

# BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM



**A Szenátus I./4./2024-2025.(2024.IX.30.) számú határozata**

## **A BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZATÁRÓL**

Hatályos 2024. szeptember 30. napjától

Rektor és Kancellár

## Tartalomjegyzék

<b>I. Fejezet Általános rendelkezések</b> .....	<b>5</b>
1. § [A Szabályzat célja] .....	5
2. § [A Szabályzat hatálya].....	5
3. § [Jogszabályok, valamint jelen Szabályzathoz kapcsolódó más egyetemi igazgatási és szervezetszabályozó eszközök] .....	5
4. § [A foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei] .....	7
5. § [Az Egyetemen létesíthető munkakörök] .....	7
<b>II. Fejezet A jogviszony létesítésének, módosításának és megszüntetésének általános szabályai</b> .....	<b>8</b>
6. § [A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei] .....	8
7. § [Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (megbízási szerződés) kötésének, illetve a jogviszony fenntartásának feltételei].....	10
8. § [A pályázati eljárás].....	11
9. § [A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok] .....	13
10. § [Részmunkaidő, fizetés nélküli szabadság] .....	14
11. § [A kinevezés kezdőnapja].....	15
12. § [További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás].....	16
13. § [Közalkalmazotti jogviszony létesítése áthelyezéssel].....	16
14. § [Helyettesítés].....	17
15. § [A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai].....	17
16. § [A munkakör módosítása].....	17
17. § [Egyetemen belüli belső áthelyezés].....	18
18. § [A közalkalmazotti jogviszony megszűnése] .....	18
19. § [A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése] .....	19
20. § [Azonnali hatályú megszüntetés].....	19
21. § [A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó megszüntetési szabályok] .....	20
22. § [Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése áthelyezéssel].....	21
<b>III. Fejezet A közalkalmazotti jogok és kötelezettségek</b> .....	<b>21</b>
23. § [Munkaidő és pihenőidő egyetemi általános szabályai] .....	21
24. § [A kártérítési felelősség].....	22
25. § [A közalkalmazott adminisztratív kötelezettségei] .....	22
26. § [A közalkalmazott jogviszonnyal összefüggő kedvezmények] .....	23
27. § [A munkavállalók kollektív jogai] .....	23
28. § [A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos, Egyetemen belüli jogorvoslatok] .....	23

29. § [A közalkalmazottak minősítése] .....	24
30. § [Munkavégzésre irányuló további jogviszony].....	25
31. § [Összeférhetetlenség] .....	26
32. § [Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetetlenségi szabályok] .....	27
33. § [Vezetői összeférhetetlenség].....	28
34. § [A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések].....	28
<b>IV. Fejezet A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó különös szabályok .....</b>	<b>30</b>
35. § [Az oktatói és kutatói jogviszonyra vonatkozó általános követelmények] .....	30
36. § [Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben] .....	31
37. § [Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése].....	31
38. § [A tanársegéd] .....	32
39. § [Az adjunktus].....	32
40. § [Az egyetemi docens] .....	33
41. § [Az egyetemi tanár] .....	34
42. § [Mesteroktató].....	35
43. § [A tudományos segédmunkatárs] .....	35
44. § [A tudományos munkatárs].....	36
45. § [A tudományos főmunkatárs].....	36
46. § [A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor] .....	37
47. § [A látogatóprofesszor (Visiting Professor) és a vendégprofesszor (Guest Professor)].....	38
48. § [A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok].....	38
49. § [Gyakornokokra vonatkozó szabályok].....	39
50. § [A nyelvtanár] .....	40
51. § [A testnevelő tanár] .....	41
52. § [A mérnöktanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati (műszaki, gazdasági) oktató]	41
53. § [Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei] .....	41
54. § [A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések] .....	42
55. § [Kutatási ösztöndíj] .....	43
55/A. § [Alkotói szabadság].....	44
<b>V. Fejezet A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések .....</b>	<b>45</b>
56. § [Közalkalmazotti címek] .....	45
57. § [A közalkalmazotti címek adományozása] .....	45
58. § [A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei].....	46
59. § [A közalkalmazotti cím viselésére való jogosultság megszűnése].....	46
60. § [Nem közalkalmazotti címek].....	46
61. § [A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei].....	46

