

BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM

HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZAT

Egységes szerkezetben a 2015. június 29-i szenátusi ülésen hozott határozattal.

Elfogadta a BME Szenátusa a 2015. március 30-i ülésén.

Hatályba lépett: 2015. április 1-jén

TARTALOMJEGYZÉK

Első rész	4
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
1. § A HSZ hatálya és tagozódása	4
2. § A foglalkoztatási jogviszony alanyai	4
3. § A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai és kötelezettségei	4
4. § Az Egyetemen létesíthető munkakörök	5
Második rész	7
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZÚNÉSÉNEK	
ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	7
5. § A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei	7
6. § A pályázati eljárás	8
7. § A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok	10
8. § Részmunkaidő, fizetés nélküli szabadság	11
9. § A kinevezés kezdőnapja	12
10. § További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás	12
11. § Közalkalmazotti jogviszony létesítése áthelyezéssel	13
12. § Helyettesítés	13
13. § A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai	13
14. § A munkakör módosítása	14
15. § Belső áthelyezés	14
16. § A közalkalmazotti jogviszony megszűnése	14
17. § A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése	15
18. § Azonnali hatályú megszüntetés	15
19. § A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó megszüntetési szabályok	15
20. § Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése áthelyezéssel	16
KÖZALKALMAZOTTI KÖTELEZETTSÉGEK ÉS JOGOK	16
21. § Munkaidő és pihenőidő egyetemi általános szabályai	16
22. § A kártérítési felelősség	17
23. § A közalkalmazott adminisztratív kötelezettségei	17
24. § A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kedvezmények	17
25. § A munkavállalók kollektív jogai	18
26. § A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos, Egyetemen belüli jogorvoslatok	18
27. § A közalkalmazottak minősítése	19
28. § Munkavégzésre irányuló további jogviszony	20
29. § Összeférhetetlenség	20
30. § A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések	22
Harmadik rész	24
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	24
31. § Az oktatói és kutatói jogviszonyra vonatkozó általános követelmények	24
32. § Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben	25
33. § Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése	25
34. § A tanársegéd	26
35. § Az adjunktus	26
36. § Az egyetemi docens	27
37. § Az egyetemi tanár	28
38. § A tudományos segédmunkatárs	29
39. § A tudományos munkatárs	29
40. § A tudományos főmunkatárs	29
41. § A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor	30

42. § A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok.....	30
43. § Gyakornokokra vonatkozó szabályok	31
44. § A mestertanár	32
45. § A nyelvtanár.....	32
46. § A testnevelő tanár.....	33
47. § A művésztanár	33
48. § A mérnöktanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati (műszaki, gazdasági) oktató.....	33
49. § A kollégiumi nevelőtanár	33
50. § Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei	34
51. § A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések	34
52. § Habilitáció	35
Negyedik rész.....	35
A FOGLALKOZTATOTTAK RÉSZÉRE ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK, KITÜNTETÉSEK	35
53. § Közalkalmazotti címek	35
54. § A közalkalmazotti címek adományozása.....	36
55. § A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei.....	36
56. § A közalkalmazotti cím viselésére való jogosultság megszűnése	36
57. § Nem közalkalmazotti címek.....	36
58. § A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei	36
59. § A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei	37
60. § A magántanári cím.....	37
61. § A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi cím	37
62. § A mesteroktatói cím.....	38
63. § A magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes egyetemi docensi és a mesteroktatói címre vonatkozó közös szabályok	38
64. § Az Egyetem Díszpolgára, Tiszteletbeli Doktora (Mestere), valamint a Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja címek	38
65. § Az Egyetem által alapított kitüntetések	39
66. § József Nádor Emlékérem.....	39
67. § „Sztoczek József” Emlékérem	39
68. § „Egyetemi Ifjúságért” („Pro Juventute Universitatis”) kitüntetés	39
69. § Rektori, kancellári (dékáni, főigazgatói, igazgatói, osztályvezetői, csoportvezetői) Dicséret	40
70. § „A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetés	40
71. § A Rector Emeritus cím.....	40
72. § Kitüntetésekre vonatkozó javaslatok eljárási rendje	40
73. § Kari kitüntetések.....	40
74. § Jubileumi díszoklevelek.....	40
75. § Az Egyetem saját halottja	41
76. § Tárgyi eszközök elnevezése, valamint szobrok és emlékművek állítása	41
Ötödik rész	41
ELJÁRÁSI RENDELKEZÉSEK.....	41
77. § Kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárások	41
78. § Szavazási szabályok	42
79. § A nem kari átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottakra vonatkozó egyes szabályok.....	43
80. § A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás.....	43
81. § Jelen Szabályzat függeléke, mellékletei.....	44
82. § Záró- és átmeneti rendelkezések	44

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a Nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Szervezeti és Működési Rendjének (a továbbiakban: SZMR) felhatalmazása alapján az Egyetem Humánpolitikai Szabályzatát (továbbiakban: jelen Szabályzat) az alábbiakban állapítja meg:

Első rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. §

A HSZ hatálya és tagozódása

- (1) A BME gyakorlatában a Humánpolitikai Szabályzat az Nftv. által előírt Szervezeti és Működési Szabályzat második összetevőjének, a foglalkoztatási követelményrendszernek alapvető és iránymutató dokumentuma, amely függelékével és mellékleteivel, ill. a kapcsolódó dokumentumokkal együtt teljesíti a vonatkozó törvényi előírásokat.
- (2) Jelen Szabályzat rendelkezik - az Nftv.-ben rögzített foglalkoztatási követelményrendszerben foglaltakon túl - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) végrehajtásából fakadó egyetemi szabályokról, valamint a munkakörökre, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal kapcsolatos, a vezetői és magasabb vezetői megbízásokra, az Egyetem és a szakszervezetek kapcsolatrendszerére vonatkozó, továbbá a kitérítések, címek és díszoklevelek adományozásával kapcsolatos szabályokról. A munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét jelen Szabályzat Függeléke tartalmazza.
- (3) Jelen Szabályzatot a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokkal, más egyetemi szabályzatok, szabályozások vonatkozó rendelkezéseivel együtt kell értelmezni.

2. §

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

- a) az Egyetem mint munkáltató, illetve az Egyetem mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló vezetők,
 - b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók,
 - c) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek,
 - a közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó egyéb címek birtokosai
- (a c) pontban írtak a továbbiakban: a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai).

3. §

A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai és kötelezettségei

- (1) Az Egyetemen munkáltatói jogokat gyakorlók a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között, a jogszabályokban foglalt alapelveknek, köztük a rendeltetészerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően járnak el a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében a munkáltatói jog gyakorlója jogosult a közalkalmazottak, a munkaviszony jellegű egyéb jogviszonyokban foglalkoztatottak számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségzegést szankcionálni. A munkáltató, lehetőségeihez mérten elősegíti a közalkalmazottak továbbképzését, a munkahelyi körülmények javítását.

- (2) A közalkalmazottak és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai kötelesek a munkáltató által rájuk bízott feladatokat tudásuknak megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni. Az oktatók, a kutatók és a tanárok jogállására vonatkozó különös szabályokat a Harmadik Rész tartalmazza.
- (3) A foglalkoztatási jogviszony alanyai a jogviszony fennállása során egymással együttműködve járnak el. Az átfogó szervezeti egység vezetője humán-erőforrás koordinátort bíz meg, aki kapcsolatot tart a szervezeti egységekkel és a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságával. A kapcsolattartás rendjét, valamint a humán-erőforrás koordinátorok feladatát és hatáskörét a kancellár körlevélben szabályozza.
- (4) Az átfogó szervezeti egységek – a belső kontrolrendszer részeként – humán erőforrás gazdálkodásukhoz megfelelő kontrollkörnyezetet működtetnek. A kontrollkörnyezet kialakítására vonatkozó szabályokat a Függelék tartalmazza.
- (5) Az átfogó szervezeti egységek rendszeresen elemzik a rektor éves beszámolójának a humán erőforrás gazdálkodásra vonatkozó fejezetét. Ehhez a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatos adatokat a Kancellária szolgáltatja. A beszámoló módszertanának értelemszerű alkalmazásával a méréseket és elemzéseket saját szervezetükre is elvégzik. Ennek eredményeit a belső hálózaton, honlapjukon nyilvánosságra hozzák olyan módon, hogy az személyes adatot ne tárjon fel, konkrét személyre levonható következtetést ne engedjen.
- (6) A karok, a Kancellária, az OMIKK és a KTH – az intézményakkreditációt megelőző évben – közalkalmazott munkatársaik véleményének kikérése útján belső felmérést végeznek. A felmérés kiterjed 1) a menedzsmenttel, 2) az egységen belüli folyamatok szervezettségével, 3) a munkatársak elégedettségével kapcsolatos véleményekre. A felmérés módszertanához a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága – körlevélben – útmutatást ad.
- (7) A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága és az Érdekképviselői Iroda - legalább háromévente – közvélemény-kutatást végez az Egyetem esélyegyenlőségi helyzetéről. A kutatás eredményét – az Esélyegyenlőségi Terv soros megújításához kapcsolódóan – a Rektori Tanács tárgyalja.

4. §

Az Egyetemen létesíthető munkakörök

- (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatok általában közalkalmazottként, oktatói és tanári, valamint a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel, a teljes munkaidő 10 %-át meg nem haladó mértékben tudományos kutatói munkakörben láthatóak el¹.
- (2) Az Egyetemen az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető².
- (3) Az Egyetemen posztdoktori foglalkoztatási jogviszony³ létesíthető. A posztdoktori foglalkoztatás kinevezési és folyamatos alkalmazási szabályaira jelen Szabályzatnak a közalkalmazotti jogviszony létesítésére vonatkozó egyes rendelkezéseiben (az 5. § (8) bekezdésében, a 6-29. §-okban, a 31-32. §-okban, továbbá a tudományos munkatársra vonatkozó szabályokban (a 39. § (1)-(2) bekezdéseiben) foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, egyebekben a vonatkozó jogszabályok, továbbá jelen Szabályzat 77. §-ában foglalt eljárási rendelkezések irányadóak.
- (4) Az oktatói és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók a jelen Szabályzat 31. § (5) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek megfelelően⁴.
- (5) Az egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör is létesíthető⁵.
- (6) Az Egyetem által létrehozott más intézményekben, szervezeti egységekben foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

¹ Nftv. 25. § (1) bekezdés

² Nftv. 33. § (1) bekezdés

³ 156/1997. (IX. 19.) Korm. rendelet a posztdoktorként való foglalkoztatásról és a Bolyai János Kutatási Ösztöndíjról

⁴ Nftv. 25. § (2) bekezdés

⁵ Nftv. 24. § (2) bekezdés

- (7) A nem közalkalmazotti (atipikus) munkavégzésre irányuló jogszabályok szerint alkalmazottak tekintetében a vonatkozó jogszabályok, illetve belső szabályok, továbbá jelen Szabályzat 77. §-a által szabályozott eljárási rendelkezések alkalmazásával kell eljárni. Az adott atipikus foglalkoztatási jogviszonyra a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlója további szabályokat állapíthat meg.
- (8) Megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű, és nem áll azon tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul.
- (9) Azt a tényt, hogy a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn,
- a) a megbízási jogviszony létrejötte előtt a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy igazolja a megbízó részére, kivéve, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy az (9) bekezdés szerinti kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el,
 - b) a megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízott a megbízó írásbeli – a mulasztás jogkövetkezményeit tartalmazó – felhívására, a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, ha e határidőn belül a megbízott személyen kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul igazolja. Nem kell alkalmazni az a) pont szerinti rendelkezést, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy a (9) bekezdés szerinti kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.
- (10) A megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízó írásban, a mulasztás jogkövetkezményeinek ismertetésével felhívhatja a megbízottat annak igazolására, hogy vele szemben nem áll fenn a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok. Ha az igazolásból kiderül, hogy a megbízottal szemben a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn, a megbízó az igazolás céljából a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a megbízott részére megtéríti.
- (11) A megbízási jogviszonyt a megbízó azonnali hatállyal megszünteti, ha
- a) a megbízott a (9) bekezdés b) pontjában foglalt kötelezettségének az ismételt szabályszerű felhívástól számított tizenöt munkanapon belül sem tesz eleget, és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása rajta kívül álló ok következménye,
 - b) ha a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a megbízó megállapítja.
- (12) A megbízó a (8) bekezdésben meghatározottak alapján megismert személyes adatokat - a kizáró ok fennállásának megállapítása céljából -
- a) a megbízási jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig,
 - b) a megbízási jogviszony létesítése és fennállása esetén a megbízási jogviszony megszűnéséig kezeli⁶.
- (13) A kancellár a jelen szakasz (8) bekezdésében foglaltak végrehajtásának részletes szabályait körlevélben szabályozza.
- (14) Oktatói munkakör kizárólag a karokon létesíthető.
- (15) Az egyes munkakörökre vonatkozó részletes szabályokat a jelen Szabályzat Függeléke tartalmazza.
- (16) A munkakörök betöltéséhez előírt képesítési követelményeket a kinevezésre jogosult munkáltatói jogkört gyakorló határozza meg a vonatkozó jogszabályok (így különösen az 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet) rendelkezéseire, valamint a munkakörből fakadó ellátandó feladatok jellegére figyelemmel.

⁶ Nftv. 25. § (3)-(8) bek.

