatási munka legyen, heti 6 óra nem tantermi oktatási munka is lehet, és lehetőleg,
- b) az oktatott tárgyat rendszeresen fejlessze,
- c) dolgozzon ki új tárgyakra tantárgyi programokat,
- d) irányítson tudományos diákköri és doktori témákat,

- e) a bizottság tagjaként, vagy vezetőjeként vegyen részt záróvizsgáztatásban, diplomavédésen, doktori szigorlatokon, tantárgyi vizsgákon,
- f) végezzen önálló tudományos-alkotó munkát, vezessen kutatócsoportot, vegyen részt nemzetközi kutatási együttműködésben,
- g) ellenőrizze, és irányítsa a hozzá beosztott oktatók munkáját,
- h) vegyen részt tudományos publikációk készítésében, közreadásában bel- és külföldi folyóiratokban és tudományos tanácskozásokon,
- i) tartson rendszeres kapcsolatot a hazai és a nemzetközi szakmai közélettel, segítse a fiatal oktatók, kutatók kapcsolatteremtését, igény szerint vegyen részt tudományos minősítésben és habilitálásban.

A főiskolai és egyetemi tanári jogviszony megszűnésének közös szabályai

24. A törvény erejénél fogva megszűnik 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. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését a rektor kezdeményezi.
25. A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését, ha
- a) azt az érintett kéri,
 - b) a főiskolai tanárral, illetve az egyetemi tanárral szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki,
 - c) a főiskolai tanárt, illetve az egyetemi tanárt a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta, vagy
 - d) az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.
26. Főiskolai tanári, egyetemi tanári munkakörben az oktató közalkalmazotti jogviszonyban legfeljebb a hetvenedik életévének a betöltéséig foglalkoztatható.
27. A főiskolai, egyetemi tanár közalkalmazotti jogviszonyát a 25. pontban foglaltakra tekintettel úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésre lehetőleg szorgalmi időszak kezdetével kerüljön sor és a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének ideje ne essen későbbi időre, mint a közalkalmazott hetvenedik életéve betöltésének napja.

X. fejezet: A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok

Általános szabályok

1. Egyes szakmai gyakorlati oktatási (így különösen nyelvtanári, testnevelő tanári, művésztanári, gyakorlati oktatói, kollégiumi tanári, mérnökstanári, műszaki tanári) feladatok tanári munkakörben közalkalmazotti jogviszonyban láthatók el. Tanári munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.
2. Tanári munkakör megbízási jogviszony keretében is ellátható, ha a tanár által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hetven százalékát (a továbbiakban: óraadó tanár). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra: az Egyetem vele közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó tanári feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.²³

²³ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

3. Tanári munkakörre közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás, illetve megbízási jogviszony létesítés feltétele az előírt felsőfokú végzettség és szakképzettség, valamint a büntetlen előélet és a cselekvőképesség megléte.²⁴
4. Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök: nyelvtanár (lektor), a testnevelő tanár, a művésztanár, a mérnök-tanár, a műszaki tanár, kollégiumi nevelőtanár, a mestertanár és a gyakorlati oktató.
5. A közoktatási intézményekben létesített tanári munkakörökre a közoktatási szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni.

²⁵ A gyakornok alkalmazásának szabályai

- Kjt. 22. § (1)** *Az E-H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén – ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is – a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. E szabályt kell alkalmazni – jogszabály kizáró rendelkezése hiányában – a 79/C. § (2) bekezdésében szereplő tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottra is.*
- (2) *A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés. Ha a közalkalmazotti jogviszony a gyakornoki idő alatt megszűnt, annak tartamát a szakmai gyakorlat megállapításakor abban az esetben kell figyelembe venni, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnését követően a korábbival azonos vagy – a (4) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazása alapján – azzal egyenlő értékű munkakörre közalkalmazotti jogviszonyt létesít. Ettől eltérően, nem lehet a szakmai gyakorlat megállapításakor beszámítani a közalkalmazotti jogviszony időtartamát, ha az a gyakornoki idő alatt*
 - a) *a (16) bekezdésében foglaltak szerint megszűnik, vagy*
 - b) *rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való – az egészségügyi alkalmatlanság kivételével – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.*
 - (3) *A szakmai gyakorlat*
 - a) *a 87/A. § (1) bekezdésében és (3) bekezdése a) pontjában felsorolt jogviszonyok, valamint*
 - b) *munkavégzésre irányuló további jogviszonyban, így különösen vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban, személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági viszonyban, egyéni cég személyesen közreműködő tagjaként továbbá ügyvédi és egyéni vállalkozói tevékenység során szerzhető meg. Az a)–b) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámtáskor egy évnél 365 nap felel meg.*
 - (4) *Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban végrehajtási rendelet állapítja meg a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakört. Végrehajtási rendelet meghatározhatja munkakörönként – a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű – azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.*
 - (5) *A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve az (1) bekezdésben meghatározott tudományos kutatói munkakörben három év. Ha a közalkalmazott*
 - a) *az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,*
 - b) *az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve a tudományos kutatói munkakörben két évet meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év. Végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol – az egyenértékű követelményrendszer, vizsga, illetőleg továbbképzések miatt – nem kell gyakornoki időt kikötni.*
 - (6) *A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik,*
 - a) *a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy*
 - b) *ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy az (1)–(3) bekezdés alapján nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.*
 - (7) *Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik az (1)–(4) bekezdés szerinti feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet*

²⁴ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

²⁵ Módosítva a 36/2009. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2009. március 23. napján.

- meghaladja. Ekkor a közalkalmazott és a munkáltató köteles a (6) bekezdés második mondatában, valamint a (8)–(11) bekezdésben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a „nem megfelelt” minősítés a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.
- (8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:
- a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
 - a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
 - a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.
- (9) A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokoltá teszi.
- (10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását. A végrehajtási rendelet a gyakornoki idő szakmai követelményeit részletesen megállapíthatja.
- (11) A szakmai segítő
- figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,
 - segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,
 - félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.
- (12) Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.
- (13) A szakmai követelményekre figyelemmel a munkáltató gyakornoki szabályzatában állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségeket, különösen:
- a szakmai követelmények részletes tartalmát,
 - a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,
 - a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,
 - az értékelés részletes szabályait.
- (14) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehesen.
- (15) A gyakornoki idő lejártának hónapjában a közalkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 40. §-t az alábbiak szerint kell alkalmazni, hogy
- a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese véleménye mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni, valamint
- b) a minősítés eredményeként**
- ba) harminctől száz százalékig „megfelelt” és**
 - bb) harminc százalék alatt „nem megfelelt” eredmény adható.**
- (16) A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének 40. § (5) bekezdése szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.

53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet

1/D. § (1) A gyakornoki idő meghatározása szempontjából felsőoktatási intézmények alaptevékenységének ellátásával az 1. számú mellékletben meghatározott tanári munkakörök függenek össze.

- Kötelező gyakornoki idő kikötése tanári munkakörbe történő foglalkoztatásnál, ha
 - a kinevezés szerinti munkakör az E-H fizetési osztályba sorolandó, és az Egyetem alaptevékenységének ellátásával összefügg,
 - a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.
- Nem kell gyakornoki időt kikötni azon tanári munkakörbe kinevezett közalkalmazott esetében, aki tudományos fokozattal (Doctor of Philosophy, Doctor of Liberal Arts) rendelkezik.
- A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó munkakörökben három év.