62. § [A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei] .....	47
63. § [A magántanári cím] .....	47
64. § [A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi cím] .....	47
65. § [A címzetes mesteroktatói cím] .....	48
66. § [A mestertanár] .....	48
67. § [Az Ipari Professzori cím] .....	48
68. § [„Neumann János” professzori cím] .....	48
69. § [A magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes egyetemi docensi és a címzetes mesteroktatói, a mestertanári, valamint az Ipari Professzori címre vonatkozó közös szabályok] .....	49
70. § [Az Egyetem Díszpolgára, Tiszteletbeli Doktora (Mestere), valamint a Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja címek] .....	49
71. § [Az Egyetem által alapított kitüntetések] .....	50
72. § [József Nádor Emlékérem] .....	50
73. § [„Stoczek József” Emlékérem] .....	51
74. § [„Egyetemi Ifjúságért” (Pro Juventute Universitatis” kitüntetés] .....	51
75. § [Rektori, Kancellári, Dékáni Dicséret] .....	51
76. § [A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetés] .....	51
77. § [A Rector Emeritus cím] .....	51
78. § [Kitüntetésekre vonatkozó javaslatok eljárási rendje] .....	52
79. § [Kari kitüntetések] .....	52
80. § [Jubileumi díszoklevelek] .....	52
81. § [Az Egyetem saját halottja] .....	52
82. § [Tárgyi eszközök elnevezése, valamint szobrok és emlékművek állítása] .....	52
<b>VI. Fejezet Eljárási rendelkezések .....</b>	<b>53</b>
83. § [Kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárások] .....	53
84. § [Szavazási szabályok] .....	54
85. § [A nem kari átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottakra vonatkozó egyes szabályok] .....	54
86. § [A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás] .....	55
87. § [Átmeneti- és záró rendelkezések] .....	55

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Kormányrendelet, valamint az Egyetem Szervezeti és Működési Rendjének (a továbbiakban: SZMR) felhatalmazása alapján az SZMR mellékleteként az alábbi szabályzatot fogadja el.

## **I. Fejezet**

### **Általános rendelkezések**

#### **1. § [A Szabályzat célja]**

Jelen Humánpolitikai Szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) meghatározza az Egyetemen folyó oktatási, kutatási, tudományos, művészeti tevékenység magas színvonalú biztosítása érdekében az oktatókkal, kutatókkal, tanárokkal és egyéb közalkalmazottakkal szemben támasztott előmeneteli és teljesítménykövetelményeket, az alkalmazás feltételeit, az értékelés szempontjait, a díjazás elveit, a magasabb vezetőkre és vezetőkre vonatkozó rendelkezéseket, az Egyetemen adományozható címeket és kitüntetések, azok adományozásának elveit és feltételeit.

#### **2. § [A Szabályzat hatálya]**

Jelen Szabályzat személyi hatálya kiterjed

- a) az Egyetem, mint munkáltató, illetve az Egyetem, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló vezetőkre;
  - b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állókra;
  - c) az Egyetemen hallgatói munkaszerződéssel foglalkoztatottakra;
  - d) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
    - da) az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre;
    - db) a közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó egyéb címek birtokosaira;
- (a - d) pontban írtak a továbbiakban: a foglalkoztatottak.

#### **3. § [Jogszabályok, valamint jelen Szabályzathoz kapcsolódó más egyetemi igazgatási és szervezetszabályozó eszközök]**

Jelen Szabályzat alkalmazása során különösen az alábbi jogszabályokat és belső szervezetszabályozókat kell figyelembe venni

- a) a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.);

- b) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.);
- c) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.);
- d) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.);
- e) a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Tbj.);
- f) a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: KFI tv.);
- g) harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről szóló 445/2013. (XI.28.) Korm. rendelet;
- h) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII.12.) Korm. rendelet;
- i) a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat;
- j) a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Szervezeti és Működési Rendje;
- k) Etikai Kódex;
- l) Doktori és Habilitációs Szabályzat;
- m) a munkáltatói jogokról szóló – rektori-kancellári közös utasítás;
- n) a jogszabályban meghatározott költségtérítésekről, a béren kívüli juttatásokról és az Egyetemen adható egyes meghatározott és egyéb juttatások igénybevételének rendjéről – rektori-kancellári közös utasítás;
- o) az Intézményi Érdekegyeztető Tanács szervezeti és működési rendje – rektori-kancellári közös utasítás;
- p) a közalkalmazottak munkájával kapcsolatos minősítés szempontjai és eljárásrendje – rektori-kancellári közös utasítás;
- q) a BME Esélyegyenlőségi Terve – rektori-kancellári közös utasítás;
- r) a BME személyes adatok védelméről és biztonságáról szóló szabályzat – rektori-kancellári közös utasítás;
- s) Iratkezelési Szabályzat – rektori-kancellári közös utasítás;
- t) tájékoztató a munkakörökre és a vezetői, magasabb vezetői megbízásokra vonatkozó pályázati kiírás formai kellékeinek általános szabályairól –kancellári körlevél;
- u) a foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések, illetve az egyetemi kitüntetésekkel adható pénzjutalmak szabályai – rektori-kancellári közös körlevél;

v) Közalkalmazotti Kártérítési Szabályzat – kancellári utasítás.