Második rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MEGSZÚNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

5. §

A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei

- (1) Közalkalmazotti jogviszony főszabályként pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.⁷
- (2) A 6. § (1) bekezdésben foglaltak kivételével nem kötelező a pályázat kiírása:⁸
 - a) olyan munkakör vagy vezető megbízás betöltése esetén, amely tekintetében - 90 napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került kiírásra pályázati felhívás;
 - b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközzel nem biztosíthatók;
 - c) jogszabály által adott mentesség esetén, így különösen az 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1. számú melléklete 12-15. pontja szerinti egyéb munkakörök - ügyintéző, ügyviteli alkalmazott, szakmai szolgáltató, műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott) - létesítéséhez⁹;
 - d) adjunktus, tanársegéd, tudományos munkatárs, tudományos segédmunkatárs munkakör esetén;
 - e) áthelyezés esetén¹⁰, amennyiben a mentességre vonatkozó feltételek fennállnak;
 - f) ha az Egyetemen ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt, feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg;
 - g) helyettesítés vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén¹¹.
- (3) Közalkalmazotti jogviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, módosítani vagy megszüntetni még a közalkalmazott beleegyezése esetén is tilos.
- (4) Közalkalmazotti jogviszony az (5) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve határozatlan idejű kinevezéssel létesíthető.
- (5) Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony
 - a) helyettesítés¹²,
 - b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására¹³,
 - c) egy alkalommal legfeljebb egy évre szóló egyetemi tanári, egyetemi docensi, kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkakör betöltésére (meghívott oktató, kutató), az időtartam megjelölésével létesíthető.
- (6) A határozott idejű alkalmazás időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A határozott időre szóló jogviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre létesített jogviszony megszűnésétől számított hat hónapon belül

⁷ Kjt. 20/A. § (1) bekezdés

⁸ Kjt. 20/A. § (2) bekezdés

⁹ 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1/C. § a) pont

¹⁰ Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pont

¹¹ Kjt. 20/A. § (2) bekezdés d) pont

¹² Kjt. 21. § (2) bekezdés a) pont

¹³ Kjt. 21. § (2) bekezdés b) pont

- létesített újabb határozott időtartamú jogviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg¹⁴.
- (7) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony olyan személlyel létesíthető, aki dokumentumokkal igazoltan
- a) büntetlen előéletű¹⁵,
 - b) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt, vagy letelepedett,¹⁶
 - c) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,¹⁷
 - d) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton (amennyiben a munkakör betöltéséhez pályázatot írtak ki) eredményesen részt vett,
 - e) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas,
 - f) a munkakörré jogszabály által előírt egyéb feltételeket teljesíti.
- (8) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - az (5) bekezdés b) pontjában foglalt kivétellel - legalább három hónap próbaidő megállapítása kötelező. A próbaidő tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet. A próbaidő meghosszabbítása tilos. Áthelyezés, illetve meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén az e bekezdésben foglalt rendelkezés alkalmazása nem kötelező. Azonos felek közötti újabb kinevezés esetén nem kell próbaidőt megállapítani. Ettől eltérően, próbaidőt kell megállapítani, ha a kinevezést megelőző közalkalmazotti jogviszony, fegyelmi büntetéssel vagy - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - tartós alkalmatlanság, illetve nem megfelelő munkavégzés miatt felmentéssel szűnt meg.
- (9) Az F-H fizetési osztályba sorolt, tanári 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, három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. A gyakornoki idő tartamát a kinevezésben kell előírni.¹⁸ A gyakornoki időre vonatkozó szabályokat jelen Szabályzat 43. §-a részletezi.
- (10) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök betöltése előfeltételeinek és követelményeinek különös szabályait a jelen Szabályzat Harmadik része tartalmazza.

6. § A pályázati eljárás

- (1) Az Egyetemen kizárólag nyilvános pályázati eljárás eredményeképpen tölthető be
- a) az egy évnél hosszabb időre szóló határozott, illetve határozatlan idejű
 - egyetemi tanári¹⁹,
 - egyetemi docensi²⁰,
 - kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói és tudományos főmunkatársi²¹ munkakör;
 - b) a magasabb vezetői és vezetői megbízások ellátására szóló megbízás²²;
 - c) a kar szervezeti és működési szabályzatában meghatározott, az a) és b) pontba nem tartozó egyéb oktatói, kutatói munkakör;
 - d) minden olyan munkakör, amelyre jogszabály alapján pályázat kiírása kötelező.
- (2) A pályázati kiírásnak²³ tartalmaznia kell:
- a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,

¹⁴ Mt. 192. § (2) bekezdés

¹⁵ Kjt. 20. § (2) bekezdés a) pont, Nftv. 24. § (5) bekezdés

¹⁶ Kjt. 20. § (2) bekezdés c) pont,

¹⁷ Nftv. 21. § (5) bekezdés

¹⁸ Kjt. 22. § (1) és (6) bekezdés

¹⁹ Nftv. 29. § (1) bekezdés

²⁰ Nftv. 29. § (1) bekezdés

²¹ Nftv. 29. § (1) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

²² Nftv. 37. §, és Kjt. 20/B. §.

²³ Kjt. 20/A. § (3) bekezdés

- b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,
 - c) az előírt végzettséget és képzettséget,
 - d) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
 - e) határozott idejű kinevezésnél a jogviszony (várható) időtartamát,
 - f) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,
 - g) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen²⁴
 - az oklevél és bizonyítvány-másolatokat, jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat,
 - szakmai önéletrajzot,
 - szükség esetén publikációs jegyzéket,
 - vezetői megbízásra kiírt pályázat esetén a vezetésre, fejlesztésre vonatkozó programot,
 - arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul;
 - h) a pályázat benyújtásának feltételeit, helyét, határidejét, valamint annak a személynek megjelölését, akihez a pályázatot be kell nyújtani,
 - i) a pályázat elbírálásának határidejét,
 - j) az arra történő utalást, hogy a pályázónak nem szükséges benyújtania a pályázathoz előírt iratok, igazolások közül azokat, amelyek az Egyetemhez már korábban benyújtásra kerültek, azok fellelhetőek és érvényesnek tekinthetőek.
- (3) Ha jogszabály, vagy az illetékes minisztérium meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat szövegét vagy tartalmát, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni. Az egyetemi tanári munkakör betöltésére kiírandó pályázati felhívás szövegét – a közzétett megelőzően – az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács elnökének - véleményezés céljából - meg kell küldeni. A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága a munkakörökre és a vezetői, magasabb vezetői megbízásokra vonatkozó pályázati kiírás formai kellékeinek általános szabályairól tájékoztatót bocsát ki.
- (4) Jogszabályban rögzített feltételek mellett a pályázatot kiíró további feltételeket is előírhat, így különösen a nyelvismerettel, tudományos fokozattal- és címekkel, szakmai gyakorlattal összefüggésben.
- (5) Ha valamely munkakörre pályázat kiírására kerül sor, annak tartalmát minden esetben a pályázat kiírásáról döntő munkáltatói jogkör gyakorlója hagyja jóvá.
- (6) A pályázati felhívást az alábbi módon és esetekben kell, illetve lehet közzétenni:
- a) az (1) bekezdésben meghatározott munkakörök, vezetői megbízások betöltésére vonatkozó pályázati felhívást a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal (továbbiakban: KIH) honlapján www.kozigallas.gov.hu, valamint az Egyetem központi honlapján, kötelezően,
 - b) az Emberi Erőforrás Minisztérium hivatalos lapjában, más helyen, a munkáltatói jogokat gyakorló vezető döntésétől függően.
- Az e bekezdésben meghatározott pályázati felhívást a pályázatot kiíró – a foglalkoztatás helyszíne szerint illetékes – átfogó szervezeti egység juttatja el a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságára. A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága küldi meg a KIH-ba²⁵, és az Emberi Erőforrás Minisztérium hivatalos lapjának szerkesztőségébe, valamint gondoskodik az Egyetem internetes oldalán való közzétételéről. Hivatalos lapban történő közzétételnél, valamint jogszabályban meghatározott esetben meg kell jelölni a KIH honlapján való közzététel időpontját.²⁶
- (7) Fentiekén túl a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (továbbiakban: álláshirdetés), az illetékes átfogó szervezeti egység honlapján vagy hirdetőtábláján is közzé kell tenni.²⁷
- (8) A pályázati kiírást olyan időpontban kell közzétenni, hogy figyelembe véve a megjelenéshez szükséges időt, a pályázat benyújtására nyitva álló határidőt, valamint a kinevezéshez esetenként szükséges területi véleményezés lebonyolítását, a megbízás, kinevezés (a

²⁴ Kjt. 20/A. § (5) bekezdés

²⁵ 388/2007. (XII.23.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdés

²⁶ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés

²⁷ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés c) pont

közalkalmazotti jogviszony létesítése) a pályázati felhívásban foglaltak szerint megvalósítható legyen.

- (9) A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a KIH honlapján való elsődleges közzétételétől számított 15 napnál rövidebb nem lehet,²⁸ kivéve a nem pályázatköteles oktatói, kutatói munkakörökre, továbbá magasabb vezetői, vezetői megbízásokra kiírt pályázatok esetét, ahol a pályázat benyújtására rendelkezésre álló időszak nem lehet rövidebb a megjelenéstől számított 30 napnál²⁹. Amennyiben a pályázati felhívást a felsőoktatási intézmény az Emberi Erőforrás Minisztérium hivatalos lapjában, illetve a (7) bekezdésben meghatározott helyben szokásos módon is közzéteszi, a pályázat benyújtásának határidejét a KIH internetes oldalán történő közzétételtől kell számítani, mely nem lehet kevesebb a közzétételtől számított 30 napnál.³⁰
- (10) A munkáltató a pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához - a pályázatnak a véleményező testület részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva - legalább 30 napot köteles biztosítani³¹, amennyiben a munkáltató a pályázat kiírásakor véleményező testület felállításáról döntött.
- (11) A nyilvános pályázati eljárással betöltött munkakörök és magasabb vezetői megbízások esetében - amennyiben a munkáltató a pályázat kiírásakor véleményező testület felállításáról döntött - a pályázatokat véleményező (rangsoroló) testület véleményének kikérése a felmentést, a megbízás visszavonását megelőzően kötelező, kivéve a jogszabályban, vagy jelen Szabályzatban rögzített eseteket.
- (12) 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 pályázati elbírálás határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell. A pályázati döntéshozatalt követően a döntéshozatalban résztvevők birtokába került példányokat, azok birtokosai megsemmisítik.³²

7. §

A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok

- (1) Közalkalmazotti jogviszony az erre irányuló írásbeli szerződéssel: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott által aláírt kinevezési okmánnyal jön létre.
- (2) Az egyes munkakörök esetében a közalkalmazotti jogviszony létesítésére és a kinevezésre jogosult vezetők körének meghatározását a jelen Szabályzat Függeléke tartalmazza.
- (3) A kinevezés elkészítését megelőzően meg kell győződni a jelen Szabályzat 5. § (7) bekezdésében foglalt feltételek fennállásáról, ennek megfelelően - a kinevezendő közalkalmazott személyi anyagához csatolás céljából - át kell venni
 - a) a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt,
 - b) a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok eredeti példányait, amelyekről az ügyintéző másolatot készít, amelyre rávezeti, hogy az előtte bemutatott eredeti példánnyal megegyezik és ezt aláírásával, pecséttel és keltezéssel hitelesíti,
 - c) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását,
 - d) valamennyi egyéb, a munkakör betöltéséhez szükséges igazolást, okiratot, ideértve az adózással és társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatos dokumentumokat is, vagy más, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, annak feltételeit befolyásoló okiratot.
- (4) Nem kell alkalmazni a (3) bekezdésben foglaltakat, ha a munkakör betöltésére pályázati eljárás alapján került sor, és a pályázathoz a szükséges iratokat azok eredetiségét igazoló

²⁸ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés

²⁹ 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1/B. § (1) bekezdés

³⁰ 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1/B. § (1) bekezdés

³¹ 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1/B. § (2) bekezdés

³² Kjt. 20/A. § (7) bekezdés

módon már csatolták, vagy azok egyébként a munkáltatói jogkör gyakorlójánál rendelkezésére állnak.

- (5) A kinevezési okmányt legalább a Kjt. 21. § (3) bekezdésében meghatározott tartalommal kell elkészíteni az erre előírt iratminták értelemszerű felhasználásával. A kinevezéshez csatolni kell a munkaköri leírást, az erre előírt iratminta szerint. A közalkalmazott fizetési osztályba (fokozatba) történő besorolásánál alapul kell venni:
 - a) az oktatói, tudományos kutatói munkakört betöltők esetében a Kjt. 79/B-D. §-ainak rendelkezéseit,
 - b) más munkakörben foglalkoztatottak esetében a Kjt. 61-65. §-ainak rendelkezéseit.
- (6) A közalkalmazottnak a munkáltató a kinevezéssel egyidejűleg tájékoztatást ad az Mt. 46-47. §-aiban foglalt és az alkalmazásával összefüggő munkáltatói rendelkezésekről, ideértve a munkarendet is. Ezt a tájékoztatást - az erre előírt iratminta szerint - 15 napon belül írásban is át kell adni.
- (7) A munkáltató felhívására a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a közalkalmazotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.
- (8) Indokolt esetben a munkáltató írásban felszólíthatja a közalkalmazottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül - ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.
- (9) Ha a közalkalmazott igazolja, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll a (8) bekezdésben meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért kirótt, és a közalkalmazott által megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a közalkalmazott részére megtéríti.
- (10) A munkáltató a Kjt. 20. § (3) bekezdés a) pontjában, valamint jelen § (7)-(8) bekezdésében meghatározott kizáró ok fennállásának megállapítása céljából kezeli
 - a) a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,
 - b) a közalkalmazott azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által a kizáró ok igazolása céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.
- (11) A (3) bekezdés a) pontja, valamint az (5)-(9) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén - a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli³³.

8. §³⁴

Részmunkaidő, fizetés nélküli szabadság

- (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 Mt. 128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.
- (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 közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni

³³ Kjt. 20. § (1)-(9) bekezdés

³⁴ Kjt. 23/B. §

rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos. Az ebben a pontban foglaltak 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 az oktatói-kutatói, valamint tanári 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 a Kjt. 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.
- (8) Az (1)-(7) bekezdés nem alkalmazható a magasabb vezető és a vezető tekintetében.