9. A gyakornoki idő tartamába nem számít be:
 - a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó, betegség,
 - a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
 - a szabadságvesztés, szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.
10. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni. A szakmai gyakorlat csak a törvényben felsorolt jogviszonyokban, illetve tevékenység során szerezhető meg.
11. A munkáltató a gyakornoki idő alatt köteles szakmai segítőt kijelölni a közalkalmazott folyamatos munkavégzésének figyelemmel kísérésére, segítésére.
12. A szakmai segítő segítséget nyújt a gyakornoki követelmények teljesítésében félévente, illetve a szakmai segítő személyének a megváltozása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.
13. A gyakornoki idő lejártának hónapjában a közalkalmazottat minősíteni kell. A gyakornok minősítését az általános szabályok szerint kell elvégezni az alábbi eltérésekkel:
 - a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese mellett, a szakmai a segítő javaslatát is köteles meghallgatni,
 - a minősítés eredményeként „megfelelt” és „nem megfelelt” eredmény adható,
 - a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik a minősítés ismertetését követő tízedik napon, ha a közalkalmazott, nem megfelelt minősítést kapott.
14. A Foglalkoztatási követelményrendszerben nem szabályozott, a gyakornokok alkalmazásának a Kar sajátosságaihoz igazodó kérdéseit illetően a kari ügyrendben megfogalmazott gyakornoki szabályzat az irányadó.

A nyelvtanár

15. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább egy idegen nyelv és irodalom szakból középiskolai tanári (egyetemi) diplomával,
- b) az oktatott idegen nyelvből vezessen színvonalas nyelvi órákat,
- c) ismerje és alkalmazza a korszerű nyelvoktatási módszereket,
- d) ismerje a választott szakmai terület szakkifejezéseit, legyen képes színvonalas szakszöveg-fordítására.

16. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tanítson nyelvórákat legalább heti 20 órában, két félév átlagában, amelyből 16 óra tantermi oktatómunka,
- b) állítson össze segédleteket, szakszöveg-gyűjteményeket,
- c) segítse az oktatás-módszertani és oktatástechnikai fejlesztéseket,
- d) gyarapítsa a hallgatók nyelvtudását, készítse fel az érdeklődő hallgatókat állami nyelvvizsgára,
- e) működjön közre a hallgatók tudásszintjének felmérésében, vizsgáztatásában,
- f) működjön közre az oktatók-kutatók nyelvoktatásában, az Idegennyelvi Kommunikációs Intézet által meghirdetett – nem tanrend szerinti – nyelvoktatásban.

A testnevelő tanár

17. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen Testnevelési Egyetemen, vagy tanárképző főiskola testnevelési szakán szerzett oklevéllel,
- b) vezessen önállóan színvonalas testnevelési órákat, foglalkozásokat, edzéseket.

18. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tartson testnevelési órákat legalább heti 20 órában, két félév átlagában,
- b) törekedjék minél színvonalasabb testnevelési órák, hallgatói sportfoglalkozások levezetésére,
- c) felügyelje, irányítsa a hallgatók szakmai edzéseit,
- d) szervezzen és irányítson fakultatív edzéseket, szabadidőben végzett kötetlen sportprogramokat, illetve teremtsen meg ezek feltételeit.,
- e) szerezzon meg és alkalmazzon korszerű edzésmódszertani ismereteket a testnevelésben,
- f) szervezze az intézmény dolgozói sportrendezvényeit,
- g) szervezzen egyetemi és egyetemközi sportrendezvényeket,
- h) törekedjék egy vagy több szakadzói képesítés megszerzése,
- i) irányítson lehetőség szerint edzőként egy-egy intézményi szakosztályt.

A kollégiumi nevelőtanár

19. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen BA/BSc, vagy MA/MSc vagy ezekkel egyenértékű végzettséggel,
- b) lehetőség szerint az Egyetemmel már fennálló közalkalmazotti jogviszonnal.

20. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) segítse a rábízott közösség tanulmányi, közművelődési tevékenységének segítését,
- b) formálja a kollégiumi közösség életmódját, az együttélés normáinak megfelelő életvitelét,
- c) a kollégiumi tanári felügyelet ellátása,
- d) együttműködés a kollégium önkormányzati testületeivel.

A művésztanár

21. Alkalmazási követelmények:

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
- b) legalább kétéves oktatói tapasztalat,
- c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.

22. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 20 órában, két félév átlagában,
- b) az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
- c) általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
- d) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása, illetve fejlesztése.

A mestertanár

23. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MSc vagy azzal egyenértékű fokozattal az alkalmazásának megfelelő tudományterületen,²⁶
- b) rendelkezzen szakterületén legalább 5 éves igazoltan elismert szakmai gyakorlati tevékenységgel,
- c) rendelkezzen szakterületén legalább 10 éves felsőoktatási oktatói gyakorlattal,
- d) legyen képes a BSc-ben magas színvonalú szakmai elméleti és gyakorlati órák tartására,
- e) rendelkezzen saját szakterületéről önálló publikációkkal.

24. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban heti 20 órában, két félév átlagában, a heti 20 órából legalább heti 16 óra tantermi oktatási munka legyen,
- b) vegyen részt az általa oktatott tantárgy tantárgyi programjának fejlesztésében, oktatási segédanyagok készítésében,
- c) vegyen részt beadott hallgatói feladatok értékelésében, tantárgyi vizsgáztatásban, bizottság tagjaként szakdolgozatvédésen, záróvizsgáztatásban,
- d) vezessen és opponáljon szakdolgozati témákat, vegyen részt a hallgatók tehetséggondozásában,
- e) vállaljon szerepet a hazai és a nemzetközi szakmai közéletben, törekedjen hazai és nemzetközi kapcsolatok kialakítására,
- f) vegyen részt a szakterületéhez tartozó szakmai elméleti és gyakorlati tárgyak módszertanának a fejlesztésében,
- g) folyamatos szakmai fejlődése érdekében vegyen részt szakmai továbbképzéseken (szakirányú továbbképzések, szakvizsga).

A gyakorlati oktató

25. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen szakterületének megfelelő MSc végzettséggel, vagy azzal egyenértékű fokozattal,²⁷
- b) rendelkezzen szakterületén legalább 6 éves felsőoktatási oktatói gyakorlattal,
- c) vezessen önállóan színvonalas gyakorlati órákat, foglalkozásokat, demonstrációkat,
- d) ismerje és alkalmazza a korszerű gyakorlati oktatási módszereket.

26. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tartson szakmai gyakorlati órákat legalább heti 20 órában, két félév átlagában,
- b) felügyelje és irányítsa a hallgatók oktatásában az egyéni hallgatói munkaórák terhére kiadott feladatokat,
- c) működjön közre a hallgatók tudásszintjének évközi felmérésében és a félév végi vizsgáztatásban,
- d) vegyen részt a gyakorlati oktatás módszertanának fejlesztésében.