#### 4. § [A foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei]

- (1) Az Egyetemen munkáltatói jogokat gyakorlók a jogszabályoknak, a jogszabályokban foglalt alapelveknek, jelen Szabályzat és az Egyetem egyéb belső szervezetszabályozóiban foglaltaknak megfelelően járnak el a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében a munkáltatói jog gyakorlója jogosult a közalkalmazottak, a hallgatói munkaszerződéssel, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban foglalkoztatottak számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségszegést szankcionálni.
- (2) A munkáltató, lehetőségeihez mérten elősegíti a közalkalmazottak továbbkésztését, a munkahelyi körülmények javítását.
- (3) A foglalkoztatottak kötelesek a munkáltató által rájuk bízott feladatokat tudásuknak megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni.
- (4) A foglalkoztatottak a jogviszony fennállása során egymással együttműködve járnak el.
- (5) Az átfogó szervezeti egység vezetője humánerőforrás koordinátort bíz meg, aki kapcsolatot tart a szervezeti egységekkel és a Kancellária Humánerőforrás Igazgatóságával (a továbbiakban: HEI).
- (6) A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben hozott intézkedésről írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és az átvétel tényét az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni.
- (7) Az átfogó szervezeti egységek – a belső kontrollrendszer részeként – humánerőforrás gazdálkodásukhoz megfelelő kontrollkörnyezetet működtetnek. A kontrollkörnyezet kialakítására vonatkozó szabályokat az SZMR 6. §-a és a vonatkozó belső szervezetszabályozó tartalmazza.

#### 5. § [Az Egyetemen létesíthető munkakörök]

- (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatok közalkalmazottként – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – oktatói és tanári munkakörben láthatóak el. Oktató feladatok ellátására megbízási szerződés is köthető.
- (2) Az Egyetemen az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.
- (3) Az Egyetemen posztdoktori foglalkoztatási jogviszony létesíthető. A posztdoktori foglalkoztatás kinevezési és folyamatos alkalmazási szabályaira jelen Szabályzatnak a közalkalmazotti jogviszony létesítésére vonatkozó egyes rendelkezéseiben foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, egyebekben a vonatkozó jogszabályok, továbbá jelen Szabályzat kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárási rendelkezései irányadóak.
- (4) Az oktatói és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók.
- (5) Oktatói munkakör kizárólag a karokon létesíthető.
- (6) Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör is létesíthető.

- (7) A munkakörök betöltéséhez előírt képesítési követelményeket a kinevezésre jogosult munkáltatói jogkör gyakorló határozza meg a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseire, valamint a munkakörből fakadó ellátandó feladatok jellegére figyelemmel.
- (8) Az Egyetem által alapított gazdasági társaságokban foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (9) A nem közalkalmazotti munkavégzésre irányuló jogszabályok szerint alkalmazottak (megbízási szerződés, hallgatókkal kötött munkaszerződés) tekintetében a vonatkozó jogszabályok, illetve belső szabályok, továbbá jelen Szabályzat eljárási rendelkezéseinek alkalmazásával kell eljárni. Az adott foglalkoztatási jogviszonyra a munkáltatói jogkör gyakorlója további szabályokat állapíthat meg.
- (10) A kollégiumi hallgatói mentorálással összefüggő feladatokkal kapcsolatos foglalkoztatási jogviszony feltételeit a Térítési és Juttatási Szabályzat tartalmazza.

## **II. Fejezet**

### **A jogviszony létesítésének, módosításának és megszüntetésének általános szabályai**

#### **6. § [A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei]**

- (1) Közalkalmazotti jogviszony a (2) bekezdésben foglaltak kivételével pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.
- (2) Nem kötelező a pályázat kiírása
  - a) olyan munkakör 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) végrehajtási jogszabály alapján az egyéb munkakörök
    - ca) gazdasági ügyintéző
    - cb) igazgatási ügyintéző
    - cc) műszaki ügyintéző
    - cd) ügyviteli ügyintéző
    - ce) szakmai szolgáltató
    - cf) műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott); továbbá
    - cg) a Kjt. 2. számú melléklete szerint meghatározott tanári munkakörökbe történő kinevezés esetén;
  - d) 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;
- e) helyettesítés vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén;
  - f) a Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező.
- (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) helyettesítés;
  - b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására köthető.
- (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 létesített újabb határozott időtartamú jogviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg.
- (7) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony olyan személlyel létesíthető, aki dokumentumokkal igazoltan
- a) büntetlen előéletű;
  - b) a tizennyolcadik életévét betöltötte;
  - c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt, vagy letelepedett, vagy a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és vármegyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről szóló 445/2013. (XI.28.) Kormányrendelet 9. § 15. pontja alapján kutatási tevékenységet végez;
  - d) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt;
  - e) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton (amennyiben a munkakör betöltéséhez pályázatot írtak ki) eredményesen részt vett;
  - f) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas;
  - g) a munkakörre jogszabály által előírt egyéb feltételeket teljesítette.
- (8) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor – kivéve a (9) bekezdés szerinti esetekben – legalább három hónap próbaidő megállapítása kötelező. A próbaidő tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet. A próbaidő meghosszabbítása tilos.

- (9) Nem kell próbaidőt megállapítani áthelyezés, meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.
- (10) A (9) bekezdés nem alkalmazható, ha a közalkalmazott jogviszonya a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítése miatt a törvény erejénél fogva szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező.
- (11) Az E-H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén – ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is – a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. A gyakornoki idő tartamát a kinevezésben kell előírni. A gyakornoki időre vonatkozó szabályokat jelen Szabályzat 49. §-a részletezi.
- (12) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök betöltése előfeltételeinek és követelményeinek különös szabályait a jelen Szabályzat IV. fejezete tartalmazza.