9. §

A kinevezés kezdőnapja

- (1) A kinevezési javaslatot a közalkalmazotti jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően oly időponttal kell a kinevezésre jogosulthoz felterjeszteni, hogy a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága a társadalombiztosítás kezdetére vonatkozó bejelentést legkésőbb a társadalombiztosítási jogviszony első napját megelőző napon megtehesse az illetékes Egészségbiztosítási Pénztárnak.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott határidő elmulasztása esetén csak akkor lehet a kinevezést az előterjesztésben meghatározott kezdőnappal elkészíteni, ha az nem eredményez visszamenőleges hatályú kinevezést és még megtartható a társadalombiztosítási bejelentési határidő is.

10. §

További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás

- (1) Ha az adott szervezeti egység feladatai, munkaterhe indokolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult további közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni más munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló munkavállalóval.
- (2) További közalkalmazotti jogviszony kizárólag részmunkaidős jogviszony formájában létesíthető, ha ehhez az alkalmazni kívánt munkavállaló munkáltatója a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint előzetesen írásban hozzájárult (engedélyt adott), illetve tudomásul vette³⁵. A részmunkaidős alkalmazás időtartamát (havi munkaidő) az ellátandó feladat mennyisége határozza meg, de az nem lehet több, mint a törvényes munkaidő (havi 174 óra) fele. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezt meghaladó havi munkaidőt csak indokolt esetben, a Vezetői értekezlet egyetértésével határozhat meg.

³⁵ Kjt. 43. §, 44. §

- (3) Részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre, valamint meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására, továbbá helyettesítés céljából határozott időre is létesíthető, ha a közalkalmazott az adott munkakör betöltésére vonatkozó feltételeknek megfelel.
- (4) Ha a jogszabály vagy a jelen Szabályzat alapján az adott munkakör betöltése pályázattal történik, részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony csak olyan közalkalmazottal köthető, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelel.

11. §

Közalkalmazotti jogviszony létesítése áthelyezéssel

- (1) Közalkalmazotti jogviszony áthelyezéssel a Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pontjának hatálya alá tartozó munkáltatók, és az érintett közalkalmazott/köztisztviselő háromoldalú megállapodása alapján létesíthető. A megállapodást az érintett személynek, valamint az eredeti és az új munkáltatónak egyaránt alá kell írni.
- (2) Áthelyezés esetén a munkáltatói jogkör áthelyezés utáni gyakorlója az áthelyezés tényére utalással kinevezési okmányt állít ki az 5. § (5)-(7) bekezdéseiben foglaltakra is figyelemmel.
- (3) A megállapodás aláírását megelőzően - a 6. § (1) bekezdés c) pontjában említett munkaköröknél - mindazon testületi véleményeket, és abban a sorrendben kell beszerezni az áthelyezést megelőzően, mint amelyeket a munkakörök pályázattal történő betöltése során szükségesek. Közalkalmazotti jogviszonyt e munkakörökben áthelyezéssel létesíteni ugyanolyan feltételek szerinti eljárásban (a pályázati eljárásban közreműködők véleményezési, egyéb jogosítványainak gyakorlásával) lehet, mint pályázati eljárás esetében.

12. §

Helyettesítés

- (1) Az Egyetem alkalmazásában álló közalkalmazott - jogszabály vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által engedélyezett - tartós távolléte esetén a munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról helyettesítés útján is lehet gondoskodni.
- (2) Helyettesítés jogcímén a munkaköri leírásban részletesen meghatározott feladatok ellátása céljából a helyettesített személy távollétének időtartamára:
 - a) határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesíthető az erre előírt iratminta szerint,
 - b) a munkáltatói jogkör gyakorlója helyettesítést rendelhet el a Kjt. 24. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján, az erre előírt iratminta szerint.

13. §

A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai

- (1) A közalkalmazotti jogviszonyt erre irányuló írásbeli szerződéssel: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott által aláírt okmány elkészítésével lehet módosítani.
- (2) Nincs szükség az (1) bekezdésben meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul, így különösen a közalkalmazott fizetési fokozatának megváltozása, illetményének megemlése esetén. Egyéb esetekben - amikor a módosítás nem automatikusan jelent változást, mert pl.: a munkáltató döntésétől, vagy más feltételtől is függ - a jogszabályi változásról a munkáltató a közalkalmazottat értesíti. A közalkalmazotti jogviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és ilyenkor az átvétel tényét az értesítés munkáltatói példányán igazolni kell. Postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni. Az értesítés elektronikus úton is kézbesíthető. A közalkalmazott fizetési fokozatának jogszabály alapján bekövetkező módosulása esetén az írásbeli értesítésről a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága, egyéb esetekben a munkáltató gondoskodik.
- (3) Az egyes munkakörök esetében a közalkalmazotti jogviszony módosítására jogosult vezetők körének meghatározását a jelen Szabályzat Függeléke tartalmazza.

14. § A munkakör módosítása

- (1) Ha a közalkalmazotti kinevezés módosítása a munkakör megváltozásával, vagy az eredeti munkakör lényeges módosításával jár, akkor az 5. §-ban foglaltak szerint kell eljárni, és a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új, illetve a megváltozott munkakör vonatkozásában is fennállnak.
- (2) Ha a munkakör módosítása a munkavégzés helyének, telephelyének megváltoztatását is magában foglalja, akkor erről a kinevezést módosító okmányban külön rendelkezni kell.
- (3) Az (1) bekezdés esetén, ha az új, vagy a megváltozott munkakör vonatkozásában jogszabály vagy egyetemi szabályzat rendelkezése alapján szükséges, akkor - a közalkalmazott személyi anyagához csatolás céljából - át kell venni
 - a) az új vagy megváltozott munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok 7. § (3) bekezdés b) pontja szerinti másolatát,
 - b) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását.
- (4) Nem kell alkalmazni a munkáltatói jogok gyakorlójának a (3) bekezdésben foglaltakat, ha az új munkakör betöltésére pályázati eljárás alapján került sor, és a pályázathoz a szükséges iratokat azok eredetiségét igazoló módon már csatolták, vagy azok egyébként a munkáltatói jogkört gyakorló számára rendelkezésre állnak.

15. § Belső áthelyezés

Ha az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy az egyik átfogó szervezeti egységtől másik átfogó szervezeti egységhez kerül át, arról megállapodást kell kötni. Amennyiben az átfogó szervezeti egységen belül egyik szervezeti egységtől másik szervezeti egységhez történik a belső áthelyezés, úgy a kinevezést kell megfelelően módosítani. A belső áthelyezésről szóló megállapodást:

- a) átfogó szervezeti egységek közötti belső áthelyezés esetén a munkáltatói jogkör gyakorlóinak és az érintett közalkalmazottnak,
- b) átfogó szervezeti egységen belüli belső áthelyezés esetén az érintett szervezeti egységek vezetőinek és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írni.

Az átvevő munkáltatói jogkör gyakorlója a jogviszonyban bekövetkezett változásról (munkakör, illetmény, stb.) kinevezés-módosító okmányt állít ki.

16. § 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) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazott halálával szűnik meg, erről a tényről a munkairányító munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul értesíteni köteles
 - a) a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlóját,
 - b) a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát.
- (3) Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének sajátos eseteit a jelen Szabályzat Harmadik része tartalmazza.
- (4) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazotti kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg³⁶, erről a tényről az érintett közalkalmazottat és a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal a 13. § (3) bekezdésében meghatározott módon a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti. Ennek esetleges elmulasztása nem érinti a közalkalmazotti jogviszony megszűnését a kinevezésben megjelölt napon.

³⁶ Kjt. 25. § (1) bekezdés a) pont

17. §
A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

- (1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető a Kjt. 25. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén az erről szóló írásbeli megállapodást a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írnia.
- (3) Próbaidő kikötése esetén a próbaidő tartama alatt bármelyik fél, a másik értesítésével, egyoldalú írásbeli nyilatkozattal - azonnali hatállyal - megszüntetheti a jogviszonyt. Erről a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul értesíti.
- (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 - rendes lemondás esetén - írásbeli határozatában értesíti a közalkalmazottat a munkavégzés alóli mentesítés tárgyában hozott döntéséről [Kjt. 28. § (2) bekezdése], és erről egyidejűleg tájékoztatja a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát.
- (5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 30-33/A. §-aiban meghatározott esetekben és módon - az erre előírt iratminta felhasználásával - felmentéssel megszüntetheti a közalkalmazott jogviszonyát. A felmentői munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést köteles megindokolni. A felmentést tartalmazó okiratban fel kell hívni a közalkalmazott figyelmét a jogorvoslat lehetőségére.
- (6) Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének sajátos eseteit a jelen Szabályzat Harmadik része tartalmazza.

18. §³⁷
Azonnali hatályú megszüntetés

- (1) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt a Munka Törvénykönyve 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, és az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazni, ha
 - a) a közalkalmazott a 7. § (8) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget, és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,
 - b) a 7. § (3) bekezdés a) pontjában vagy a (8) bekezdésében meghatározott kizáró ok fennállását a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy az egyéb módon a tudomására jut.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését indokolással, írásba foglaltan kell közölni a közalkalmazottal.

19. §
A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó megszüntetési szabályok

- (1) Az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint öregségi nyugdíjra jogosult közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyát - 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat rendelkezéseinek figyelembe vételével - felmentéssel meg kell szüntetni.
- (2) Ezen kötelezettség alól az öregségi nyugdíjra jogosult
 - a) egyetemi tanárok és kutatóprofesszorok, valamint a tudományos tanácsadók 70 éves életkorig mentesíthetők³⁸,
 - b) 70 éves életkorig - a kinevezés megfelelő módosításával - a docensek és tudományos főmunkatársak is mentesíthetők azzal, hogy (amennyiben rendelkeznek az öregségi

³⁷ Kjt. 25. § (3)-(4) bekezdés

³⁸ Nftv. 31. § (4) bekezdés

nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel) a 65. év betöltése után (egyéb esetben az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzését követően) legfeljebb a teljes munkaidő felének megfelelő részmunkaidős jogviszonyban foglalkoztathatók,

- c) a más oktatói, tudományos kutatói és tanári munkakört betöltő közalkalmazottak legfeljebb a 65 éves életkorig, illetve ha ennél későbbi, az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig mentesíthetők.

A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottak felmentése esetében a kinevezést megelőzően pályázatot véleményező testület véleményének kikérése nem kötelező. A felmentés kezdő időpontját, illetve a közalkalmazott munkavégzés alóli mentesítésének kezdő időpontját (szakaszait) - a Kjt. rendelkezéseinek keretei között - úgy kell megállapítani, hogy az adott tanulmányi félév zavartalanul lebonyolítható legyen.

20. §

Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése áthelyezéssel

- (1) Ha a közalkalmazotti jogviszony áthelyezéssel szűnik meg³⁹, akkor a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséhez háromoldalú megállapodást kell kötni, amelyet a közalkalmazottnak, valamint az eredeti és az új munkáltatónak egyaránt alá kell írni.
- (2) Az áthelyezésre egyebekben a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó eljárási szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

KÖZALKALMAZOTTI KÖTELEZETTSÉGEK ÉS JOGOK

21. §

Munkaidő és pihenőidő egyetemi általános szabályai

- (1) A közalkalmazottak rögzített, rugalmas (törzsidő-peremidő) és kötetlen munkaidő beosztások valamelyikében dolgoznak. A munkavállaló munkaidő beosztását a kinevezési okmányában vagy az őt foglalkoztató átfogó szervezeti egység vezetője által kiadott utasításban kell szabályozni.
- (2) A munkaidő heti 40 óra, amibe a munkaközi szünetek nem számítanak bele. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a törzsidő-peremidő rendszer szerint dolgozó munkavállalók törzsideje 9.00 – 15.00-ig, peremideje pedig 6.00 – 9.00-ig, ill. 15-18-ig terjedően értendő.
- (3) A munkairányító munkáltatói jogkör gyakorlója az általánostól eltérő munkaidő beosztást határozhat meg.
- (4) A munkaidő - a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott megállapodása alapján - szabadon beosztható.
- (5) A pihenőidő az általánostól eltérő munkarendben dolgozók számára összevontan is kiadható.
- (6) A foglalkoztatottak a munkába járáshoz a szokásos ruházati és felszerelési tárgyakon kívül más tárgyat a munkahelyre csak saját felelősségükre vihetnek be. E tárgyak használata, kezelése tekintetében figyelembe kell venni a jogszabályok, így különösen a munkavédelmi jogszabályok vonatkozó rendelkezéseit, valamint az Egyetemen kiadott más szabályokat. Amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni, a munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezésére biztonsági zárral ellátott helyiség és a helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésre.

³⁹ Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pont

22. § A kártérítési felelősség

- (1) 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.
- (2) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének felróható (szándékos vagy gondatlan) megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint.⁴⁰
- (3) A kártérítési felelősség további szabályairól a Közalkalmazottak Kártérítési Szabályzata rendelkezik.

23. § A közalkalmazott adminisztratív kötelezettségei

- (1) A közalkalmazott - a közalkalmazotti nyilvántartás és az Egyetem más nyilvántartásai naprakész állapotának biztosítása érdekében - a munkáltatói jogkör gyakorlójával a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül - csatolva a megfelelő dokumentumokat – közli a bármely, korábban lejelentett adatában bekövetkezett változást, különösen, de nem kizárólag az alábbiakat:
 - a) nevének, lakcímének megváltozását,
 - b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését,
 - c) tudományos fokozat megszerzését,
 - d) ha az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.
- (2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságának a kézhezvételtől számított 3 munkanapon belül küldi meg a közalkalmazott által közölt adatokat, adatváltozásokat.
- (3) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles munkakörét a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személynek átadni, továbbá a birtokában lévő, az Egyetem tulajdonában álló eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel, felszereléssel elszámolni, az Egyetemmel szembeni tartozását rendezni - ennek hiányában az említettekre megállapodást kötni - és az erre vonatkozó szükséges igazolásokat beszerezni az erre előírt iratminta felhasználásával.
- (4) Az Egyetemen teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, kutató kizárólag az Egyetemet jelölheti meg a költségvetési támogatás megállapításához és a felsőoktatási intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során kiadott nyilatkozatához, és azt a foglalkoztatási jogviszonyának fenntartása alatt csak akkor vonhatja vissza, ha ehhez az átfogó szervezeti egység vezetője írásban hozzájárult azzal a nyilatkozatával együtt, hogy tisztában van a nyilatkozat visszavonásának a költségvetési támogatás megállapítása, a szak akkreditációja, illetve a kapacitásakkreditáció kapcsán fellépő következményeivel⁴¹.
- (5) Az oktató vagy kutató a (4) bekezdésben említett nyilatkozatot közalkalmazotti jogviszonya létesítésekor teszi, illetve amikor ez a jogszabályokban előírt kötelezettségek teljesítéséhez szükséges, és erre a munkáltatói jogkört gyakorló felszólítja. A nyilatkozatot a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlója küldi meg a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságának.