XI. fejezet: A kutatókra vonatkozó általános rendelkezések

Ftv. 93. § (3) *a tudományos kutatók foglalkoztatására egyekben a 83. §-ban, a 84. § (5) bekezdésében, a 85. §-ban a 86. § (2)-(3) bekezdésében, a 88. §-ban és a 90. § (2) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási jogviszonyt csak akkor létesít*

²⁶ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

²⁷ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

het, ha kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás keretében valósul meg. A nem munkaköri feladatként végzett kutatásra a kutatóval megbízási szerződést kell kötni. A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.²⁸

1. Átfogóan ismerje és folyamatosan bővítse az adott tudományterületen szerzett hazai és nemzetközi elméleti és gyakorlati ismeretanyagot, a kutatás során alkalmazható módszereket.
2. Rendszeres tudományos kutatómunkája mellett a lehetőséghez mérten kapcsolódjon be tudományos továbbképző és oktató munkába.
3. Tudományos munkakörében tegyen meg mindent annak érdekében, hogy intézménye feleljen meg a hazai és nemzetközi igényeknek, és munkájával mindenkor segítse elő az intézmény kutatási-fejlesztési feladatokkal történő folyamatos megbízását.
4. Támogassa az intézmény vezetőit az intézmény szakmai elismertetése és fejlesztése érdekében kifejtett tevékenységeikben.
5. Vegyen részt az intézmény közéletében, segítse a feladatok eredményes megoldását.
6. Ismerje a tudományterületéhez kapcsolódó gyakorlat problémáit, és rendszeresen vegyen részt a tudományos eredmények gyakorlati felhasználásának elősegítésében.

Az egyes kutatókra vonatkozó szabályok

A tudományos segédmunkatárs

7. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen a kutató-fejlesztő munka végzéséhez alapvetően szükséges elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretekkel,
- b) legyen képes tájékozódni az adott tudományterület hazai és nemzetközi szakirodalmában,
- c) legyen alkalmas eredményes kutató-fejlesztő munka végzésére,
- d) rendelkezzen egy nyelvből legalább „C” típusú, államilag elismert középfokú nyelvvizsgával.

8. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tegyen eleget a számára előírt szakmai továbbképzési követelményeknek,
- b) folyamatosan fejlessze ismereteit az adott tudományterület szakirodalmában, módszertani kérdéseiben,
- c) vegyen részt a munkahelye által szükségesnek ítélt bel- és külföldi tanulmányutakon,
- d) növelje publikációs készségét és kutatási eredményeit folyamatosan publikálja,
- e) készüljön fel és kapcsolódjon be a doktori (PhD) képzésbe,
- f) vegyen részt munkahelye szakmai és tudományos közéletében.

A tudományos munkatárs

9. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen legalább 3 éves kutatói, oktatói gyakorlattal, mely idő alatt kutatói munkaterv szerint tevékenykedett és rendszeresen publikált. A kar vezetője a gyakorlati idő számításánál az egyetem által szervezett doktori (PhD) ösztöndíjas és nappali költségtérítéssel képzés időtartamát is figyelembe veheti,

²⁸ Hatályba lépett 2007. szeptember 1. napján.

- b) a szakmai gyakorlati tevékenységében illetve a gyógyításban eltöltött legalább 3 éves gyakorlat – egyéb feltételek megléte esetén – egyenértékű a kutatói gyakorlattal,
- c) legyen alkalmas önálló témavezetésre, aktív kutatómunkára mind egyénileg, mind kutatócsoport keretében,
- d) legyen képes a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának elősegítésére.

10. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) rendszeresen fejlessze tudását, tegyen eleget a szakmai továbbképzés előírásainak,
- b) vegyen részt kutatási pályázatok elkészítésében,
- c) kutatási eredményeit rendszeresen publikálja,
- d) vegyen részt a felsőoktatási intézmény tudományos diákköri és szakdolgozat (diplomamunka) konzulensi munkájában és oktatási tevékenységében,
- e) alkotó módon vegyen részt munkahelye tudományos közéleti tevékenységében,
- f) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlattal és segítse a tudományos eredmények gyakorlati megvalósítását,
- g) folyamatosan fejlessze idegennyelv-tudását.

A tudományos főmunkatárs

11. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen PhD-val, valamint legalább hatéves kutatói, oktatói, termelési, illetve gyógyítási gyakorlattal,
- b) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- c) legyen alkalmas hazai és nemzetközi tudományos fórumokon szakterületének megfelelő szintű képviselőjére,
- d) legyen alkalmas több kutató munkájának irányítására,
- e) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlattal, és segítse a tudományos eredmények gyakorlati megvalósítását.

12. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) szakterületét nemzetközi szinten művelje,
- b) irányítsa, ellenőrizze a beosztott kutatók munkáját,
- c) törekedjen tudományos kutatási pályázatok elnyerésére,
- d) vállaljon vezető szerepet szakmai kapcsolatok kialakításában,
- e) törekedjen a hazai és nemzetközi kapcsolatok fejlesztésére,
- f) kapcsolódjon be a tudományos továbbképzésbe,
- g) vegyen részt a hazai és a nemzetközi szakmai, tudományos közéletben,
- h) hatékonyan vegyen részt a tudományos eredmények gyakorlati alkalmazásának elősegítésében,
- i) vegyen részt a fiatal kutatók nevelésében, munkatársai széleskörű elméleti és módszertani tájékozottságának elősegítésében,
- j) folyamatosan fejlessze idegennyelv-tudását és vitakészségét.

A tudományos tanácsadó

13. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen a Magyar Tudományos Akadémia Doktora címmel,
- b) legyen tájékozott tudományterületének hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább ezeket az ismereteket,
- c) rendelkezzen hazai és nemzetközi elismertséggel,
- d) legyen képes kutatócsoportok vezetésére.

14. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) aktívan működjön közre a kutatással, fejlesztéssel kapcsolatos intézményi feladatok végrehajtásában,
- b) rendszeresen publikáljon belföldi és külföldi tudományos szakmai folyóiratokban,
- c) vezessen kutatócsoportot, tartson rendszeres kapcsolatot a hazai és a nemzetközi szakmai, tudományos közélettel,
- d) tevékenyen vegyen részt a tudományos továbbképzésben,
- e) szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását.

A kutatóprofesszor**15. Alkalmazási követelmények:**

- a) Legyen a Magyar Tudományos Akadémia rendes vagy levelező tagja.
- b) Rendelkezzen kiterjedt kutatási kapcsolatrendszerrel.

16. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) Aktívan működjön közre kimagasló tudományos munkában.
- b) Folyamatosan vállaljon feladatot a tudományterülete terveinek kidolgozásában, megoldásának irányításában.
- c) Tevékenyen kapcsolódjon be a hazai és nemzetközi tudományos életbe.
- d) Vegyen részt tudományos továbbképzésben, a vezető kutatók kiválasztásában.
- e) Segítse a fiatal kutatók kapcsolatteremtését, szakmai előrehaladását.
- f) Szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását.

XII. fejezet: Az oktatók és kutatók jogai és kötelezettségei**Az oktatók és kutatók jogai**

- Ftv. 95. § (1)** *Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy*
- a) *emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartásuk, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék,*
 - b) *a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket,*
 - c) *világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót,*
 - d) *a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint megválassza a hallgatókat, továbbá irányítsa és értékelje a hallgató munkáját,*
 - e) *hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,*
 - f) *szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában,*
 - g) *tudományos, illetve művészeti célú pályázatot nyújtson be,*
 - h) *a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet,*
 - i) *tudományos kutatási, illetőleg művészeti eredményeit közlétegye.*
- (2)** *Az (1) bekezdésben foglaltakat a tanári munkakörben foglalkoztatottak, valamint az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszok tekintetében is alkalmazni kell.*

1. Az egyetemi és a főiskolai docens, valamint az egyetemi és a főiskolai tanár a tudományos kutatás, illetve művészi alkotótevékenység végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez – az egyetemi szabályzatokban és a kari rendelkezésekben előírt bejelentési és engedélyezési eljárás keretei között – hétévenként alkotói szabadságra jogosult. Az alkotói szabadság ideje legfeljebb egy év lehet. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár.