7. § *[Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (megbízási szerződés) kötésének, illetve a jogviszony fenntartásának feltételei]*

- (1) Megbízási jogviszony nem létesíthető az Egyetemen közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel, amennyiben az ellátandó feladatok munkaköri feladatait képezné vagy amely feladatok ellátására a munkaköre alapján kötelezhető lenne.
- (2) 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.
- (3) Azt a tényt, hogy a (2) 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 a (2) 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.
- (4) Nem kell alkalmazni a (3) bekezdés b) pontjának rendelkezését, ha a megbízott a 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.
- (5) A megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízó írásban, a mulasztás jogkövetkezményeinek ismertetésével felhívhatja a megbízottat annak igazolására, hogy vele szemben nem áll fenn a (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok. Ha az igazolásból kiderül, hogy a megbízottal szemben a (2) bekezdésben meghatározott

kizáró ok nem áll fenn, a megbízó az igazolást szolgáló hatósági bizonyítvány díját a megbízott részére megtéríti.

- (6) A megbízási jogviszonyt a megbízó azonnali hatállyal megszünteti, ha
  - a) a megbízott a (3) 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; vagy
  - b) ha a (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a megbízó megállapítja.
- (7) A megbízó a (2) 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 kezeli.

## 8. § [A pályázati eljárás]

- (1) Az Egyetemen kizárólag nyilvános pályázati eljárás eredményeképpen tölthető be
  - a) az egy évnél hosszabb időre szóló határozott, illetve határozatlan idejű
    - aa) egyetemi tanári;
    - ab) egyetemi docensi;
    - ac) kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói és tudományos főmunkatársi munkakör;
  - b) a magasabb vezetői és vezetői megbízások ellátására szóló megbízás;
  - c) a kar szervezeti és működési szabályzatában meghatározott, az a) és b) pontba nem tartozó egyéb oktatói, kutatói munkakör;
  - d) a határozatlan időre létesített
    - da) ügyvivő szakértő;
    - db) tanszéki mérnök;
    - dc) főmérnök;
    - dd) a Kjt. 2. sz. melléklete szerinti oktató-kutató munkakörök.
- (2) A pályázati kiírásnak tartalmaznia kell
  - a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,
  - b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat;
  - c) az illetményre és egyéb juttatásokra vonatkozó tájékoztatást;
  - d) az előírt végzettséget és képzettséget;
  - e) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát;
  - f) határozott idejű kinevezésnél a jogviszony (várható) időtartamát;
  - g) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét;
  - h) a munkakör betöltésének várható kezdő időpontját;
  - i) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen
    - ia) szakmai önéletrajzot;

- ib) a végzettséget tanúsító oklevél és bizonyítvány-másolatokat, jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratok másolatait;
  - ic) szükség esetén publikációs jegyzéket;
  - id) vezetői megbízásra kiírt pályázat esetén a vezetésre, fejlesztésre vonatkozó programot;
  - ie) arról szóló nyilatkozatot, hogy a pályázati anyagban foglalt személyes adatoknak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul;
  - i) a pályázat benyújtásának feltételeit, helyét, határidejét, valamint azon toborzással foglalkozó személyek/szervezetek elérhetőségének megjelölését, akikhez a pályázatot be kell nyújtani;
  - j) a pályázat elbírálásának határidejét;
  - k) az Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679 Rendeletének (GDPR) megfelelő adatkezelési tájékoztatót és nyilatkozat mintát;
  - l) 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 közzétételt megelőzően – az Egyetemi Habilitációs Bizottságnak és Doktori Tanács elnökének – véleményezés céljából – meg kell küldeni.
- (4) Jogszabályban rögzített feltételek mellett a pályázatot kiíró további feltételeket is előírhat, így különösen a nyelvismerettel, tudományos fokozattal- és címekkel, szakmai gyakorlattal összefüggésben.
- (5) A pályázati kiírások tartalmát minden esetben a pályázat kiírásáról döntő munkáltatói jogkör gyakorlója hagyja jóvá. A HEI a munkakörökre és a vezetői, magasabb vezetői megbízásokra vonatkozó pályázati kiírás formai kellékeinek általános szabályairól tájékoztatót bocsáthat ki.
- (6) A pályázati felhívást a Miniszterelnöki Kormányiroda Kormányzati Személyügyi Központ honlapján a <https://kozszolgallas.ksz.gov.hu/> (a továbbiakban: KÖZSZOLGÁLLÁS), valamint az Egyetem központi honlapján kell közzétenni. A pályázati felhívás egyéb álláskereső portálon is közzétehető.
- (7) Amennyiben a pályázati felhívások szövegében esetlegesen eltérés található, az Egyetem honlapján közzétett kiírás szövegét kell irányadónak tekinteni.
- (8) A pályázati felhívást a pályázatot kiíró – a foglalkoztatás helyszíne szerint illetékes – szervezeti egység juttatja el a HEI-re. A HEI gondoskodik a pályázat a KÖZSZOLGÁLLÁS-on, az Egyetem internetes oldalán, illetve erre irányuló kérés esetén egyéb álláskereső portálon történő közzétételéről.
- (9) 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 testületi véleményezés lebonyolítását, a megbízás, kinevezés a pályázati felhívásban foglaltak szerint megvalósítható legyen.