24. § A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kedvezmények

A munkáltatói jogkör gyakorlója pénzbeli- és természetbeni juttatásokat, valamint kedvezményeket állapíthat meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója e kedvezményekről - tekintettel a jogszabályokban, valamint az egyetemi szervezetszabályozó eszközökben rögzítettekre - az Egyetemen működő reprezentatív szakszervezettel külön megállapodást köthet. Ennek hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója által megállapított kedvezményekkel kapcsolatos elvi döntés

⁴⁰ Kjt. 82. § - 83. §

⁴¹ Nftv. 26. § (3) bekezdés és 31. § (5) bekezdés

meghozatala előtt a reprezentatív szakszervezet(ek) és a Közalkalmazotti Tanács véleményét ki kell kérni. A munkáltató által adható béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatásokról, valamint a béren kívüli juttatásokról ⁴² a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága évente, ill. szükség szerint tájékoztatót ad ki.

25. §

A munkavállalók kollektív jogai

- (1) A munkáltatói jogkör gyakorló munkájuk során a jogszabályokban és az egyetemi szabályzatokban előírtaknak megfelelően kikérik a különböző testületek véleményét, javaslatát, támaszkodnak és figyelembe veszik az Intézményi Érdekegyeztető Tanács ajánlásait, valamint az Egyetem és az érdekképviselői szervezetek együttműködési megállapodásaiban előírt jogait.
- (2) Az Egyetemen a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárási rendet, a szerződő felek kapcsolatrendszerét az egyetemi szabályzatok szabályozzák.

26. §

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos, Egyetemen belüli jogorvoslatok

- (1) A közalkalmazott valamely döntéshozatalra jogosult személy, vagy valamely testület által a közalkalmazott foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen - a közléstől, mulasztás esetében a tudomására jutástól számított tizenöt napon belül - egyetemen belüli jogorvoslattal élhet, ha megítélése szerint a döntés, intézkedés, vagy ezek elmulasztása ellentétes az egyetemi szabályozásokban foglaltakkal, vagy jogszabályba ütközik.
- (2) A jogorvoslati kérelmet - a szükséges dokumentumokkal, bizonyítékokkal ellátva - az intézkedést tevő vagy mulasztó felett munkairányítói jogkörrel rendelkező vezetőhöz kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja. Annak alapossága esetén - a rektor, a kancellár kivételével - a panaszolt személy vagy - a Szenátus, kari tanács kivételével - testület döntését, intézkedését - szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett - megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja. A harminc napos határidő egyszer - legfeljebb további harminc nappal - meghosszabbítható.
- (3) A rektor, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a rektor a szükséges döntést, intézkedést harminc napon belül meghozhatja, illetve ugyanezen határidőn belül kezdeményezheti a Szenátus eljárását.
- (4) A kancellár döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a kancellár a szükséges döntést, intézkedést harminc napon belül meghozhatja.
- (5) Amennyiben a rektor a saját maga, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.
- (6) Amennyiben a kancellár a saját maga döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.
- (7) A közalkalmazott minősítésével összefüggő jogorvoslat különös szabályait a 27. § rögzíti.
- (8) Az e §-ban rögzített eljárások nem érintik a jogszabályokban biztosított - munkaügyi jogvitákkal összefüggő - jogorvoslati lehetőségeket és azok határidejét.

⁴² A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 69-71. §

27. § A közalkalmazottak minősítése

- (1) A közalkalmazottat az alábbi esetekben minősíteni kell⁴³:
 - a) a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,
 - b) a garantálnál magasabb összegű illetmény⁴⁴ megállapítása előtt,
 - c) a közalkalmazott kinevezése után egy évvel, amennyiben illetményét a garantálnál magasabb összegben állapították meg⁴⁵, illetve
 - d) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
 - e) címadományozást megelőzően, illetve
 - f) gyakornoki ideje alatt, a gyakornoki idő lejártának hónapjában,
 - g) a várakozási idő csökkentésekor⁴⁶, kivéve, ha a csökkentést jogszabály írja elő,
 - h) legalább két évente.
- (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 d) pontjában, 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 a minősítői munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. Az (1) bekezdés f) pontja esetében a minősítői munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott munkairányítói munkáltatói jogkört gyakorló véleménye mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni.⁴⁷ A minősítést jogszabályban előírt tartalmú minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni.⁴⁸
- (5) Oktató minősítésekor az oktatási és kutatási teljesítményt kvantitatív módszerekkel kell értékelni és figyelembe venni.
- (6) Az oktatónál az oktatási teljesítmény értékelésénél figyelembe kell venni az OHV eredményeit, kutatási teljesítményét az MTMT adatbázisában szereplő publikációk alapján kell értékelni.
- (7) 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 köteles indokolni.⁴⁹
- (8) A közalkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetéskor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.⁵⁰
- (9) A gyakornok közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.⁵¹
- (10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás⁵² tartalmazza.⁵³ Az alapnyilvántartás elektronikus, kezelője a kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága.
- (11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogait sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.⁵⁴

⁴³ Kjt. 40. § (1)-(2) bekezdés

⁴⁴ Kjt. 66. § (7) bekezdés

⁴⁵ Kjt. 66. § (8) bekezdés

⁴⁶ Kjt. 65. § (3) bekezdés

⁴⁷ Kjt. 22. § (15) bekezdés a) pont

⁴⁸ Kjt. 40. § (5) bekezdés

⁴⁹ Kjt. 40. § (6) bekezdés

⁵⁰ Kjt. 40. § (9) bekezdés

⁵¹ Kjt. 22. § (16) bekezdés

⁵² Kjt. 83/B. § (1) bekezdés

⁵³ Kjt. 40. § (10) bekezdés

28. § Munkavégzésre irányuló további jogviszony

- (1) A közalkalmazott más munkáltatóval munkavégzésre irányuló további jogviszonyt – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – minden esetben a munkáltatói jogok gyakorlójának címzett előzetes írásbeli bejelentés alapján létesíthet, feltéve hogy az nem összeférhetetlen (Kjt. 41 §), illetve más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését közvetlenül nem veszélyezteti.
- (2) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.⁵⁵
- (3) A közalkalmazott munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – a közalkalmazott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen bejelenteni, aki összeférhetetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja (Kjt. 44. §).
- (4) A további jogviszony létesítésére irányuló bejelentést, illetve kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább 30 nappal.
- (5) Az Egyetem a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel (ideértve az oktatókat, kutatókat is) munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

29. § Összeférhetetlenség

- (1) A közalkalmazottak nem létesíthetnek munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörükkel összeférhetetlen.⁵⁶
- (2) A közalkalmazottak nyolc napon belül kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha velük szemben jogszabályban meghatározott összeférhetetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyuknak fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerülnek.
- (3) Ha az összeférhetetlenség ténye a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására jut, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül köteles nyolc napos határidő kitérésével írásban felszólítani az érintettet az összeférhetetlenség okának megszüntetésére. Ha a munkavállaló az összeférhetlenségi okot határidőn belül megszünteti, akkor arról írásban köteles nyilatkozni a munkáltatónak.
- (4) Ha a munkáltató az összeférhetetlenségről nem a közalkalmazott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül az előzőekben meghatározott intézkedéssel él.⁵⁷
- (5) A munkáltató az összeférhetetlennek minősülő további jogviszony létesítését a közalkalmazottnak címzett írásbeli felszólításában tiltja meg. Az összeférhetetlennek minősülő, már fennálló további jogviszony esetén a munkáltató írásbeli felszólításában a további jogviszonynak a vonatkozó szabályoknak megfelelő módosítását, illetve megszüntetését írhatja elő, határidő kitérésével.
Ha a közalkalmazott a (3) bekezdés szerinti tiltás vagy a jelen bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.⁵⁸

⁵⁴ Kjt. 40. § (11) bekezdés

⁵⁵ Kjt. 43. § (1) bekezdés

⁵⁶ Kjt. 41. § (1) bekezdés

⁵⁷ Kjt. 44. § (3) bekezdés

⁵⁸ Kjt. 44. § (4) bekezdés

- (6) A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezéséről és tudomásul vételéről szóló döntés meghozatalára jogosult munkáltatói jogkör gyakorló a joggyakorlásával érintett közalkalmazottak - illetve a rektor az Egyetem bármely közalkalmazottja – tekintetében megállapíthatja, hogy a közalkalmazott olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesített, amely a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
- (7) Sem a bejelentést, sem az engedélyköteles további jogviszony létesítését nem lehet engedélyezni, illetve tudomásul venni, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott a teljes munkaidő felén túli időre létesít és/vagy tart fenn, bármilyen szervezettel (ideértve felsőoktatási intézményeket is), vagy a foglalkoztatás helyétől eltérő más egyetemi szervezeti egységgel munkavégzésre irányuló további jogviszonyt. Ezen szabályt megfelelően kell alkalmazni a munkavégzésre irányuló egyéb (pl. megbízásos) jogviszony esetén is. A szabályt a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok összességére kell alkalmazni. A munkáltatói jogkör gyakorlója ettől csak indokolt esetben, a Vezetői értekezlet egyetértésével térhet el.
- (8) Az átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottak újabb egyetemi foglalkoztatási jogviszonya összeférhetetlennek minősülhet. Az esetleges összeférhetlenség feloldására a munkáltatói jogokat gyakorló jogosult, akinek az Egyetemen belüli újabb foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányuló szándékot - a létesítés előtt nyolc nappal - be kell jelenteni. A bejelentésben az újabb foglalkoztatásra irányuló jogviszony minden lényeges elemét fel kell tüntetni, így különösen a jogviszonyból származó várható jövedelmet, az elfoglaltságok mértékét és jellegét.
- (9) A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkezők és e személyek közeli hozzátartozói nem tölthetnek be olyan intézményi társaságban vezető tisztségviselői feladatokat, nem lehetnek tagjai a felügyelőbizottságnak, nem láthatnak el könyvvizsgálói feladatot, amelyet az egyetem hozott létre, vagy amelyben részesedéssel rendelkeznek.⁵⁹
- (10) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen⁶⁰
- a) az olyan további munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben hozzátartozójával [[Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne⁶¹,
- b) az Egyetemmel azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság⁶².
- o A magasabb vezető és a vezető megbízással - nem összeférhetetlen a b) pontban nem említett gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelő bizottsági tagság⁶³, amennyiben az más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését nem veszélyezteti⁶⁴.
- (11) A rektor – az egyetemi tanári munkakörébe tartozó feladatok ellátásán túl – további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (ideértve az Egyetemen belüli vezetői és más megbízásokat, munkaköröket, tiszteletdíjas tevékenységeket, felügyelő-bizottsági tagságot, gazdasági társaság, illetve szövetkezet vezető tisztségét, alapítvány kezelő szervezetének tagságát, valamint az érdekképviselői szervezetben való tisztség viselését) nem létesíthet és a (11b) bekezdésben foglaltak kivételével nem tarthat fenn, valamint sem rektori, sem egyetemi tanári munkaköri feladatainak ellátásáért egyéb díjazásban nem részesülhet.
- (11b) Amennyiben a rektor a kinevezésekor fennálló tanszékvezetői megbízása vonatkozásában akként nyilatkozik, hogy a tanszéket rektorként a BME Szervezeti és Működési Rendje 33.§ (1) bekezdés a) és c) pontjában, valamint a 35.§ (6) bekezdésében írtak vonatkozásában kinevezését követően is közvetlenül kívánja vezetni, a tanszéken kötelező egy, közvetlenül a dékán munkáltatói joggyakorlója alá tartozó tanszékvezető helyettes kinevezése, aki a BME

⁵⁹ Nftv. 115. § (12) bekezdés

⁶⁰ Kjt. 41. § (2), (3) bekezdés

⁶¹ Kjt. 41. § (2) a) pont

⁶³ Kjt. 41. § (4) bekezdés

⁶⁴ Mt. 8. §.

Szervezeti és Működési Rendje 33.§ (1) bekezdés b), d) és e) pontjában, (3) bekezdésében, valamint a 35.§ (1)-(5) és (7)-(9) bekezdésében írt jogokat és kötelezettségeket a tanszék vonatkozásában közvetlenül gyakorolja, illetve teljesíti. A rektor ezen feladatának ellátásáért díjazásban nem részesülhet.

- (12) A magasabb vezetők és a vezetők minden munkavégzésre irányuló – a (8)-(9) bekezdésben részletezett – jogviszonyukat a fölöttük munkáltatói jogkört gyakorlónak bejelentik. A munkáltatói jogkör gyakorlója öt munkanapon belül dönt a jogviszony összeférhetetlenségéről.
- (13) Amennyiben a közalkalmazott vezetői, magasabb vezetői megbízásokkal rendelkezik, úgy saját személyével összefüggésben sem ő, sem más, a vezetőnek bármely munkavégzésre irányuló jogviszonya alapján alárendelt közalkalmazott munkáltatói jogokat nem gyakorolhat, továbbá javára, vagy terhére kötelezettséget nem vállalhat, és az alól nem mentesítheti. Ebben az esetben a közalkalmazottal kapcsolatos kötelezettséget vállalni, jogot megszüntetni a vezető, magasabb vezető felett munkáltatói jogot gyakorló vezető jogosult.
- (14) Ha az összeférhetetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetetlenséget a kinevezésre jogosult munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzését követő felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül a közalkalmazott nem szünteti meg, a munkáltató köteles a magasabb vezető, illetve vezető megbízást visszavonni.⁶⁵
- (15) A közalkalmazott köteles az Egyetem üzleti titkát megőrizni. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony is (függetlenül attól, hogy a további jogviszony létesítése engedélyezési, illetve bejelentési kötelezettség alá esik vagy sem), amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát⁶⁶ képező információ - módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k - alkalmazására, hasznosítására kerülne sor. Üzleti titok a munkáltató tevékenységéhez (ideértve az oktatási, kutatási tevékenységet is) kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.
- (16) Az Egyetem közalkalmazottja a hasznosító vállalkozásnak⁶⁷ - a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával - tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.
- (17) A közalkalmazott amennyiben az Egyetemmel szerződéses kapcsolatban álló szervezettel létesít vagy tart fenn munkavégzésre irányuló jogviszonyt, a szerződéses kapcsolattal meghatározott ügykörökben nyilatkozattételre felhatalmazott egyetemi vezető engedélyével nyilatkozhat.