2. Az alkotói szabadságot kérelemre a kar vezetője engedélyezi azzal, hogy ez az érintett oktatásszervezeti egység részére többlet bérigénnyel nem járhat.
3. Ha az alkotói szabadságot tudományos kutatás, művészi alkotótevékenység céljára biztosították, a munkáltatónak és az oktatónak megállapodásban kell rögzíteniük az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit.

Az oktatók és kutatók kötelezettségei

4. Az egyetemi és főiskolai tanárok, valamint az egyetemi docensek kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában is.
5. Az egyetemi tanárok és a habilitált oktatók – megbízás alapján kötelesek részt venni a habilitációs eljárás lefolytatásában, továbbá az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében.

A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

- Ftv. 84. § (2)** *Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két tanulmányi félév átlagában – legalább heti tíz órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató tudományos kutatást folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével, és igénylik az oktató szakértelmét.*
6. Az Egyetemen az egyes oktatók kötelező legkisebb óraterhelését munkakörönként, tanévenként kell meghatározni és azt részükre a munkaköri leírás mellékleteként kell részletesen megállapítani.
 7. A tanításra fordított idő a következő tanrend szerinti oktatási-nevelési tevékenységgel tölthető ki:

Tantermi oktatási munka:

Előadás: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező, olyan tanóra, amelyen elsősorban az oktató szóbeli magyarázata segíti az ismeretek elsajátítását.

Szeminárium: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező olyan foglalkozás, amely a tananyag interaktív feldolgozására épül.

Gyakorlat: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező, kiscsoportos tanóra, melyen a hallgatói önálló munkavégzés is követelmény.

Egyéni művészeti képzés: a művészeti képzés részét képező tanóra, amelyen az oktató szóbeli magyarázata segíti az ismeretek elsajátítását, ugyanakkor a tananyag interaktív feldolgozása és a hallgató önálló munkavégzése is követelmény.

Vizsgáztatás: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező a tanórákon közvetített ismeretek, készségek és képességek elsajátításának értékeléssel egybekötött (írásbeli, szóbeli vagy egyéb) ellenőrzési formája.

Nem kötelező tantermi oktatási munka esetén a minimális hallgatói létszám foglalkozásonként öt fő.

Nem tantermi oktatási munka:

Konzultáció: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező képzésben az oktató által a hallgató részére biztosított, a hallgató tanulmányaival kapcsolatos személyes megbeszélés lehetősége.

Témavezetés: az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező képzésben az oktató által azon hallgatók részére biztosított kiscsoportos foglalkozás, akik szaktárgyából évfolyam- vagy szakdolgozatot készítenek.

Tehetség gondozás: a hallgató tehetségének kibontakoztatását segítő minőségi oktatás (tudományos diákkör, szakkollégium ill. doktori képzés).

Terep- és klinikai gyakorlat: gyakorlati képzési forma, ami a hallgatót a szakmai munkára készíti fel

8. A rektor, rektorhelyettes, dékán, gazdasági főigazgató, főtitkár, valamint vezetői megbízatású oktatóknál (a fentiek helyettesei és szervezeti egység vezetői, azaz a tanszékvezetők) a kötelezően tanításra fordított idő megbízatásuk egész időtartamára húsz százalékkal csökkenthető (heti nyolc óra, egyetemi tanárnál 2+6 bontásban, főiskolai tanárnál és egyetemi docensnél 4 + 4 bontásban).
9. A kiemelkedő tudományos kutatást végző oktatóknál (DSc fokozat) a kötelezően tanításra fordított idő minden második szorgalmi időszakban húsz százalékkal csökkenthető (heti nyolc óra, 4+4 bontásban).
10. A tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított idő két félév átlagában legalább heti húsz óra. [(Ftv. 94. § (2)]
11. Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatja az intézmény, a tanításra fordított idő, illetve annak csökkentése a foglalkoztatási idővel arányos.

Ftv. 84. § (3) *A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint hetven százalékkal megemelheti, illetve huszonöt százalékkal csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő – a (4) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában egy oktatóra vetítve heti tizenkét óránál. A tanítási idő meghatározásának elveit a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni, azzal, hogy a tanításra fordított idő megállapításánál a vizsgáztatással, tudományos kutatással összefüggésben végzett tevékenységet figyelembe kell venni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.*

12. A tanítási idő módosítását a kari tanács a megelőző tanév végén a következő két tanulmányi félévre rendelheti el.
13. Az oktatói munkakört betöltő közalkalmazottak kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása.
14. A 13. pontban meghatározott tevékenység folytatása céljából tanévi átlagban a törvényes munkaidő legalább 1/3-át biztosítani kell.

XIII. fejezet: A hallgatói munkaszerződés és a doktorandusz szerződés²⁹

Ftv. 46. § (5) *A hallgató joga, hogy vagyoni viszonyaira, jövedelmi helyzetére, tanulmányi eredményére tekintettel pénzbeli, illetve természetbeni gondoskodásban részesülhessen, e körben különösen(...)*
e) a felsőoktatási intézményben munkát végezzen, és ennek ellenértékéért hallgatói munkadíj illesse meg,
f) a felsőoktatási intézmény által létrehozott, illetve támogatott gazdasági társaság tagja legyen, illetve abban munkát végezzen, és ennek ellenértékéért hallgatói munkadíj illesse meg,
 (6) *Az (5) bekezdés e)–f) pontjában meghatározott hallgatói munkadíj – külön törvényben meghatározottak szerint – mentes a közterhektől, a mindenkori legkisebb kötelező munkabér (minimálbér) mértékéig.*
 (10) *A hallgató hallgatói munkadíj ellenében akkor végezhet munkát, ha hallgatói munkaszerződést kötött vele. A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve) rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.*

Ftv. 48. § (4) *A hallgatói jogviszonyból eredő kötelezettségekkel függ össze az a munkavégzés is, amikor a doktorandusz részt vesz a felsőoktatási intézménynek az oktatással, kutatással összefüggő tevékenységében. A munkavég-*

²⁹ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, a XIII. Fejezet hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

zés doktoranduszszereződés alapján folyik. Az ily módon végzett munka ideje – egy tanulmányi félév átlagában – nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát. A hallgató munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni. A doktoranduszszereződés alapján hallgatói munkadíj kerül kifizetésre, melynek havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén, nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része. A doktoranduszszereződésből eredő vitás ügyek elbírálására a munkaiügyi viták rendezésére vonatkozó előírásokat kell alkalmazni.