- (10) A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a KÖZSZOLGÁLLÁSON való elsődleges közzétételétől számított 15 napnál, magasabb vezetői megbízásokra kiírt pályázatok esetében 30 napnál rövidebb nem lehet.
- (11) A nyilvános pályázati eljárással betöltött munkakörök és magasabb vezetői megbízások esetében – amennyiben a munkáltató a pályázat kiírásakor véleményező testület felállításáról döntött – a munkáltató a pályázatokat véleményező (rangsoroló) testület véleménye alapján dönt.
- (12) A nyilvános pályázati eljárással betöltött munkakörök esetében – amennyiben a munkáltató a pályázat kiírásakor nem állított fel véleményező testületet – a pályázatokat a munkáltató bírálja el, és dönt a nyertes pályázó személyéről.
- (13) 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 pályázati anyag példányait azok birtokosai megsemmisítik.

#### 9. § [A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok]

- (1) Közalkalmazotti jogviszony 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 külön szervezetszabályozó eszköz tartalmazza.
- (3) A kinevezés elkészítését megelőzően a humánerőforrás koordinátor meggyőződik a jelen Szabályzat 6. § (7) bekezdésében foglalt feltételek fennállásáról. A kinevezendő közalkalmazott a személyi anyaghoz csatolás céljából az alábbi dokumentumokat bocsátja a munkáltató rendelkezésére
  - a) a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt;
  - b) a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek; bizonyítványok eredeti példányait, amelyekről a humánerőforrás koordinátor felveszi az adatokat, tanúsítja, hogy az 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, vagy más, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, annak feltételeit befolyásoló okiratot;
  - e) korábbi foglalkoztatói igazolásokat;
  - f) igazolványt a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról (TB kiskönyv);

- g) előző munkahely által kiadott adatlapot a bírósági végzésekről, igazolást a korábbi jogviszonyról a munkabért terhelő levonásokról, tárgyévi adó-adatlapot.
- (4) A kinevezendő közalkalmazott – amennyiben van, más közigazgatási szervtől történő áthelyezés esetén – a vagyonyilatkozat nyilvántartásba vétele céljából a munkáltató rendelkezésére bocsátja érvényes vagyonyilatkozatát.
- (5) A közalkalmazott a jogviszony létesítésekor az erre rendszeresített nyomtatványon nyilatkozik
  - a) bankszámlaszámáról vagy – fizetési számla hiányában – postai címről, amelyre az illetményének átutalását, illetve postai kézbesítését kéri;
  - b) a gyermekek után járó pótszabadság kiszámításához szükséges adatokról;
  - c) az összeférhetetlenségről;
  - d) az Mt. 10. § (1)-(4) bekezdésén alapuló adatkezelésekről szóló írásbeli tájékoztatás megtörténtéről;
  - e) oktató esetén az Nftv. 26. § (3) szerinti adatokról az Egyetem működési feltételeinek mérlegeléséhez.
- (6) A kinevezési okmányt legalább a Kjt. 21. § (3) bekezdésében meghatározott tartalommal kell elkészíteni az erre rendszeresített iratminta értelemszerű felhasználásával.
- (7) A munkaköri leírást legkésőbb a jogviszony kezdetétől számított hét napon belül át kell adni a közalkalmazottnak. A munkaköri leírást az erre rendszeresített iratminta felhasználásával a közvetlen munkairányító vezető készíti el.
- (8) 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.
- (9) A közalkalmazottnak a munkáltató a kinevezéssel egyidejűleg hét napon belül írásban tájékoztatást ad az alkalmazásával összefüggő munkáltatói rendelkezésekről.
- (10) A megismert személyes adatokat a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig, vagy – közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén – a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig), illetve az Iratkezelési Szabályzatban foglaltak szerinti megőrzési időig kezeli.

#### 10. § [Részmunkaidő, fizetés nélküli szabadság]

- (1) A munkáltatói joggyakorló döntése alapján részmunkaidőben foglalkoztatható
  - a) a vezető megbízású közalkalmazott; és
  - b) a vezetői megbízással nem rendelkező teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem foglalkoztatható részmunkaidőben
  - a) a magasabb vezető megbízású közalkalmazott; és
  - b) a tanszékvezető.
- (3) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti 20 órás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ban foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