30. §

A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések

- (1) A jelen Szabályzat rendelkezéseit a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás esetében az ebben a fejezetben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.
- (2) Az Egyetemen magasabb vezető⁶⁸:
 - a) a rektor,
 - b) a rektorhelyettes,
 - c) a főigazgató,
 - d) a dékán,
 - e) a kancellár,
 - f) a külön jogszabály szerint magasabb vezető.

⁶⁵ Kjt. 44. § (5) bekezdés

⁶⁶ a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 81. § (2) bekezdés

⁶⁷ a kutatás-fejlesztésről és a technológiai innovációról szóló 2004. évi CXXXIV. törvény 4. § 6. pont b) alpont és Kjt. 41. § (5) bekezdés

⁶⁸ Nftv. 37. § (1) bekezdés

- (3) Az Egyetemen
- a) kancellár helyettesi, átfogó szervezeti egység vezetői, vezető-helyettesi,
 - b) az átfogó szervezeti egységen belüli szervezeti egység vezetői és vezető-helyettesi, valamint külön jogszabály szerinti vezetői megbízás adható⁶⁹.
- (4) A vezetői, magasabb vezetői megbízásokkal kapcsolatos további szabályokat a szabályzat Függeléke tartalmazza.
- (5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni⁷⁰.
- (6) A pályázatban meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is⁷¹.
- (7) Dékáni megbízást a karon foglalkoztatott teljes munkaidejű egyetemi tanár vagy docens, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs munkakörű közalkalmazott kaphat.
- (8) Jelölőlistás szavazási eljárással szavaz - több jelölt esetén - a Szenátus a rektori pályázatokról.
- (9) Jelölőlistás szavazásnál az alábbiak szerint kell eljárni.
- a) A pályázókról készült jelölőlistán a Szenátus szavazati jogú tagjai megjelölik az általuk választott egyetlen jelöltet (a jelöltet támogató igen szavazat). Az ettől eltérő tartalmú szavazat a szavazatok számába beszámítandó. Az első forduló az Nftv. szerinti véleménynyilvánítás.
 - b) Amennyiben az első fordulóban senki sem kapta meg a szavazati jogú tagok több mint a felének a támogatását, akkor a szavazási eljárást - a legkevesebb szavazatot kapott jelölt nevének elhagyásával - meg kell ismételni. Amennyiben a legkevesebb szavazatot kapott jelöltek között szavazategyenlőség van, a szavazategyenlőséget kapott jelöltek közül egyenkénti szavazással kell dönteni arról, hogy ki (kik) kerüljenek a következő fordulóba. Ezt az eljárást addig kell folytatni, amíg a jelöltek száma kettőre nem csökken. Amennyiben ebben az utolsó fordulóban szavazategyenlőség adódik, akkor a szavazást egyenkénti szavazással egyszer meg kell ismételni. Ha a jelölőlista két jelöltre való leszűkítése után egyetlen jelölt sem kapta meg a szenátus tagjai több mint felének a támogatását, akkor a pályázati eljárás eredménytelen.
- (10) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.
- (11) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízáshoz tartozó közalkalmazotti jogviszony megszűnik.
- (12) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízásról a közalkalmazott lemond, vagy a munkáltatói jogok gyakorlója a megbízást visszavonja. Ebben az esetben a Kjt.⁷² megfelelő rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (13) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás időtartamának lejártáról, valamint a (10) bekezdésben meghatározott korhatár betöltése esetén, továbbá a (11) bekezdésben rögzített esetben, a magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről, az érintett közalkalmazottat, a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően 15 nappal a 13. § (3) bekezdésében meghatározott módon a megbízói munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti.
- (14) Az erre jogosult a megbízás lejárta előtt 3-6 hónappal pályázat kiírását kezdeményezi.
- (15) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően 15 nappal a megbízói munkáltatói jogkör gyakorlója a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát tájékoztatja.
- (16) Ha a határozott idő lejártakor, illetve a korhatár elérésekor a magasabb vezetői, vezetői fiztségre kiírt pályázat eredménytelen volt, ideiglenes megbízást kell adni a magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátására.
- (17) Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást az Egyetem, illetve az érintett átfogó szervezeti egység bármely más vezetőjének, munkatársának ki lehet adni.
- (18) Az ideiglenes megbízás határozott időre legfeljebb a pályázat eredményes elbírálásáig terjedő - időtartamra szól.

⁶⁹ Nftv. 37. § (2) bekezdés

⁷⁰ Nftv. 37. § (3)

⁷¹ Kjt. 20/B. § (3) bekezdés

⁷² Kjt. 23. § (4)-(10) bekezdés

Harmadik rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

31. §

Az oktatói és kutatói jogviszonyra vonatkozó általános követelmények

- (1) Az oktatói vagy kutatói feladat - a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel - oktatói, kutatói munkakörben, az oktatói vagy kutatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban látható el⁷³.
- (2) Megbízási jogviszony keretében az oktatói, kutatói feladat akkor látható el, ha az ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 60 %-át (a továbbiakban: óraadó oktató, megbízásos kutató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói, kutatói feladatokra⁷⁴.
- (3) Oktatói, kutatói feladatokra közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás feltétele - az Nftv.-ben és jelen Szabályzatban meghatározott egyéb feltételek megléte mellett - az előírt mesterfokozat és szakképzettség⁷⁵. E rendelkezést a megbízási jogviszony létesítésére megfelelően alkalmazni kell⁷⁶.
- (4) Az egyes oktatói munkakörök betöltésének további szabályait a jelen Szabályzat 32-37. §-ai, az egyes kutatói munkakörök betöltésének további szabályait a jelen Szabályzat 32-33. és 38-41. §-ai tartalmazzák.
- (5) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes oktatói és tudományos kutatói feladatokat a foglalkoztatás - teljes vagy rész - munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.⁷⁷
- (6) Közalkalmazottal a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszony létesíthető.⁷⁸
- (7) Kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási jogviszony csak akkor létesíthető, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás keretében valósul meg. A nem munkaköri feladatként végzett kutatásra a kutatóval megbízási szerződést kell kötni.⁷⁹
- (8) A BME oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottai tudományos közleményeik adatait a Magyar Tudományos Művek Tárában (MTMT) rögzítik.⁸⁰
- (9) Az oktatói és kutatói, valamint tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakra a karok – kari szabályzatban, vagy kari tanácsi határozattal - külön szabályokat alkothatnak.
- (10) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők⁸¹:
 - a) tanársegéd,
 - b) adjunktus,
 - c) egyetemi docens,
 - d) egyetemi tanár.
- (11) Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával⁸².
- (12) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki - a közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján - a teljes munkaidejének legalább 90 %-át az

⁷³ Nftv. 25. § (1) bekezdés és 33. § (1) bekezdés

⁷⁴ Nftv. 25. § (3) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁷⁵ Nftv. 24. § (5) bekezdés, 25. § (1) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁷⁶ Nftv. 25. § (3) bekezdés

⁷⁷ Nftv. 25. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁷⁸ Nftv. 25. § (3) bekezdés

⁷⁹ Nftv. 33. § (3) bekezdés

⁸⁰ Nftv. 3. sz. melléklet I/A. 1. pont ck) alpont.

⁸¹ Nftv. 86. § (1) bekezdés

⁸² Nftv. 27. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is⁸³.

- (13) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők⁸⁴:
- a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,
 - d) tudományos tanácsadó,
 - e) kutatóprofesszor.

32. §

Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben

- (1) Az egy tanévnél hosszabb időre szóló egyetemi tanári és docensi, valamint a kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkakörök betöltése a II. fejezetben meghatározottak szerint nyilvános pályázat útján történhet. A nyilvános pályázaton az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók és nem állók egyaránt részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a kari tanács rangsorolja,⁸⁵ kivéve az egyetemi tanári pályázatokat, amelyeket a Szenátus rangsorol.
- (2) A kari tanács azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez, a kinevezés kezdeményezéséhez szükséges feltételeknek, tartalmuk szerint rangsorolja. Kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében a nem kari átfogó szervezeti egység szervezeti és működési szabályzatában megjelölt tudományterület/tudományág szerint illetékes kari tanács rangsorolja a pályázatokat. A kari tanács a rangsorolás előtt a munkakör elnyeréséhez, a kinevezés kezdeményezéséhez szükséges feltételekről a pályázatban foglalt dokumentumok segítségével győződik meg, és véleményalkotásának megalapozásához kikéri a dékán által felkért kari szakértői bizottság véleményét. Egyetemi tanári pályázatok esetében a szenátusi döntés előkészítésében közreműködő szakmai testületek az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács, valamint a kari tanács. E testületek írásos véleményét az előterjesztőnek a szenátusi előterjesztéshez csatolnia kell.
- (3) A dékán, illetve az illetékes átfogó szervezeti egység vezetője a rangsorolt pályázatok közül választva közalkalmazotti jogviszonyt létesíthet azzal, hogy oktatói munkakör csak karon hozható létre.⁸⁶
- (4) Ha az oktató, vagy kutató jogviszonya az Egyetemen már meglévő kinevezése mellett további közalkalmazotti jogviszony létesítésével keletkezik, őt a munkáltató olyan munkakörben foglalkoztathatja, mely kinevezési feltételeinek a közalkalmazott megfelel⁸⁷.

33. §

Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

- (1) Az Egyetem felmondással, illetve felmentéssel - a Kjt.-ben meghatározottakon túl - az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszünteti⁸⁸, ha az oktató
 - a) nem teljesítette a jelen Szabályzatban meghatározottakat, ideértve a 23. § (4) bekezdésében említett feltételeket, amennyiben azok alól felmentést nem kapott,
 - b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő kijelölésével – a kinevezési okmányban, illetve a munkaköri leírásában előírt.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony fenntartásának (folyamatos alkalmazás) feltételeit, illetve megszüntetésének az egyes munkakörök esetén figyelembe veendő további eseteit a 34-37. §-ok tartalmazzák.

⁸³ Nftv. 33. § (1) bekezdés

⁸⁴ Nftv. 33. § (1) bekezdés

⁸⁵ Nftv. 29. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁸⁶ Nftv. 29. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁸⁷ Nftv. 30. § (2) bekezdés

⁸⁸ Nftv. 31. § (5) bekezdés

- (3) Az alkalmazás megszűnésével - az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga⁸⁹.
- (4) Az oktatók közalkalmazotti jogviszonyát 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 jelen Szabályzat 19. §-ában rögzített életevek betöltésének napja.
- (5) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történt munkába állásának napjától számított nyolcadik év elteltéig az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette. Nem foglalkoztatható továbbá az az oktató sem, aki az oktatói munkakörben történt munkába állásának napjától számított tizenkettedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot. E határidők elteltével az oktató közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. A megszűnésről a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti az oktatót.
- (6) Az (5) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be⁹⁰ az az időszak, amely alatt a közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel.

34. § A tanársegéd

- (1) Tanársegédnek nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
 - b) megkezdte a doktori képzést, vagy doktorjelölt⁹¹,
 - c) képes alkotó tevékenység végzésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományágban vagy művészeti területen a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) publikációs tevékenység kifejtése, idegen nyelven is,
 - c) részvétel az intézményben folyó szakmai közéletben,
- (3) A tanársegédi közalkalmazotti jogviszony felmentéssel megszüntetésre kerülhet, ha a közalkalmazott a munkába állásától számított 3 (az Építészmérnöki Karon, művészeti területen 6) éven belül nem létesít doktorjelölti jogviszonyt.
- (4) Az (3) bekezdésekben meghatározott határidőkbe nem számít be a jelen Szabályzat 33. § (6) bekezdésében meghatározott időszak.

35. § Az adjunktus

- (1) Adjunktusnak nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc, vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal rendelkezik,
 - b) idegen nyelven is képes oktatásra,
 - c) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
 - d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - e) önállóan képes alkotó tevékenység végzésére,
 - f) legalább 3 év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.
- (2) Az (1) bekezdés f) pontjában említett 3 évbe 3 év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenység, valamint a szervezett doktori képzésben folytatott tanulmányok ideje beszámítható.
- (3) Az adjunktusok folyamatos alkalmazásának követelményei:

⁸⁹ Nftv. 27. § (4) bekezdés

⁹⁰ Nftv. 31. § (3) bekezdés

⁹¹ Nftv. 28. § (1) bekezdés a) pont

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti területen színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
- b) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
- c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában,

36. § Az egyetemi docens

- (1) Egyetemi docenssé nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal⁹² rendelkezik,
 - b) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére⁹³,
 - c) idegen nyelven is képes előadás tartására⁹⁴,
 - d) rendelkezik legalább 10 éves, felsőoktatási intézményben szerzett oktatói-kutatói tapasztalattal. Oktatói-kutatói tapasztalatnak számít a demonstrátorként, valamint doktoranduszként végzett oktatási, vagy kutatási munka. Habilitált oktató-kutató esetén az oktatói-kutatói tapasztalat időtartamára vonatkozó feltétel teljesítése nem szükséges.⁹⁵,
 - e) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is,
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - g) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- (2) Az egyetemi docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, habilitált docensek esetében részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,
 - d) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
 - i) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.