- Ftv. 68. § (3)** *A doktori képzést követően a doktori fokozatot külön fokozatszerzési eljárás keretében lehet megszerezni. A doktori fokozatszerzési eljárásban részt vevő a doktorjelölt. Doktorjelölt lehet az is, aki nem vett részt doktori képzésben, a fokozatszerzésre egyénileg készült fel, feltéve, hogy mesterfokozatot szerzett, és teljesítette a doktori képzés követelményeit. Ha a doktorandusz a képzési időn belül megkezdte a fokozatszerzési eljárást, akkor a hallgatói jogviszonya mellett egyidejűleg doktorjelölt is.*
- (4) (...) *A doktorjelölt jogaira és kötelezettségeire - ha jogszabály másként nem rendelkezik - egyebekben a hallgatói jogokra és kötelezettségekre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.*

Szja tv. 3. § 62. *Hallgatói munkadíj: a felsőoktatásról szóló törvényben felsorolt felsőoktatási intézményben akkreditált iskolai rendszerű első alap-, illetve mesterképzésben teljes idejű képzésben résztvevő hallgató, továbbá az első doktori képzésben résztvevő hallgató által*

a) *annál a felsőoktatási intézménynél, amellyel hallgatói jogviszonyban áll, vagy*

b) *az e felsőoktatási intézmény tulajdonában (kezelésében) lévő ingatlanban székhellyel rendelkező cégnél, vagy*

c) *olyan más cégnél, amelyben e felsőoktatási intézmény részesedéssel rendelkezik, illetve*

d) *a Magyar Tudományos Akadémia felsőoktatást és/vagy posztgraduális képzést is végző kutatóintézeténél a képesítési követelményekben meghatározott képzési ideje alatt végzett munkája ellenértékéért az említett intézménytől, illetve cégtől megszerzett bevétel.*

Szja. tv. 3. § 72. i) *a hallgatói munkadíjnak havonta a hónap első napján érvényes minimálbér kétszeresét meg nem haladó része;*

- (1) A hallgató az Ftv. 46. §-a alapján hallgatói munkaszerződés, a doktorandusz pedig doktorandusz szerződés megkötésével végezhet munkát.
- (2) Kizárólag azzal a hallgatóval köthető hallgatói munkaszerződés, aki
- a Szegedi Tudományegyetem akkreditált iskolai rendszerű, teljes idejű első alap-, illetve mesterképzésben (kifutó rendszerben az 1993. évi LXXX. törvény szerinti egyetemi, főiskolai képzésben), az első doktori képzésben teljes idejű képzésében vesz részt;
 - az Egyetemmel hallgatói jogviszonyban áll;
 - és a hallgatói munkaszerződés alapján munkáját a képesítési követelményekben meghatározott képzési ideje alatt végzi.
- (3) A hallgatói munkaszerződés és a doktorandusz szerződés kizárólag az adómentesen teljesíthető kifizetésekre alkalmazható.
- (4) A passzív félév idejére kötött szerződés alapján végzett munka képzési időn túli munkavégzésnek minősül, és az általános szabályok szerint adózik. Az általános szabályok szerint adózik a képesítési követelményekben meghatározott képzési ideje alatt tanulmányait be nem bejezett hallgatónak a képesítési követelményekben meghatározott képzési időn túli munkavégzése is.
- (5) A hallgatói munkaszerződésben megállapított díjazás nem lehet kevesebb, mint a minimálbér munkaidő arányos része. Amennyiben azonban a havonta kifizetésre kerülő hallgatói munkadíj meghaladja a hónap első napján érvényes minimálbér kétszeresének összegét, a minimálbér kétszeresét meghaladó rész után az általános szabályok szerint adó- és járulékoszeget meg kell fizetni. A minimálbér vonatkozásában a mindenkor hatályos kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról rendelkező kormányrendelet előírásait kell alkalmazni.

- (6) Doktorandusz szerződés alapján legalább a legkisebb kötelező munkabér – minimálbér – illeti meg a doktoranduszt a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén, eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része. Amennyiben azonban a havonta kifizetésre kerülő hallgatói munkadíj meghaladja a hónap első napján érvényes minimálbér kétszeresének összegét, a minimálbér kétszeresét meghaladó rész után az általános szabályok szerint adó- és járulékösszeget meg kell fizetni.
- (7) A hallgatói munkaszerződés és a doktorandusz szerződés megkötésének eljárási rendjére a közalkalmazottak kinevezésére vonatkozó szabályok az irányadóak.
- (8) A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató az Mt. alapján jogosult rendes szabadságra és a betegszabadságra.

XIV. fejezet: A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai

Összeférhetetlenség

1. Az oktatók és kutatók nem létesíthetnek olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, amely a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörükkel összeférhetetlen.
2. Az oktatók és kutatók 8 napon belül kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha velük szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyuknak fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerülnek.
3. Ha az összeférhetlenség ténye az adott kar vezetőjének tudomására jut, haladéktalanul köteles nyolcnapos határidő kifizetésével írásban felszólítani az érintettet az összeférhetlenség okának megszüntetésére.

A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése és bejelentése

- Ftv 84. § (5)** *Az oktatók függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot – az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során, illetve a felsőoktatási intézmény költségvetési támogatásának megállapításánál egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató – írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél az előzőekben meghatározottak szerint figyelembe lehet őt venni. Ilyen nyilatkozat hiányában az oktató egyik felsőoktatási intézménynél sem vehető figyelembe.*
4. Az Egyetem a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló oktatóval vagy kutatóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
 5. Amennyiben az oktató vagy kutató munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben, vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a kar vezetőjének előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. További jogviszony létesítésére engedély csak részmunkaidőre adható, figyelemmel a munkahelyen töltendő törvényes munkaidő tartamára.
 6. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.
 7. Az oktató vagy kutató munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékeny-

ség, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével -³⁰ a kar vezetője részére előzetesen be kell jelenteni. Ha a bejelentésből megállapítható, hogy a jelen fejezet rendelkezéseiben meghatározott összeférhetlenség feltételei fennállnak, a kar vezetője a további jogviszony létesítését megtiltja.

/Kjt. 44.§ (1)/

8. Ha a kar vezetője az összeférhetlenségről nem az oktató vagy kutató bejelentése alapján szerez tudomást, a további jogviszony létesítését a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül tiltja meg.³¹ A kar vezetőjének a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető. Ha az oktató vagy kutató a további jogviszony létesítésének megtiltásáról szóló felszólítás kézhezvételét követő 30 napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve szerinti érvénytelenségre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.³²

XV. fejezet: A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések

Ftv. 96. § (5) *Az (1)-(2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre – három-öt évre – adhatók, és az (1) bekezdés a)–d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés e)–f) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások több alkalommal meghosszabbíthatók. Ha azt a szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával támogatta az (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti megbízás második alkalommal is meghosszabbítható.*

(10) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat. Ha a magasabb vezetői megbízás időtartama - részben, vagy teljes egészében - a hatvanötödik életév betöltését követően kerülne kitöltésre, a megbízás a szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával meghozott döntésével - legfeljebb a hetvenedik életév betöltéséig terjedő időszakra - adható meg.

1. Az Egyetemen magasabb vezető:
 - a) a rektor,
 - b) a rektorhelyettes,
 - c) a dékán,
 - d) Klinikai Központ elnöke,³³
 - e) az egyetemi könyvtár főigazgatója,
 - f) az egyetemi szaklevéltár igazgatója,
 - g) a gazdasági és műszaki főigazgató,
 - h) a főtitkár.
2. Az Egyetemen vezetői tisztségként:
 - a) dékánhelyettesi,
 - b) gazdasági és műszaki főigazgató-helyettesi,
 - c) szervezeti egység vezetői [pl. igazgató, tanszékvezető, intézetvezető, (fő)osztályvezető, hivatalvezető, központvezető, irodavezető] és vezetőhelyettesi megbízás adható.
3. Az Egyetemen kiadott magasabb vezetői és vezetői megbízások számánál figyelemmel kell lenni arra is, hogy az ilyen megbízással rendelkezők száma legfeljebb az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatottak heti munkaidejének a heti teljes munkaidővel történő elosztásával számított létszám húsz százaléka lehet.
4. A magasabb vezetői és a vezetői megbízások határozott időre – legalább három legfeljebb öt évre – adhatók. A (1) bekezdés a)–d) pontjában felsorolt megbízás egy, minden más megbízás több al-

³⁰ Módosítva a 36/2009. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2009. március 23. napján.