- (4) A (3) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat
  - a) a kérelem szerinti időpontig; de
  - b) legfeljebb a gyermek négyéves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a gyermek hatéves koráig köteles foglalkoztatni.
- (5) A részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló kérelmet a (3) 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.
- (6) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatásra az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.
- (7) A (3) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidős foglalkoztatás leteltét követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint, illetményét az időarányosság elvének megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.
- (8) Fizetés nélküli szabadság kérelmet – a (9) bekezdésben foglaltak kivételével – a közalkalmazott írásban köteles előterjeszteni legalább tizenöt nappal korábban a munkáltató felé. A kérelemnek minden esetben tartalmaznia kell az indoklást, valamint a fizetés nélküli szabadság tervezett időtartamát.
- (9) Az oktatói, kutatói, valamint tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a (10) bekezdéstől eltérő indokkal kért fizetés nélküli szabadságra, illetve részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló kérelmet a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltató részére jelezni.
- (10) Jogszabályban meghatározottak alapján a közalkalmazottat a gyermek gondozásának idejére, illetve közeli családtag ápolására alanyi jogon illeti meg a fizetés nélküli szabadság.
- (11) Fizetés nélküli szabadság ideje alatt az Egyetemen egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony nem létesíthető.
- (12) A közalkalmazott részére a rendes szabadságát – eltérő megállapodás hiányában – a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól kell kiadni. Eltérő megállapodás esetén, amennyiben a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály merült fel, a rendes szabadság kiadását az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kell megkezdeni.

#### 11. § [A kinevezés kezdőnapja]

- (1) A kinevezési javaslatot a közalkalmazotti jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően olyan időpontban kell a kinevezésre jogosulthoz felterjeszteni, hogy a HEI a társadalombiztosítás kezdetére vonatkozó bejelentést legkésőbb a

társadalombiztosítási jogviszony első napját megelőző napon megtehesse a Magyar Államkincstár útján a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé.

- (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.

#### 12. § [További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás]

- (1) További közalkalmazotti jogviszony kizárólag részmunkaidős jogviszony formájában létesíthető, ha ehhez az alkalmazni kívánt munkavállaló munkáltatója a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint előzetesen írásban hozzájárult, illetve tudomásul vette.
- (2) A részmunkaidős alkalmazás időtartamát (havi munkaidő) az ellátandó feladat mennyisége határozza meg, de az nem lehet több, mint a törvényes munkaidő (heti 40 óra) fele.
- (3) A munkáltatói jogkör gyakorlója heti 20 órát meghaladó heti munkaidőt csak indokolt esetben javasolhat, melyről a rektor dönt.
- (4) 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, valamint a jogszabály vagy jelen Szabályzat pályáztatásra vonatkozó előírásainak megfelel.

#### 13. § [Közalkalmazotti jogviszony létesítése áthelyezéssel]

- (1) Közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 1. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozó munkáltatók, és az áthelyezéssel érintett foglalkoztatottak (közalkalmazott, köztisztviselő, kormánytisztviselő) háromoldalú megállapodása alapján áthelyezéssel jön létre.
- (2) Az áthelyezésre irányuló folyamatot az átvevő munkáltató kezdeményezi a háromoldalú megállapodás megküldésével. A háromoldalú megállapodás mindhárom érintett fél (foglalkoztatott, átadó és átvevő munkáltató) aláírását követően lesz érvényes.
- (3) A háromoldalú megállapodás aláírását megelőzően – a 8. § (1) bekezdés c) pontjában említett munkaköröknél – mindazon testületi véleményeket, és abban a sorrendben kell beszerezni az áthelyezést megelőzően, ahogyan azok 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.
- (4) Áthelyezés esetén a munkáltatói jogkör áthelyezés utáni gyakorlója az áthelyezés tényére utalással kinevezési okmányt állít ki az 6. § (5)-(7) bekezdéseiben foglaltakra is figyelemmel.



#### 14. § [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) Tartós távollétnek minősül az egybefüggő 30 napot meghaladó
  - a) szülési szabadság;
  - b) fizetés nélküli szabadság;
  - c) keresőképtelenség.
- (3) Helyettesítés jogcímén a munkaköri leírásban részletesen meghatározott feladatok ellátása céljából a helyettesített személy távollétének időtartamára
  - a) határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesíthető; vagy
  - b) a munkáltatói jogkör gyakorlója helyettesítést rendelhet el a Kjt. 24. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján.

#### 15. § [A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai]

- (1) A közalkalmazotti jogviszonyt módosítani a munkáltatói jogkör gyakorló és a közalkalmazott által aláírt okirat alapján lehet.
- (2) Ha a módosítás jogszabályon alapul – különösen a közalkalmazott magasabb fizetési fokozatba sorolása, illetményének jogszabály alapján történő emelése – a közalkalmazott tájékoztatása a munkáltató írásbeli értesítésével történik.
- (3) A munkáltató döntésétől vagy egyéb feltételtől függő változásról írásbeli kinevezés módosítás készül.
- (4) A (2) és (3) bekezdés szerinti okmányokat elsősorban személyesen kell átadni a közalkalmazott részére, aki az átvétel vagy a hozzájárulás tényét aláírásával igazolja.
- (5) Postai vagy elektronikus úton történő kézbesítés esetén az Mt., illetve a mindenkor hatályos Iratkezelési Szabályzat rendelkezései szerint kell eljárni.
- (6) A közalkalmazott fizetési fokozatának jogszabály alapján bekövetkező módosulásának írásbeli értesítéséről és az illetmény jogszabály alapján történő emeléséről a HEI, egyéb esetekben a munkáltatói jogkör gyakorló gondoskodik.