⁹² Nftv. 28. § (1), valamint (3) bekezdés

⁹³ Nftv. 28. § (3) bekezdés

⁹⁴ Nftv. 28. § (3) bekezdés

⁹⁵ Nftv. 28. § (4) bekezdés

37. § Az egyetemi tanár

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal⁹⁶, MTA doktora címmel vagy azzal egyenértékű tudományos vagy alkotó teljesítménnyel, valamint habilitációval rendelkezik,
 - b) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki⁹⁷,
 - c) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével, továbbá az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére⁹⁸,
 - d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír,
 - e) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására⁹⁹,
 - f) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is¹⁰⁰,
 - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - h) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- (2) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás további feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök az egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges munkaköri címről hozott döntésével kinevezze¹⁰¹, vagy az érintett ilyen kinevezéssel, ill. munkaköri címmel már rendelkezzen.
- (3) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára¹⁰².
- (4) Az egyetemi tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - d) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában.

⁹⁶ Nftv. 28. § (5) bekezdés

⁹⁷ Nftv. 28. § (5) bekezdés

⁹⁸ Nftv. 28. § (5) bekezdés

⁹⁹ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹⁰⁰ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹⁰¹ Nftv. 27 § (3) bekezdés, 29. § (3) bekezdés

¹⁰² Nftv. 28. § (5) bekezdés

38. §
A tudományos segédmunkatárs

- (1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) alkotó tevékenység végzése.
- (2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - b) résztémákban önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
 - d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
 - e) doktorjelölti jogviszony.
- (3) A (2) bekezdésben meghatározott követelmények szerinti határozatlan idejű alkalmazásra úgy kerül sor, hogy ha a közalkalmazott még nem létesített doktorjelölti jogviszonyt, a határozatlan idejű alkalmazás feltételeként a munkaköri leírásában elő lehet írni, hogy 3 éven (az Építésmérnöki Karon, művészeti fokozatszerzésre irányuló doktorjelölti jogviszonyt 6 éven) belül köteles e követelményt teljesíteni. A kinevezésben továbbá elő lehet írni, hogy 6 (az Építésmérnöki Karon, művészeti területen 8) éven belül köteles doktori (művészeti) fokozatot szerezni.

39. §
A tudományos munkatárs

- (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) legalább 3 évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - b) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, doktori (PhD vagy DLA) vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - c) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - d) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - e) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - b) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

40. §
A tudományos főmunkatárs

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) legalább 6 évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - b) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, legalább három éve doktori (PhD vagy DLA) vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
 - d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
 - e) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - f) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - g) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az Egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,

- d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- e) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
- f) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
- g) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
- h) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban,
- i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

41. §

A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor

- (1) A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor kinevezésének feltételei:
 - a) legalább 10 évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - b) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, valamint MTA doktora cím, vagy azzal egyenértékű szakmai elismerés (Kossuth-díj, Széchenyi-díj, Ybl-díj), kutatóprofesszor esetében: a Magyar Tudományos Akadémia rendes, vagy levelező tagja.
 - c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
 - d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
 - e) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkásság, oktatási és tudományszervezői tapasztalat és irányítási készség,
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - g) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - h) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az Egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) aktív tevékenység kifejtése a tudományszervezési feladatok végzésében,
 - f) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - g) egyetemi szakmai közéleti tevékenység,
 - h) intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője,
 - i) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - j) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.

42. §

A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok

- (1) Egyes különös oktatási feladatok tanári munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban láthatók el.¹⁰³
- (2) Tanári feladat 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 60 %-át (a továbbiakban: óraadó tanár). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatási feladatokra: az Egyetem a vele

¹⁰³ Nftv. 24. § (1) bekezdés

közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó tanári feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.¹⁰⁴

- (3) Tanári feladatokra közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás, illetve megbízási jogviszony létesítési feltétele az előírt felsőfokú végzettség és szakképzettség, valamint a büntetlen előélet és a cselekvőképesség megléte.
- (4) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök különösen: a mestertanár, a nyelvtanár (lektor), a testnevelő tanár, a művésztanár, a mérnöktanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár, a gyakorlati oktató és a kollégiumi nevelőtanár.

43. §

Gyakornokokra vonatkozó szabályok

- (1) Az F-H fizetési osztályba sorolt, határozatlan időre szóló tanári munkakörbe történő kinevezés esetén – ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is – a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik – jelen Szabályzat 5. § (9) bekezdésében meghatározottak szerinti – három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.¹⁰⁵
- (2) A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a Kjt. 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 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) jelen Szabályzat 27. § (7) bekezdésben 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.¹⁰⁶
- (3) A szakmai gyakorlat idejébe a Kjt. 22. § (3) bekezdésében meghatározott jogviszonyok számítanak bele. A Kjt. 22. § (3) bekezdés a)-b) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámításkor egy évnek 365 nap felel meg.¹⁰⁷
- (4) A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.¹⁰⁸
- (5) A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó munkakörben három év. Ha a közalkalmazott az F-H fizetési osztályba tartozó munkakörben két évet meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év.¹⁰⁹
- (6) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy – a fentiekben foglaltak alapján – nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.¹¹⁰
- (7) Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik a fentiekben meghatározott feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a Kjt. 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. Ekkor a közalkalmazott és a munkáltató köteles a (8)-(12) bekezdésekben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a jelen Szabályzat 27. § (7) bekezdésében meghatározottak a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.¹¹¹
- (8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

¹⁰⁴ Nftv. 34. § (2) bekezdés

¹⁰⁵ Kjt. 22. § (1) bekezdés

¹⁰⁶ Kjt. 22. § (2) bekezdés

¹⁰⁷ Kjt. 22. § (3) bekezdés

¹⁰⁸ Kjt. 22. § (4) bekezdés

¹⁰⁹ Kjt. 22. § (5) bekezdés

¹¹⁰ Kjt. 22. § (6) bekezdés

¹¹¹ Kjt. 22. § (7) bekezdés

- a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
 - b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
 - c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.¹¹²
- (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.¹¹³
- (10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását.¹¹⁴
- (11) A szakmai segítő
- a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,
 - b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,
 - c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését. Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.¹¹⁵
- (12) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének eleget tehessen.¹¹⁶
- (13) A gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségeket¹¹⁷ a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők határozzák meg.

44. § A mestertanár

- (1) A mestertanár kinevezésének feltételei:
- a) korábban adjunktusi munkakör betöltése,
 - b) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában,
 - c) mesterfokozat és legalább egy idegen nyelvnek az oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A mestertanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott képzési terület elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - b) általános tájékozottság a képzési ág gyakorlatában és szakirodalmában,
 - c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása illetve fejlesztése.

45. § A nyelvtanár

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

¹¹² Kjt. 22. § (8) bekezdés

¹¹³ Kjt. 22. § (9) bekezdés

¹¹⁴ Kjt. 22. § (10) bekezdés

¹¹⁵ Kjt. 22. § (11)-(12) bekezdés

¹¹⁶ Kjt. 22. § (14) bekezdés

¹¹⁷ Kjt. 22. § (13) bekezdés

46. § A testnevelő tanár

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

47. § A művésztanár

- (1) A művésztanár kinevezésének feltételei:
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
 - b) legalább kétéves oktatási tapasztalat,
 - c) legalább egy idegen nyelvnek az oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
- (2) A művésztanár folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
 - b) általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
 - c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása, illetve fejlesztése.

48. § A mérnök tanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati (műszaki, gazdasági) oktató

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

49. § A kollégiumi nevelőtanár

- (1) A kollégiumi nevelőtanár kinevezésének feltételei:
 - a) BA/BSc, vagy MA/MSc vagy ezekkel egyenértékű végzettség,
 - b) a hallgatói önkormányzat előzetes véleményének beszerzése.
- (2) A kollégiumi nevelő tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) a rábízott közösség tanulmányi, közművelődési tevékenységének segítése,
 - b) a kollégiumi közösség életmódjának, életvitelének - az együttélés normáinak megfelelő - formálása,
 - c) a kollégiumi tanári felügyelet ellátása,
 - d) együttműködés a hallgatói és a doktorandusz önkormányzat testületével.

AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI¹¹⁸

50. §

Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei

- (1) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, továbbá az óraadó oktatókat.
- (2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát.
- (3) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.¹¹⁹
- (4) Az oktatói, tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.¹²⁰

51. §

A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

- (1) Az oktató tudományos kutatást folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben - munkaköri feladatként - a munkáltatói jogkör gyakorlójának rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével, és igénylik az oktató szakértelmét¹²¹.
- (2) Az Egyetemen az egyes oktatók kötelező legkisebb óraterhelését a jelen §-ban meghatározottak figyelembe vételével kell részletesen meghatározni és azt részükre írásban át kell adni.
- (3) A munkáltató a tanításra fordított időt – az alábbiak szerint - hetven százalékkal megemelheti, illetve huszonöt százalékkal csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő nem lehet kevesebb két egymást követő tanulmányi félév átlagában egy oktatóra vetítve heti tizenkettő óránál. A tanítási idő meghatározásának elveit úgy kell meghatározni, hogy a tanításra fordított idő megállapításánál a tanulmányi követelmények számonkérésével, a tananyagfejlesztéssel, a tankönyv, a segédlet készítésével, az oktatói felkészüléssel összefüggésben végzett tevékenységet figyelembe kell venni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.¹²²
- (4) A kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében az oktatói munkakörben megállapított kötelező legkisebb óraszám 10 %-át kell figyelembe venni.
- (5) A tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltatói jogkört gyakorló vezető a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenhét óránál. Jelen bekezdésben foglaltaktól eltérően a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A

¹¹⁸ Nftv. 35. §

¹¹⁹ Nftv. 35. § (3) bekezdés

¹²⁰ Nftv. 35. § (5) bekezdés

¹²¹ Nftv. 26. § (1) bekezdés

¹²² Nftv. 26.§ (2) bekezdés

munkáltatói jogkörű vezető a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal emelheti, illetve csökkentheti azzal a megkötéssel, hogy a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szak módszertant oktató tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.¹²³

- (6) Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatja a felsőoktatási intézmény, a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését a foglalkoztatási idővel arányosan kell meghatározni.
- (7) Az oktatói munkakört betöltő közalkalmazott kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása.
- (8) A részmunkaidős oktatók esetében a heti kötelező óraszámot, illetve átlagóraszámban kifejezett oktatói tevékenységet, valamint a jelen §-ban meghatározott kötelezően ellátandó más oktatási feladatokat
 - a) a jelen § rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával, és
 - b) a részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony havi munkaidőkeretével arányos mértékben kell meghatározni.
- (9) A részmunkaidős oktató (1) bekezdésben meghatározott feladatait a jelen Szabályzatban meghatározott mértéknél a kinevezési okmány nagyobb mértékben is meghatározhatja.

52. § Habilitáció

- (1) Az Egyetem a tudományos/művészeti fokozattal rendelkezők oktatói és előadói képességének, valamint szakmai teljesítményének megítélése érdekében¹²⁴ - erre irányuló kérelem esetén - habilitációs eljárást folytat le.
- (2) A jelen Szabályzatban - a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően - meghatározott egyes munkakörök ellátásának szükséges feltétele a habilitáció¹²⁵.
- (3) A habilitációs eljárás további szabályait a Doktori és Habilitációs Szabályzat határozza meg.

Negyedik rész

A FOGLALKOZTATOTTAK RÉSZÉRE ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK, KITÜNTETÉSEK

53. § Közalkalmazotti címek

- (1) A tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetére - az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak kivételével -
 - a) a B, C, D fizetési osztályba besorolt közalkalmazottaknak munkatársi, illetve főmunkatársi,
 - b) az E, F, G, H, I, J fizetési osztályba besorolt közalkalmazottaknak tanácsosi, illetve főtanácsosicím adományozható.
- (2) Az Egyetemen azon közalkalmazottaknak, akik alkalmazása nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet rendelkezései szerint történik, az adott munkakörrel összefüggésben, jogszabályban rögzített más címek is adományozhatóak.

¹²³ Nftv. 34. § (2) bekezdés

¹²⁴ Nftv. 108. § 7. pont

¹²⁵ Nftv. 28. § (5) bekezdés

54. §

A közalkalmazotti címek adományozása

- (1) Az 53. § (1)-(2) bekezdéseiben meghatározott címeket (a továbbiakban együttesen: közalkalmazotti cím) - az átfogó szervezeti egységen belüli szervezeti egység vezetőjének javaslatára - az átfogó szervezeti egység vezetője adományozza.
- (2) A cím adományozásáról szóló okiratot ünnepélyes keretek között kell átadni.

55. §

A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei

- (1) 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.
- (2) 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) munkatársai, illetve a vele kapcsolatba kerülő ügyfelek irányában magatartása példamutató,
 - d) tevékenységét az Egyetem érdekeinek képviselője és az Egyetem jó hírűvének szolgálata jellemzi.

56. §

A közalkalmazotti cím viselésére való jogosultság megszűnése

A közalkalmazotti cím viselésére való jogosultság megszűnik, ha az adományozó a tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény hiányában a közalkalmazotti címet visszavonja.

57. §

Nem közalkalmazotti címek

Az Egyetemen nem közalkalmazotti címként

- a) Professor Emeritus cím;
- b) magántanári cím;
- c) címzetes egyetemi tanári cím;
- d) címzetes egyetemi docensi cím;
- e) mesteroktatói cím;
- f) Az Egyetem Díszpolgára;
- g) A Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja cím;
- h) Tiszteletbeli Doktor/Mester cím

adományozható.