³¹ Módosítva a 36/2009. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2009. március 23. napján.

³² Módosítva a 36/2009. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2009. március 23. napján.

³³ Módosítva a 36/2009. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2009. március 23. napján.

kalommal meghosszabbítható. Ha azt a szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával támogatta, az (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti megbízás második alkalommal is meghosszabbítható.

5. A magasabb vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell a (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot lehet kiírni. A pályázatok tartalmi követelményeit, a vezetői megbízás szakmai feltételeit – a rektor kivételével –, a pályázatok elbírálásának elveit és rendjét jelen Szabályzat II. fejezete tartalmazza.
6. A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a Szenátus, illetve a Kari Tanács dönt. A dékáni tisztség vonatkozásában a Kari Tanács véleményt nyilvánít. A rektor (átruházott hatáskörében a megbízásra jogosult vezető) a Szenátus (Kari Tanács) véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízás kiadásáról.
7. A magasabb vezetői megbízás időtartamára illetménykiegészítés adható. Erről a rektor esetében a Gazdasági Tanács javaslatára a fenntartó, a többi esetben a rektor dönt.
³⁴A megbízás visszavonása, valamint a határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörébe kell tovább foglalkoztatni.
8. Az Egyetemen magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig adható. Magasabb vezetői megbízás esetén a Szenátus tagjai kétharmadának igenlő szavazatával meghozott döntéssel adható hatvanötödik életévet meghaladó megbízás, ha annak időtartama részben vagy egészben a hatvanötödik életév betöltését követően kerülne kitöltésre, legfeljebb a hetvenedik életév betöltéséig terjedő időszakra.
9. Az illetékes szervezeti egység vezetője jogosult kezdeményezni a megbízás lejártá előtt 3–6 hónappal a pályázat kiírását.
10. Ha a határozott idő lejártakor, illetve a korhatár elérésekor a magasabb vezetői tisztségre kiírt pályázat nem került elbírálásra, vagy az eredménytelen volt, ideiglenes megbízást kell kiadni.
11. Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás adható:
 - a) a hatvanötödik életéve betöltéséig a korábbi magasabb vezető, illetve vezetői feladattal megbízott személynek, vagy
 - b) a szervezeti egység megfelelő végzettséggel, képzettséggel, vagy tudományos fokozattal rendelkező más munkatársának, akkor is, ha a pályázati eljárásban nem vett részt, vagy
 - c) a hatvankettedik életévet betöltött tanszék-/intézet-/tanszékcsoport-vezetői feladattal megbízott személynek vezetői megbízása lejártát követően a hatvanötödik életéve betöltéséig jelen szabályzat Második rész II. fejezet 24. pontjában foglalt eljárás betartása mellett.
 - d) A tanszékvezető tartós távollétével járó közéleti vagy egyéb megbízatása esetén:
 A tanszékvezető tartós távollétével járó közéleti vagy egyéb megbízatása esetén a tanszékvezetői megbízás szünetel. Tartósnak minősül a távollét, ha annak előrelátható időtartama az egy évet meghaladja. A tanszékvezetői megbízás szünetelésének idejére a rektor, a dékán előterjesztését követően, tanszékvezetői megbízást adhat a tanszéken dolgozó megfelelő végzettséggel, képzettséggel vagy tudományos fokozattal rendelkező oktatónak. A megbízás időtartama a távollévő tanszékvezető megbízásának lejártáig, de legfeljebb három évet el nem érő időtartamra szólhat. Abban az esetben, ha a közéleti vagy egyéb megbízatása miatt tartósan távollévő tanszékvezető a tanszékre visszatér és a megszakított vezetői megbízásának időtartama a visszatéréskor még nem járt le, az abból hátralévő időt pályázat nélkül tölti ki.
 A tanszékvezető részére tartós távollétének ideje alatt a jogszabályban megállapított (tanszék)vezetői pótlék folyósítása szünetel. A visszatérés időpontjáról a dékán értesíti a rektort.

³⁴ Módosítva a 179/2007. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2007. szeptember 24. napján.

12. A 11. a) és b) pontokban foglalt ideiglenes megbízás határozott időre – magasabb vezető esetén legfeljebb a pályázat eredményes elbírálásáig terjedő – legfeljebb egy éves időtartamra szól, amely indokolt esetben egyszer megismételhető.
13. A (3) bekezdésben meghatározott esetben – ha a pályázat eredménytelen volt – az ideiglenes megbízás meghosszabbítható.

Átmeneti szabály

14. A határozatlan időre kinevezett nem oktató-kutató szervezeti egységek vezetőinek vezetői megbízása – tekintettel a jelen fejezet 4. pontjában foglaltakra – a jelen Szabályzat hatályba lépésével, 2006. szeptember 1. napjával határozott idejűvé alakul.
15. A (14) pontban meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi a vezetői megbízás módosítását.
16. Az e szakaszban meghatározott szabályokat nem kell alkalmazni azon magasabb vezető és vezető esetében, akinek a törvényi korhatár (65 év) eléréséig kevesebb mint három év áll rendelkezésre.

XVI. fejezet: Közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó külön rendelkezések

1. Az Általános Orvostudományi Kar egészségügyi ágazati és egyéb speciális foglalkoztatási szabályait – a jelen Foglalkoztatási Követelményrendszerrel összhangban az Általános Orvostudományi Kar Humánpolitikai Szabályzata tartalmazza, mely a jelen Foglalkoztatási Követelményrendszer mellékletét képezi.

Negyedik rész

XVII. fejezet: A habilitációs eljárás szabályai

1. Az Egyetem a tudományos fokozattal rendelkezők oktatói és előadói képességének, valamint tudományos teljesítményének megítélése érdekében – erre irányuló kérelem esetén – habilitációs eljárást folytat le.
2. A habilitációs eljárás részletes szabályait a jelen Szabályzat mellékleteként a Szenátus által elfogadott Habilitációs Szabályzat tartalmazza.

XVIII. fejezet: A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések

Közalkalmazotti jogviszonnyal járó címek

1. A Kjt. 39. § (3) bekezdésében megfogalmazott feltételek alapján, a tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetére – az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak kivételével –
 - a) a B, C, D fizetési osztályban besorolt közalkalmazottaknak munkatársi, illetve főmunkatársi,
 - b) az E, F, G, H, I, J fizetési osztályban besorolt közalkalmazottaknak tanácsosi, illetve főtanácsosi cím adományozható.
2. Az Egyetemen tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző tanár részére mestertanári cím adományozható.

A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei

3. Közalkalmazotti cím annak a határozatlan idejű jogviszonyban foglalkoztatott közalkalmazottnak adományozható, aki
 - a) az Egyetemen legalább 5 éves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, és
 - b) munkavégzése tartósan magas színvonalú vagy munkateljesítménye kiemelkedő.
4. A jelen Szabályzat alkalmazásában a munkavégzés akkor tartósan magas színvonalú, illetve a munkateljesítmény akkor kiemelkedő, ha
 - a) a közalkalmazott az átlagosan elvárható színvonalnál magasabb szinten végzi munkáját,
 - b) munkavégzése során a munkakörébe tartozó szakmai szabályok naprakész ismeretéről és alkalmazásáról tesz tanúságot,
 - c) tevékenységét az egyetem érdekeinek képviselője és az egyetem jó hírnevének szolgálata jellemzi.