#### 16. § [A munkakör módosítása]

- (1) Ha a közalkalmazotti kinevezés módosítása a munkakör megváltozásával, vagy az eredeti munkakör lényeges módosításával jár, akkor a 6. §-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 a munkáltató rendelkezésére bocsátja

- a) az új vagy megváltozott munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló okleveleket, bizonyítványokat a 9. § (3) bekezdés b) pontja szerinti adatfelvételhez; továbbá
  - b) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását a személyi anyaghoz csatolás céljából.
- (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 munkáltató számára rendelkezésre állnak.

#### 17. § [Egyetemen belüli belső áthelyezés]

- (1) Ha az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy az egyik átfogó szervezeti egységtől másik átfogó szervezeti egységhez kerül át (belső áthelyezés), arról előzetesen az átfogó szervezeti egységek vezetőinek és az érintett közalkalmazottnak meg kell állapodni. A belső áthelyezést az átvevő munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi.
- (2) Amennyiben az átfogó szervezeti egységen belül egyik szervezeti egységtől másik szervezeti egységhez történik a belső áthelyezés, úgy a kinevezést – szervezeti egység változással – kell megfelelően módosítani.
- (3) A belső áthelyezésről szóló kinevezés módosítást az
  - a) átfogó szervezeti egységek közötti belső áthelyezés esetén az átvevő munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak;
  - b) átfogó szervezeti egységen belüli belső áthelyezés esetén a munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írni.
- (4) A belső áthelyezés időpontját úgy kell megállapítani, hogy elegendő idő álljon rendelkezésre a munkakör átadásához.
- (5) Egyetemen belüli belső áthelyezés esetén a közalkalmazott jogviszonya nem kerül megszüntetésre, a szabadságmegváltás iránt intézkedni nem kell. Az átvevő munkáltatói jogkör gyakorlója a jogviszonyban bekövetkezett változásról kinevezés-módosító okmányt állít ki.

#### 18. § [A közalkalmazotti jogviszony megszűnése]

- (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén – kivéve, ha annak oka elhalálozás, felmentési idő meghatározása nélküli vagy próbaidőn belüli megszüntetés – a jogviszony megszűnésének időpontját úgy kell meghatározni, hogy a szükséges iratok, igazolások a jogszabályban meghatározott időpontig elkészíthetők legyenek.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 25. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben – ide nem értve a prémiumévek programban való részvételt – a munkáltatói jogkör gyakorlójának külön intézkedése nélkül is megszűnik.
- (3) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazott halálával szűnik meg, erről a tényről a munkairányító haladéktalanul értesíteni köteles
  - a) a munkáltatói jogkör gyakorlóját;

- b) a HEI-t.
- (3) Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének sajátos eseteit a 37. § tartalmazza.
- (4) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazotti kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg – a kinevezésben foglalt határozott idő nem kerül hosszabbításra vagy véglegesítésre – erről a tényről az érintett közalkalmazottat és a HEI-t a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti. Ennek esetleges hiánya nem érinti a közalkalmazotti jogviszony megszűnését a kinevezésben megjelölt napon.

#### 19. § [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 a feleknek minden kérdésben azonos álláspontra kell jutniuk, az erről szóló írásbeli megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írnia.
- (3) Próbaidő kikötése esetén a próbaidő tartama alatt bármelyik fél, indoklás nélkül, egyoldalú írásbeli nyilatkozattal – azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt. Erről a HEI-t 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 – dönt a munkavégzés alóli mentesítésről. A munkavégzés alóli mentesítésre vonatkozó döntéséről tájékoztatja a közalkalmazottat és a HEI-t.
- (5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 30-33/A. §-aiban meghatározott esetekben és módon felmentéssel, rendkívüli felmentéssel megszüntetheti a közalkalmazott jogviszonyát. A felmentési jog gyakorlására jogosult munkáltató a felmentést köteles megindokolni.
- (6) A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének további eseteit az Nftv. 31. §-a részletezi. Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének részletes szabályait a 37. § rögzíti.

#### 20. § [Azonnali hatályú megszüntetés]

- (1) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni, és az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazni, ha
- a) a közalkalmazott a munkáltató indokolt felszólítására a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül – kivéve, ha ez a határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal nem igazolja, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt vagy

- b) a 9. § (3) bekezdés a) pontja szerinti hatósági erkölcsi bizonyítvány vagy jelen bekezdés a) pontjában meghatározott kizáró ok fennállását a munkáltató a bűnügyi 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.