58. §

A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei

- (1) Annak az oktatónak, aki egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel foglalkoztatását megszüntetik, a kari tanács határozatlan időre Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat¹²⁶.
- (2) Professor Emeritus cím adományozható különösen annak, aki

¹²⁶ Nftv. 32. § (1) bekezdés

- a) az egyetemi képzésben, valamint a szakmai és tudományos továbbképzésben több évtizede végzett magas színvonalú oktató-nevelő tevékenységével – különös tekintettel az általa nevelt tanítványok teljesítményére, valamint egyetemi tankönyvek, jegyzetek, stb. elkészítésében való részvételére –,
 - b) kiemelkedő tudományos teljesítményével, valamint a tudományos utánpótlás nevelésében való részvételével, illetve tudományos publikációs tevékenységével (monográfiák, könyvek, tanulmányok) elnyert tudományos pályázataival,
 - c) az egyetemi, valamint a tudományos szervező és közéleti tevékenységben való részvételével – különös tekintettel az Egyetem, valamint az oktatási-tudományos egységek vezetésében betöltött funkciókra, oktatói és tudományos profilú bizottságokban, illetve tudományos folyóiratok szerkesztésében való részvételre –,
 - d) a nemzetközi oktatási és tudományos együttműködésben való részvételével, nemzetközi tudományos társaságokban, testületekben való tagsággal,
 - e) külföldi egyetemen folytatott vendégprofesszori tevékenységével,
 - f) az általa elnyert tudományos fokozatokkal, címekkel – külföldi egyetem által adományozott díszdoktori címmel, tudományos és állami kitüntetésekkel – az Egyetem hírnevének öregbítéséhez hozzájárult.
- (3) A Professor Emeritus cím adományozásáról a kari tanács dönt.

59. §

A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei

- (1) A Professor Emeritust megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek az oktatókra vonatkoznak és jellegüknél fogva nem kötődnek a közalkalmazotti jogviszonyhoz.
- (2) A Professor Emeritust – munkavégzésre irányuló (egyéb) jogviszony létesítésének kezdeményezésével – a munkavégzés szerint illetékes tanszék vezetője kéri föl. A Professor Emeritus az adott tanszékvezető felkérésére részt vesz különösen:
 - a) alap- és mesterképzésben, szakirányú, valamint a tudományos (doktori) továbbképzésben,
 - b) a karon, illetve az adott szervezeti egységben folyó tudományos kutatómunkában.
- (3) A munkavégzésre irányuló (egyéb) jogviszonyt – az illetékes tanszékvezető javaslatára – a kar dékánja létesíti.

60. §

A magántanári cím

- (1) Magántanári cím¹²⁷ az Egyetemmel megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló, doktori fokozattal rendelkező habilitált személy részére adományozható.
- (2) A magántanári cím adományozásáról a kari tanács dönt.

61. §

A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi¹²⁸ cím

- (1) Az Egyetemmel megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló személynek a meghatározott feltételek fennállása esetén címzetes egyetemi tanári és címzetes egyetemi docensi cím adományozható.
- (2) Címzetes egyetemi tanári cím annak a PhD-vel (DLA) rendelkező személynek adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, kutató tudományterületen akár gyakorlati, akár elméleti tevékenységével nemzetközi vagy országos elismertséget vívott ki, és az Egyetemen legalább 10 éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.

¹²⁷ Nftv. 32. § (2) bekezdés a) pont

¹²⁸ Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pont

- (3) A címzetes egyetemi tanári cím adományozásáról a kari tanács dönt.
- (4) Címzetes egyetemi docensi cím annak adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, kutató tudományterületen jelentős - akár gyakorlati, akár elméleti - tevékenységet fejt ki, és az Egyetem adott karán legalább 5 éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.
- (5) A címzetes egyetemi docensi cím adományozásáról a kari tanács dönt.

62. § **A mesteroktatói cím**¹²⁹

Az Egyetemmel legalább 10 éve megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló, doktori fokozattal nem rendelkező olyan személynek, akinek gyakorlati jellegű oktatása kiemelkedő jellegűnek minősül, az illetékes kari tanács mesteroktatói címet adományozhat.

63. § **A magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes egyetemi docensi és a mesteroktatói címre vonatkozó közös szabályok**

- (1) Az 58-62. §-okban meghatározott címet vissza kell vonni, ha
 - a) a cím viselője az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyt létesít,
 - b) az oktató a cím viselésére méltatlanná válik.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontja esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a cím visszavonásáról intézkedik.
- (3) Ha az 58-62. §-okban meghatározott címet viselő személy annak viselésére méltatlanná vált, az adományozó határoz a cím visszavonásáról.
- (4) Méltatlanná válik az a személy, akit szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték és/vagy foglalkozása gyakorlásától, illetve a közügyektől jogerősen eltiltottak, továbbá sérti az Egyetem jó hírét, vagy más érdekét.

64. § **Az Egyetem Díszpolgára, Tiszteletbeli Doktora (Mestere), valamint a Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja címek**

- (1) A Szenátus az Egyetem Díszpolgára címet adományozhatja mindazon természetes személyeknek, akik támogatásukkal, tevékenységükkel, az Egyetem érdekeit képviselő magatartásukkal, kiemelkedő mértékben hozzájárultak az Egyetem oktatási és kutatási feladatainak jobb ellátásához, nemzetközi elismertségének öregbítéséhez. A díszpolgári cím az Egyetemmel közalkalmazotti, illetve más foglalkoztatotti jogviszonyban nem álló, tiszteletdíjban nem részesülő, az Egyetem érdekében jelentős munkát végzettek számára adományozható. A cím odaítéléséről a kari tanács javaslatára a Szenátus dönt.
A díszpolgári kitüntető címet és az azt tanúsító oklevelet ünnepélyes keretek között az Egyetem rektora adja át.
A Szenátus évente legfeljebb három személynek adományozhat díszpolgári címet.
- (2) Az Egyetem az arra érdemes bel- és külföldi személyek közül Tiszteletbeli Doktorrá (doctor honoris causa), illetve Tiszteletbeli Mesterré (magister honoris causa) avathatja azt, aki a Doktori és Habilitációs Szabályzatban foglaltak alapján arra érdemessé vált. A cím odaítéléséről – a Doktori és Habilitációs Szabályzatban foglaltak szerint – a kari tanácsok javaslatára a Szenátus dönt. Tanévenként legfeljebb öt tiszteletbeli doktori (mester) cím adományozható. Tiszteletbeli mesteri címet kizárólag az Építésmérnöki Kar kezdeményezhet.
- (3) A kari tanács a Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja címet adományozhatja mindazon természetes személynek, akik támogatásukkal, tevékenységükkel, a kar érdekeit képviselő magatartásukkal, kiemelkedő mértékben hozzájárultak a kar oktatási és kutatási feladatainak jobb ellátásához, nemzetközi elismertségének öregbítéséhez. A Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja

¹²⁹ Nftv. 32. § (2) bekezdés c) pont

cím az Egyetemmel közalkalmazotti, illetve más foglalkoztatotti jogviszonyban nem álló, tiszteletdíjban nem részesülő, a kar érdekében jelentős munkát végzettek számára adományozható. A cím odaítéléséről a kari tanács dönt.

65. §

Az Egyetem által alapított kitüntetések

Az Egyetem az alábbi kitüntetéseket alapítja meg:

- a) József Nádor Emlékérem,
- b) „Sztoczek József” Emlékérem,
- c) „Egyetemi Ifjúságért” („Pro Juventute Universitatis”) kitüntetés,
- d) Rektori, kancellári (dékáni, főigazgatói, igazgatói, tanszékvezetői, osztályvezetői, csoportvezetői) Dicséret,
- e) „A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetés.

66. §

József Nádor Emlékérem

- (1) A József Nádor Emlékérem adományozható:
 - a) olyan magyar állampolgárságú személyeknek, akik az Egyetemen végeztek vagy tanítottak, illetve tanítanak és a haladást elősegítő, műszaki vagy más területen kifejtett kimagasló tevékenységükkel hozzájárultak az Egyetem jó hírének növeléséhez; olyan vezetőknél, közéleti személyiségeknél, akik jelentős támogatást nyújtottak Egyetemünk fejlődéséhez;
 - b) olyan egyetemi dolgozóknak, akik több évtizedes egyetemi szolgálatuk során az igazgatásban, a gazdálkodásban, az üzemeltetésben vagy más egyetemi munkaterületen nyújtott kimagasló teljesítményükkel elősegítették az Egyetem fejlődését;
 - c) olyan külföldieknek, akik hozzájárultak intézményünk tudományos tekintélyének, az Egyetem és a magyar tudomány külföldi jó hírének növeléséhez, illetve akik kimagasló tevékenységükkel segítették Egyetemünk oktató-nevelő és tudományos munkáját.
- (2) Évente legfeljebb 5 Emlékérem ítélhető oda.
- (3) Az Emlékérem adományozásáról – a kari tanácsok és az átfogó szervezeti egységek javaslatára - a Szenátus dönt.

67. §

„Sztoczek József” Emlékérem

- (1) „Sztoczek József” Emlékérem adományozható az Egyetem azon foglalkoztatottjainak, akik több éven át az igazgatásban, a gazdálkodásban, az üzemeltetésben, fejlesztésben nyújtott teljesítményükkel kiemelkedően szolgálták az Egyetem érdekeit.
- (2) Évente legfeljebb 10 Emlékérem ítélhető oda.
- (3) Az Emlékérem adományozásáról – a kari tanácsok és az átfogó szervezeti egységek javaslatára - a Szenátus dönt.

68. §

„Egyetemi Ifjúságért” („Pro Juventute Universitatis”) kitüntetés

- (1) Az „Egyetemi Ifjúságért” („Pro Juventute Universitatis”) kitüntetés adományozható a hallgatók érdekében végzett kiemelkedő tevékenységért.
- (2) Évente legfeljebb 5 kitüntetés ítélhető oda.
- (3) A kitüntetés adományozásáról a Szenátus dönt.
- (4) A díjazottakra az Egyetemi Hallgatói és Doktorandusz Képviselő-testület tesz javaslatot.

69. §

Rektori, kancellári (dékáni, főigazgatói, igazgatói, osztályvezetői, csoportvezetői) Dicséret

A rektor, a kancellár (átfogó szervezeti egység vezetője) „Rektori (Kancellári, dékáni, főigazgatói, igazgatói, tanszékvezetői, osztályvezetői, csoportvezetői) Dicséret”-et adományozhat az Egyetem (átfogó szervezeti egység) azon közalkalmazottainak, akik az Egyetem (átfogó szervezeti egység) érdekében kiemelkedő munkát végeztek.

70. §

„A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetés

- (1) A kitüntetés célja, hogy az Egyetem kiemelkedő oktatói elismerésben részesüljenek.
- (2) „A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetésben azok az oktatók részesülhetnek, akiket az összes általuk oktatott kurzuson együttvéve legalább 100 hallgató véleményezett.
- (3) A (2) bekezdésnek megfelelő oktatókat Oktatás Hallgatói Véleményezése kérdőív oktatókra vonatkozó kérdésre az összes általa oktatott kurzuson adott válaszok átlaga szerint sorba kell rendezni.
- (4) A (3) bekezdés szerint kialakított sorrend szerinti első öt olyan oktatót, akik a díjat az elmúlt három évben nem kapták meg, az Egyetem „A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetésben részesíti.
- (5) Díjazott oktató a díjat legkorábban három év elteltével nyerheti el újra.
- (6) A kitüntetést évente egyszer adják át az előző két félév díjazottjainak.
- (7) Abban az esetben, ha az oktató mindkét félévben megkapná a kitüntetést, akkor azt az utolsó félévi eredménye alapján ítélik oda. A másik félévben a lista soron következő helyezettjét díjazták.
- (8) A díjat az Egyetemi Hallgatói és Doktorandusz Képviselőtestület gondozza.

71. §

A Rector Emeritus cím

- (1) Az Egyetem volt rektorai és dékánjai a Rector (Decanus) Emeritus (Emerita) címet viselhetik.
- (2) A cím viselésére nem jogosult az a személy, akinek – Nftv. szerinti¹³⁰ – visszahívását a Szenátus (kari tanács) kezdeményezte.

72. §

Kitüntetésekre vonatkozó javaslatok eljárási rendje

A jelen Szabályzatban meghatározott rektori, vagy szenátusi hatáskörű kitüntetésekre, címekre vonatkozó javaslatok formai és tartalmi követelményeit rektori utasítás tartalmazza.

73. §

Kari kitüntetések

Az Egyetem karai saját kari kitüntetés alapítására jogosultak. A kitüntetést alapító határozatban rendelkezni kell annak adományozásának szabályairól is.

74. §

Jubileumi díszoklevelek

A kar dékánja - átruházott hatáskörben - arany, gyémánt, vas, rubin illetve platina díszoklevelet adományozhat annak, aki 50, 60, 65, 70 vagy 75 éve szerezte meg az oklevelét az Egyetemen, és

¹³⁰ Nftv. 13. § (6) bekezdés

életpályája alapján közmegebecsülésre méltó. Az adományozás egyéb feltételeiről a kar szervezeti és működési szabályzata rendelkezik. Az elismerést a dékán ünnepélyes keretek között adja át.

75. § Az Egyetem saját halottja

- (1) Az Egyetem a kiemelkedő elismertségű elhunyt személyeket saját halottá nyilváníthatja.
- (2) A saját halottá nyilvánításról az illetékes dékán – egyéb esetekben, valamint más átfogó szervezeti egység esetén az átfogó szervezeti egység vezetője javaslatára a rektor – dönt.