A közalkalmazotti címmel járó jogok

5. A közalkalmazotti cím viselőjét címpótlék illeti meg.
6. A pótlék mértéke:
 - a) munkatársi cím esetén a pótlékalap 25%-a;
 - b) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap 75%-a;
 - c) tanácsosi cím esetén a pótlékalap 50%-a;
 - d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap 100%-a.

7. Amennyiben a közalkalmazott vezetői és címpótlékra is jogosult, részére a vezetői pótlék jár.
8. A pótlék fedezetét a szervezeti egységnek kell biztosítani az egység költségvetési előirányzata terhére.

A mestertanári cím

9. Az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló olyan tanárnak, akinek gyakorlati jellegű oktatása kiemelkedő jellegűnek minősül, az illetékes kari tanács javaslatára a Szenátus mestertanári címet adományozhat.
10. A cím odaítélését – részletes írásbeli előterjesztéssel – kezdeményezheti az illetékes tanszék, tanszékcsoport, intézet vezetője, a dékán vagy az Egyetem rektora.
11. A mestertanár elnevezési munkakörbe lehet átsorolni azt a mesterfokozattal rendelkező adjunktus oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, aki az Egyetem alapképzésében, szakmai elméleti és gyakorlati oktatásban vesz részt és megfelel a jelen Szabályzat X. Fejezet 14–15. pontjában foglalt követelményeknek. A mestertanár munkakörben történő alkalmazás együtt jár a mestertanári cím adományozásával.
12. A cím adományozásáról az Egyetem oklevelet állít ki.

Közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó címek

13. Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó címként
 - a) Professor Emeritus cím;
 - b) magántanári cím;
 - c) címzetes egyetemi tanár cím;
 - d) címzetes főiskolai tanári cím;
 - e) címzetes egyetemi docensi cím;
 - f) címzetes főiskolai docensi cím;
 - g) mesteroktatói cím;
 - h) a vendégprofesszori cím;
 - i) az „Egyetem Díszpolgára”;
adományozható.
14. A Professor Emeritus, a magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes főiskolai tanári, a címzetes egyetemi docensi, a címzetes főiskolai docensi, a mesteroktatói, „Egyetem Díszpolgára” cím odaítéléséről, visszavonásáról, valamint a címmel rendelkezők jogairól a jelen Szabályzat mellékletét képező az Egyetem Kitüntetéseiről és kitüntető címeiről szóló Szabályzata rendelkezik.

A „Szegedi Tudományegyetem Vendégprofesszora” cím

15. A Szegedi Tudományegyetem Vendégprofesszora cím (a továbbiakban: vendégprofesszori cím) magas színvonalú egyetemi oktatói tevékenység elismeréseként adományozható.
16. A vendégprofesszori cím annak – az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban nem álló – oktatónak vagy kutatónak adományozható, aki nemzetközileg is számottevő elméleti illetve gyakorlati eredményeket ért el és az Egyetemen legalább egy féléven keresztül oktatási tevékenységet végez (önálló kollégiumot hirdet).

17. A vendégprofesszor az Egyetemen folytatott oktatási tevékenység időtartamára jogosult a cím használatára.
18. A cím odaítéléséről a kari tanács és a Szenátus javaslatára a rektor dönt.
19. A cím odaítélésére vonatkozó javaslatokat félévenként legkésőbb a szorgalmi időszak megkezdését követő 30 napon belül kell a rektorhoz előterjeszteni. A javaslatához csatolni kell a jelölt oktatási és tudományos tevékenységére vonatkozó dokumentumokat.

Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslat felterjesztésének rendje

20. Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslatokat a „Határidős személyügyi feladatok Jegyzékben” meghatározott határidőben kell a Főtitkárnak benyújtani.
21. A Jegyzék összeállításáról – az állami kitüntetésekre vonatkozó Oktatási Közlönyben megjelent tájékoztatóra, illetve a Szenátus éves ülés-és munkatervére is figyelemmel – a Főtitkár gondoskodik.
22. A benyújtott javaslatok
 - a) összegyűjtése,
 - b) döntéshozatalra előkészítése,
 - c) felterjesztésea Rektori Hivatal Humánpolitikai Osztályának feladata.
23. Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslatokról, illetve az egyes jelöltek közötti esetleges rangsor megállapításáról a Rektori Kabinet dönt.
24. Az Egyetem által adományozható kitüntetések elbírálásánál az Egyetem kitüntetéseiről és kitüntető címeiről szóló szabályzat az irányadó.
25. Valamennyi előterjesztést írott példányban, valamint elektronikus úton is meg kell küldeni. Az állami kitüntetések adományozására vonatkozó javaslattételhez a Nemzeti Erőforrás Minisztérium által meghatározott mintát kell használni.
26. Az előterjesztéseket indoklással kell ellátni és – amennyiben azokról a szervezeti egység valamely fóruma előzetesen véleményt formált – az arról szóló szavazás eredményét fel kell tüntetni.
27. Ha valamely kitüntetésre a javaslattevő több személyt terjeszt elő, az előterjesztésben egyértelmű rangsorra kell javaslatot tenni.
28. Ha az állami kitüntetések esetében a vonatkozó jogszabály további követelményeket is támaszt, a javaslatot azoknak megfelelően kell elkészíteni.
29. A kar kitüntetést alapíthat saját hatáskörében a karra jellemző speciális körülmények figyelembevételével.

XIX. fejezet: A személyügyi adatok kezelése és nyilvántartása

A közalkalmazott adatközlési kötelezettsége

1. A közalkalmazott – a közalkalmazotti nyilvántartás naprakész állapotának biztosítása érdekében – a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles közölni munkáltatójával:
 - a) nevének, lakcímének megváltozását,
 - b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését,
 - c) tudományos fokozat-szerzését,
 - d) ha a Kjt. 37/B. §-a szerint nyugdíjasnak minősül.
2. Az Egyetem köteles a fenti adatok kezelése során az adatvédelmi rendelkezéseket betartani.
3. Vagyonynyilatkozat tételére kötelezett Egyetemünkön minden olyan személy, aki feladatai ellátása során – önállóan vagy testület tagjaként – javaslattételre, döntésre vagy ellenőrzésre jogosult költségvetési vagy egyéb pénzeszközök felett.
A vagyonynyilatkozat tételére kötelezettek körét, a vagyonynyilatkozat átadására, nyilvántartására, a vagyonynyilatkozatban foglalt személyes adatok védelmére, valamint a vagyongyarapodási vizsgálatra vonatkozó bejelentést megelőző meghallgatásra vonatkozó részletes szabályokat Rektori utasítás tartalmazza.³⁵

A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás

- Ftv. 35. § (3)** *A felsőoktatási információs rendszer működéséért felelős szerv annak, akit oktatói, kutatói, illetve tanári munkakörben foglalkoztatnak, oktatói azonosító számot ad ki. Az azonosító szám a tanári, az oktatói, illetve a kutatói munkakörben történő foglalkoztatás figyelemmel kísérésére szolgál. A felsőoktatási információs rendszer tartalmazza azoknak a nyilvántartását, akik azonosító számmal rendelkeznek, továbbá azokat, akik a 83. § (4) bekezdése szerint megbízási jogviszonyban oktatói feladatot látnak el. A nyilvántartás a 2. számú mellékletben meghatározott adatokat tartalmazza. A nyilvántartásból személyes adat – az érintetten kívül – csak az egyes, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó juttatások jogszerű igénybevétele megállapítása céljából továbbítható, a szolgáltatást nyújtó vagy az igénybevétel jogosságának ellenőrzésére hivatott részére. Az információs rendszerben adatot az érintett foglalkoztatásának megszűnésére vonatkozó bejelentéstől számított öt évig lehet kezelni, kivéve, ha ez alatt az idő alatt az érintettet ismét bejelentik a nyilvántartásba.*³⁶

Ftv. 2. számú melléklet a 2005. évi CXXXIX. törvényhez

I. A felsőoktatási intézményekben nyilvántartott és kezelt személyes és különleges adatok

I/A. Az alkalmazottak adatai

1. E törvény alapján nyilvántartott adatok:
 - a) név, nem, születési név, születési hely és idő, anyja neve, állampolgárság, azonosító szám;
 - b) állandó lakcím és tartózkodási hely;
 - c) munkaviszonyra, közalkalmazotti jogviszonyra, megbízási jogviszonyra vonatkozó adatok:
 - ca) a munkáltató – több esetén valamennyi munkáltató – megnevezése, megjelölve, hogy mely munkáltatóval létesített foglalkoztatásra irányuló további jogviszonyt,
 - cb) végzettségi szint, szakképzettség, szakképesítés, idegennyelvtudás, tudományos fokozat,
 - cc) munkában töltött idő, közalkalmazotti jogviszonyba beszámítható idő, besorolással kapcsolatos adatok,
 - cd) kitüntetések, díjak és más elismerések, címek,
 - ce) munkakör, vezetői megbízási, munkakörbe nem tartozó feladatra történő megbízási, munkavégzésre irányuló további jogviszony, fegyelmi büntetés, kártérítésre kötelezés,
 - cf) munkavégzés ideje, túlmunka ideje, munkabér, illetmény, továbbá az azokat terhelő tartozás és annak jogosultja,
 - cg) szabadság, kiadott szabadság,
 - ch) az alkalmazott részére történő kifizetések és azok jogcímei,
 - ci) az alkalmazott részére adott juttatások és azok jogcímei,

³⁵ Módosítva a 137/2008. sz. SZ. határozattal, hatályba lépett 2008. június 30. napján.

³⁶ Hatályba lépett 2007. szeptember 1. napján.

- cj) az alkalmazott munkáltatóval szemben fennálló tartozásai és azok jogcímei,
 ck) kutatói tevékenység, tudományos munka, művészeti alkotói tevékenység, azok eredményei, a doktori képzésben és doktori fokozatszerzési eljárásban oktatói, kutatói minőségben történő részvételre vonatkozó adatok,
 cl) a 84. § (5) bekezdés szerinti nyilatkozat;
 d) az oktatói munka hallgatói véleményezésének eredményei;
 e) az adatokat igazoló okiratok azonosítására szolgáló adatok.
2. A többi adat az érintett hozzájárulásával tartható nyilván.
 3. Az 1. pontban felsorolt adatok továbbíthatók: a fenntartónak valamennyi adat, a fenntartói jogok gyakorlásához szükséges mértékben; a társadalombiztosítási, illetmény és munkabér vagy más juttatás kifizetőhelyének minden olyan adat, amely az illetmény, munkabér vagy más juttatás, jogosultság megállapításához, igénybeviteléhez szükséges; a felsőoktatási információs rendszer működéséért felelős szervnek minden olyan adat, amelyet e törvény szerint a felsőoktatási információs rendszer kezelhet; a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottságnak minden olyan adat, amely ahhoz szükséges, hogy megállapíthassa a felsőoktatási intézmény működéséhez szükséges feltételek meglétét; a bíróságnak, rendőrségnek, ügyészségnek, a bírósági végrehajtónak, államigazgatási szervnek a konkrét ügy eldöntéséhez szükséges adatok; a munkavégzésre vonatkozó rendelkezések ellenőrzésére jogosultaknak a foglalkoztatással összefüggő adatok, a nemzetbiztonsági szolgálatnak valamennyi adat; az oktatói munka hallgatói véleményezése eredményeit a felsőoktatási intézménnyel hallgatói, foglalkoztatási jogviszonyban állók számára az intézményi szabályzatban meghatározott módon.
 3. Az Egyetem azokat az adatokat tarthatja nyilván, amelyek az intézmény rendeltetészerű működéséhez, a munkáltatói jogok gyakorlásához, a képzés megszervezéséhez nélkülözhetetlenek, továbbá amelyek a jogszabályokban és a felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában biztosított kedvezményekre való igényjogosultság elbírálásához és igazolásához szükségesek. E célból azok az adatok kezelhetők, amelyekből megállapítható a jogosult személye és a kedvezményre való jogosultsága.
 4. Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait csak a foglalkoztatással, juttatások, kedvezmények, kötelezettségek megállapításával és teljesítésével, állampolgári jogok és kötelezettségek teljesítésével kapcsolatosan, nemzetbiztonsági okokból, az e törvényben meghatározott nyilvántartások kezelése céljából, a célnak megfelelő mértékben, célhoz kötötten kezelheti. Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait – ha a társadalombiztosítási szabályok eltérően nem rendelkeznek – a foglalkoztatás megszűnésétől számított tíz évig kezelheti.
 5. Adattovábbításra a rektor és – a meghatalmazás keretei között – az általa meghatalmazott vezető vagy más alkalmazott jogosult.
 6. Önkéntes adatszolgáltatás esetén az érintettet tájékoztatni kell arról, hogy az adatszolgáltatásban való részvétel nem kötelező.
 7. Statisztikai célra csak a felsőoktatási törvény mellékletében meghatározott adatok használhatók fel és adhatók át statisztikai felhasználás céljára személyazonosításra alkalmatlan módon.

XX. fejezet: Záró rendelkezések

1. A jelen Szabályzat módosítását a Szegedi Tudományegyetem Szenátus 2009. március 23-i ülésén hozott 36/2009. számú határozatával elfogadta.
2. A Szabályzat 2007. január 1-jével lép hatályba és ezzel egyidejűleg hatályát veszti az Egyetemi Tanács 200/2001. számú határozatával elfogadott, a SZTE Oktatói munkaköri követelményeinek, a 202/2001. számú határozattal elfogadott, a SZTE Kutatói munkaköri követelményeinek és a 185/2001. számú határozattal elfogadott az Oktatói, kutatói állások betöltésének, valamint az egyégszervezői megbízások kiadásának Szabályzata.
3. A Szabályzat IX. Fejezet 10. a), és 18. b) és a 20. b) pontjában foglalt rendelkezések 2012. január 1-jéig hatályosak.

4. 2012. január 1-jét követően a IX. Fejezet 10. a) pontja szövegrész helyébe az alábbi szövegrész; „rendelkezzen szakterületén három éves szakmai gyakorlattal és (PhD/DLA) fokozattal”; IX. Fejezet 18. b) szövegrész helyébe „rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval” szövegrész ; IX. Fejezet 20. b) szövegrész helyébe „rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval” szövegrész lép.
5. A jelen Szabályzat a 2007. január 1. napján hatályba lépett Szabályzatot, valamint a Szabályzathoz kapcsolódó módosítások 2012. január 30. napján lezárt (3/2012. számú SZ-határozat), hatályos szövegét tartalmazza egységes szerkezetben.

Dr. Szabó Gábor s. k.
rektor