76. § Tárgyi eszközök elnevezése, valamint szobrok és emlékművek állítása

- (1) Egyetemi földterületek, telkek, erdők, épületek, egyéb építmények, ingatlanok, tantermek és más helyiségek névadói lehetnek azok, továbbá szobrot, emlékművet, domborművet, emléktáblát lehet állítani azokról az elhunyt személyekről, akik kiemelkedő tudományos, iskolateremtő személyiségek voltak, és az Egyetem érdekében vagy hírnevét öregbítve kimagasló oktató-nevelő és tudományos munkásságot, valamint elismert szakmai közéleti tevékenységet folytattak, és a javaslat megtételének időpontjához képest vagy legalább 100 évvel korábban születtek vagy legalább 25 évvel korábban hunytak el.
- (2) Az elnevezésekről, illetve a szobor- és emlékmű, valamint dombormű és emléktábla állításra vonatkozó előterjesztésekről:
 - kari kezelésű tárgyi eszköz esetében a kari tanács,
 - nem kari kezelésű tárgyi eszköz esetében – szobor és emlékmű kivételével, az érintett átfogó szervezeti egység vezetőjének javaslatára – a rektor
 - nem kari kezelésű szobor és emlékmű esetében a –az adott átfogó szervezeti egység vezetőjének rektorhoz küldött javaslatára – a Rectori Tanács dönt.
- (3) Az elnevezésekről és a szobrokról, emlékművekről a Kancellária – honlapján elérhető – nyilvántartást vezet. A nyilvántartáshoz szükséges kari tanácsi, szenátusi és rektori döntéseket a javaslattevő, vagy döntő átfogó szervezeti egység küldi meg.

Ötödik rész

ELJÁRÁSI RENDELKEZÉSEK

77. § Kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárások

- (1) A kinevezésről, módosításról, megszüntetésről szóló munkáltatói döntés eredeti példányaiból
 - a) egy példányt a közalkalmazottnak át kell adni,
 - b) egy példányt a munkavégzés helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység irattárában kell elhelyezni,
 - c) egy példányt a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága részére kell megküldeni abban az esetben, ha a munkáltatói intézkedés érinti a jelen Szabályzatban rögzített Kancelláriához kapcsolódó hatásköröket és adatkezelési jogosultságokat,
 - d) a rektor hatáskörébe tartozó kinevezés esetén, további egy példányt a munkavégzés helye szerint illetékes átfogó szervezeti egységnek meg kell küldeni.
- (2) A kinevezéssel, a közalkalmazotti jogviszony módosításával, megszüntetésével kapcsolatos humánpolitikai (előkészítő és adminisztrációs) feladatokat
 - a) a közalkalmazott munkavégzésének helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység,
 - b) a rektor munkáltatói jogkörébe tartozó személyek esetében a munkavégzés helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység írásbeli előterjesztésére a Rectori Kabinet látja el.

- (3) A (2) bekezdésben foglaltak alól kivételt képeznek az egyetemi tanári álláshelyre kiírt pályázatokkal kapcsolatos teendők. Ebben az esetben a személyügyi feladatokról szóló rektori utasítás szerint kell eljárni.
- (4) A rektori hatáskörbe tartozó felmentéseket, kinevezéseket, a kinevezések módosítási javaslatát a közalkalmazotti jogviszony módosításának tervezett időpontját megelőzően legalább 20 nappal kell a rektorhoz felterjeszteni.
- (5) Az Egyetem által adományozható címekről, kitüntetésekéről a Szenátus (a kari tanács) a Szervezeti és Működési Rendszerben (a kar szervezeti és működési szabályzatában) meghatározott szabályok szerint határoz.
- (6) Ha valamely kitüntetésre a javaslattevő több személyt terjeszt elő, az előterjesztésben egyértelmű rangsorra kell javaslatot tenni.
- (7) Ha az állami kitüntetések esetében a vonatkozó jogszabály további követelményeket is támaszt, a javaslatot azoknak megfelelően kell elkészíteni.
- (8) A határidőn túl vagy ismételten hiányosan benyújtott előterjesztésekkel csak abban az esetben lehet érdemben foglalkozni, ha az a megfelelően benyújtott javaslatok szabályszerű felterjesztését nem veszélyezteti.
- (9) A kitüntetés alapítására vonatkozó javaslatnak - az előterjesztések formai és tartalmi kellékeiről szóló rektori utasítás alkalmazásával - tartalmaznia kell
 - a) a kitüntetés elnevezését,
 - b) adományozásának feltételeit,
 - c) megjelenési formáját, anyagát,
 - d) a kitüntetéssel járó anyagi elismerést,
 - e) az évente kiadható kitüntetések számát,
 - f) az előállításra vonatkozó költségkalkulációt.
- (10) A javaslatról a Szenátus határoz, egyidejűleg dönt a jelen Szabályzat módosításáról is.
- (11) A rektort - a kari tanács és a Szenátus ülésein egyaránt - a kitüntetések és címek adományozásában önálló javaslattételi, valamint a 92/A. §-ban említett elnevezések, illetve a szobor- és emlékmű-állításra vonatkozó előterjesztések tekintetében a kari tanács ülésein önálló javaslattételi, más átfogó szervezeti egységek esetében önálló előterjesztési jog illeti meg.
- (12) A felügyeleti szerv - tanévenként rendszeresen kiadott - útmutatójában foglalt állami kitüntetések odaítélésére a Szenátus tesz javaslatot.
- (13) A Szenátus által adományozott kitüntetések és címeket, a - rektori hatáskörű - vezetői, magasabb vezetői megbízásokat és a „Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetést a rektor ünnepi szenátusi ülésen adja át.
- (14) Az egyetemi tanári kinevezéseket a Köztársasági Elnök, az egyetemi tanárok munkakörre vonatkozó közalkalmazotti kinevezését, ill. kinevezés módosítását a dékán adja át.
- (15) A kari tanács által adományozott kitüntetések és címeket, valamint az egyetemi docensi kinevezéseket, továbbá a tanszékvezetői megbízásokat a dékán ünnepi kari tanács ülésen adja át.
- (16) Jelen Szabályzat hatályba lépését megelőzően kapott tiszteleti címek továbbra is használhatók. A tiszteleti egyetemi tanárok a címzetes egyetemi tanári, a tiszteleti docensek a címzetes egyetemi docensi címet is használhatják.

78. § Szavazási szabályok

- (1) Jelen Szabályzat szerinti személyi kérdésekben a testületek szavazási eljárása során, személyenként egyenként, igennel, nemmel, és tartózkodással lehet szavazni.
- (2) Több jelölt esetén a szavazás eredménye az összes jelöltre leadott szavazat után ismertethető.
- (3) Amennyiben két, vagy több jelölt azonos számú igen szavazatot kap, úgy a közöttük lévő sorrendet a kevesebb nem szavazat határozza meg. A nem szavazatok egyenlősége esetén új szavazást kell elrendelni, ennek sikertelensége esetén a szavazás eredménytelen.

79. §

A nem kari átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottakra vonatkozó egyes szabályok

- (1) A nem karon foglalkoztatott közalkalmazott újabb - Egyetemen belüli - foglalkoztatási jogviszonyból jövedelemre akkor tehet szert, ha
 - a) rendszeres jövedelemszerzését, illetve ehhez kapcsolódóan nem rendszeres jövedelemszerzését a kinevezői jogot gyakorló munkáltató - a munkairányítói munkáltatói jog gyakorlására jogosult vezető javaslatára, illetve véleményének figyelembe vételével, határozott időre, írásban - engedélyezte;
 - b) nem rendszeres jövedelmének fedezetét átadott kerettel és írásos indoklással a közalkalmazottat ilyen jövedelemben részesíteni kívánó szervezeti egység a Rektori Kabinetnek átadta, és a rektor – a kancellár egyetértésével - a nem kari közalkalmazottak (2) bekezdés szerinti jutalmazásakor a közalkalmazottnak - részben vagy egészben - megítélte.
- (2) A rektor nem kari közalkalmazottat, amennyiben a kancellár gyakorolja felette a bérigazgatói munkáltatói jogokat, úgy a kancellár egyetértésével - a Rektori Kabinet kerete terhére - évente egy alkalommal jutalomban részesíthet, amelyet - beleértve az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetet is - a nem kari közalkalmazott nem kari szervezeti egységeknél keletkező egyenértékes havi jövedelme számításakor nem kell figyelembe venni.
- (3) A nem kari átfogó szervezeti egységeknél – a kilépőkkel készített interjúk elemzésével, a fluktuáció csökkentése érdekében – fel kell tárnai a közalkalmazottak távozására vezető okokat.
- (4) A kilépőkkel elkészítendő interjúk egységes ügyrendjét a Kancellár körlevélben határozza meg.

80. §

A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás

- (1) Az Egyetem azokat az adatokat tartja nyilván, amelyeket jogszabály számára előír, illetve azokat az adatokat tarthatja nyilván, amelyeket a jogszabály lehetővé tesz¹³¹.
- (2) Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait - ha a jogszabályok eltérően nem rendelkeznek - a foglalkoztatás megszűnésétől számított 5 évig kezelheti¹³².
- (3) A közalkalmazottak személyügyi nyilvántartását a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága végzi. Adattovábbításra a rektor és a kancellár, valamint az átfogó szervezeti egységek vezetői - az ott foglalkoztatottak tekintetében -, valamint az általuk megbízott közalkalmazottak, továbbá a Kancellár által erre megbízott közalkalmazottak jogosultak. A közalkalmazottak személyügyi adataiba a munkavégzésük helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység vezetője betekinthat.
- (4) Önkéntes adatszolgáltatás esetén az érintettet tájékoztatni kell arról, hogy az adatszolgáltatásban való részvétel nem kötelező.
- (5) Statisztikai célra csak jogszabályban meghatározott adatok használhatók fel és adhatók át statisztikai felhasználás céljára személyazonosításra alkalmatlan módon.
- (6) A közalkalmazottakra vonatkozó nyilvántartás rendszerét, a nyilvántartás vezetésére jogosultak körét és az adatkezelés szabályait a vonatkozó jogszabályok keretei között kancellári utasítás állapítja meg.

¹³¹ Nftv. 18. § és az Mt. 10. §

¹³² Nftv. 3. sz. melléklet 3. pont.

81. § Jelen Szabályzat függeléke, mellékletei

- (1) Jelen Szabályzat Függeléke:
A munkáltatói jogokról – rektori-kancellári közös utasítás.
- (2) Jelen Szabályzat Függelékét a Rektori Kabinet gondozza.
- (3) Jelen Szabályzat mellékletei:
 - a) 1. sz. melléklet: Közalkalmazotti Szabályzat – rektori-kancellári közös utasítás.
 - b) 2. sz. melléklet: Az Intézményi Érdekegyeztető Tanács szervezeti és működési rendje – rektori-kancellári közös utasítás.
 - c) 3. sz. melléklet: A közalkalmazottak munkájával kapcsolatos minősítés szempontjai és eljárásrendje – rektori-kancellári közös utasítás.
 - d) 4. sz. melléklet: A BME Esélyegyenlőségi Terve – rektori-kancellári közös utasítás.
 - e) 5. sz. melléklet: A rektort és a Szenátust a tanévben érintő személyügyi feladatok és azok időbeni ütemezése – rektori utasítás.
 - f) 6. sz. melléklet: A közalkalmazottakra vonatkozó nyilvántartás rendszere, a nyilvántartás vezetésére jogosultak köre és az adatkezelés szabályai – kancellári utasítás.
 - g) 7. sz. melléklet: Tájékoztató a munkakörökre és a vezetői, magasabb vezetői megbízásokra vonatkozó pályázati kiírás formai kellékeinek általános szabályairól – rektori-kancellári közös körlevél.
 - h) 8. sz. melléklet: A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések, illetve az egyetemi kitüntetésekkel adható pénzjutalmak szabályai – rektori-kancellári közös körlevél.
 - i) 9. sz. melléklet: Tájékoztató a természetbeni juttatásokról, adómentes bevételekről – kancellári körlevél.
 - j) 10. sz. melléklet: A Humánpolitikai Szabályzat közalkalmazotti és egyes más foglalkoztatási jogviszonyokkal, valamint magasabb vezetői és vezetői megbízásokkal összefüggő iratmintái és formanyomtatványai – kancellári körlevél.
 - k) 11. sz. melléklet: A kilépő interjúk készítésének ügyrendje – kancellári körlevél.
 - l) 12. sz. melléklet: A megbízási jogviszony létesítésével kapcsolatos igazolások kezelésének részletes szabályai – kancellári körlevél.
 - m) 13. sz. melléklet: Az egyetemi címek, kitüntetések oklevélmintái - KTH igazgatói körlevél.
- (4) Az 1-5. számú melléklet gondozásáért a Rektori Kabinet, a 6-12. számú melléklet gondozásáért a Kancellária, a 13. számú melléklet gondozásáért a Központi Tanulmányi Hivatal a felelős.

82. § Záró- és átmeneti rendelkezések

- (1) Jelen Szabályzat 2015. április 1-jén lép hatályba azzal, hogy a 29. § vonatkozásában a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell, a jogviszony létesítésére kiírt pályázatok tekintetében a 2015. március 31-e után megjelent pályázatok esetében kell alkalmazni.
- (2) Az oktatókra vonatkozó alkalmazási, előmeneteli feltételeket a 2012. szeptember 1-jét megelőzően már foglalkoztatott oktatók tekintetében is alkalmazni kell. A foglalkoztatási feltételek teljesítése tekintetében a 2012. szeptember 1-jét megelőző időszakot is figyelembe kell venni. A szabályzat hatályba lépése nem érinti az oktatók, a kutatók foglalkoztatását, a velük kötött munkaszerződést, a kiadott közalkalmazotti kinevezést, valamint a részükre kiadott foglalkoztatáshoz kötődő címeket. 2012. október 1-jét követően az 1993. évi felsőoktatási törvény rendelkezései szerint is tovább alkalmazható az oktató, a tudományos kutató. Ebben az esetben a 43. § (5) bekezdésben meghatározott időbeli korlátozást nem lehet alkalmazni.
- (3) Azoknak az oktatóknak és tudományos kutatóknak a besorolása és foglalkoztatása, akik az 1993. évi felsőoktatási törvény vagy a 2005. évi felsőoktatási törvény 157. § (2) bekezdésének alkalmazásával 2008. augusztus 31-ig az (5) bekezdésben meghatározott régi követelmények szerint alkalmazták akkor változtatható meg, ha az új követelményeket teljesítik.

- (4) Jelen Szabályzat hatálybalépéssel egyidejűleg a Szenátus hatályon kívül helyezi az általa 2006. december 4-én elfogadott és 2006. december 6-án hatályba lépett, többször módosított Humánpolitikai Szabályzatot.

Dr. Péceli Gábor
rektor

Barta-Eke Gyula
kancellár