**21. § [A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó megszüntetési szabályok]**

- (1) Az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint öregségi nyugdíjra jogosult közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyát – az 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat rendelkezéseinek figyelembevételével – felmentéssel meg kell szüntetni.
- (2) Munkáltató felmentéssel akkor szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyt, ha a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetve legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül.
- (3) Nyugdíjasnak minősül a közalkalmazott, ha
- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság);
  - b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül;
  - c) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül;
  - d) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül;
  - e) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül;
  - f) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül.
- (4) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség alól a munkáltatói jogkör gyakorlója az öregségi nyugdíjra jogosult oktatót, tanárt és kutatót 70 éves életkorukig mentesítheti.
- (5) Öregségi nyugdíjra jogosult közalkalmazott felmentési ideje
- a) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő naptól kezdődik;
  - b) a (4) bekezdés szerinti esetekben úgy határozandó meg, hogy a felmentési idő legkésőbb a 70 éves életkor betöltéséig leteljen.
- (6) A felmentés kezdő időpontját, illetve a közalkalmazott munkavégzés alóli mentesítésének kezdő időpontját (szakaszait) – a Kjt. és az Nftv. rendelkezéseinek keretei között – úgy kell megállapítani, hogy az adott tanulmányi félév lehetőség szerint zavartalanul lebonyolítható legyen.
- (7) A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt – nők kedvezményes öregségi nyugdíja – legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott azt kérelmezi.
- (8) A nők kedvezményes öregségi nyugdíjára jogosult közalkalmazott felmentési ideje legkorábban olyan időpontban kezdődhet, hogy a felmentési idő leteltekor a közalkalmazott rendelkezzen a Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételekkel.
- (9) A felmentési idő – a (5) illetve (7) bekezdés szerinti esetekben egyaránt – legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Mértékét a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján a Kjt. 33. § (2) határozza meg.

- (10) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól.
- (11) Nyugállományba vonulás esetén a jogviszony közös megegyezéssel is megszüntethető, ebben az esetben a közalkalmazott nem jogosult felmentési időre.
- (12) Közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetésekor sem foglalkoztatható a közalkalmazott az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követően, kivéve a (4) bekezdés szerinti mentesítést.

#### **22. § [Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése áthelyezéssel]**

- (1) Ha a közalkalmazotti jogviszony Egyetemen kívüli szervhez történő áthelyezéssel szűnik meg, 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 áthelyezés során meg kell állapodni a közalkalmazott új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában.
- (3) Az áthelyezésre egyebekben a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó eljárási szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

### **III. Fejezet**

#### **A közalkalmazotti jogok és kötelezettségek**

#### **23. § [Munkaidő és pihenőidő egyetemi általános szabályai]**

- (1) A nem oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak általános munkarendben (hétfőtől péntekig) rugalmas (törzsidő-peremidő) munkaidőbeosztásban, az oktatói, kutatói és tanári munkakörben alkalmazott közalkalmazottak kötetlen munkarendben dolgoznak.
- (2) Teljes munkaidőben, rugalmas munkaidőbeosztásban dolgozó közalkalmazott törzsideje hétfőtől-csütörtökig 9.00–15.00 óráig, pénteken 9.00–13.00 óráig, peremideje hétfőtől-csütörtökig 6.00–9.00 óráig, illetve 15.00–18.00 óráig, pénteken 6.00–9.00 óráig, illetve 13.00–18.00 óráig terjedően értendő. Részmunkaidőben alkalmazott közalkalmazott törzsideje és peremideje arányosan igazodik a teljes munkaidős foglalkoztatásnál meghatározott időtartamokhoz.
- (3) Kötetlen munkarendben foglalkoztatott közalkalmazott jogosult a munkaidejének beosztására, azonban együttműködési kötelezettségére tekintettel figyelemmel kell lennie az oktatói-kutatói tevékenységének ellátásához kapcsolódó kötelezettségeinek betartására, különösen az oktató-nevelő munkával kapcsolatos konkrét elfoglaltságot rögzítő órarendre, egyéb munkairányítói utasításokra.
- (4) Az alkalmazott munkarend szerinti munkaidő szabályainak betartatása, ellenőrzése és nyilvántartása a helyben szokásos módon történik.
- (5) A teljes munkaidő mértéke heti 40 óra, amelybe a munkaközi szünetek nem számítanak bele. A munkaközi szünet – elsősorban étkezés, pihenés céljára – a munkaidő megszakítására szolgál, amely időtartam alatt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége nincs a munkavállalónak.

- (6) Munkaközi szünet az alábbiak szerint illeti meg a munkavállalót
  - a) amennyiben a napi munkaidő meghaladja a 6 órát 20 perc
  - b) amennyiben a napi munkaidő meghaladja a 9 órát 45 perc.
- (7) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően.
- (8) Az Egyetemen alkalmazható otthoni munkavégzés szabályairól belső szervezetszabályozó rendelkezik.

#### 24. § [A kártérítési felelősség]

- (1) A jelen Szabályzat alkalmazásában a kár az Egyetem mindennemű vagyonában bekövetkezett csökkenés, amely a közalkalmazott jogellenes vagy felróható magatartásával, tevékenységével, mulasztásával okozati összefüggésben következett be. A közalkalmazott magatartása, tevékenysége, mulasztása felróható, amennyiben nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.
- (2) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik a vonatkozó jogszabályi-, illetve belső szabályozó rendelkezései szerint.

#### 25. § [A közalkalmazott adminisztratív kötelezettségei]

- (1) A közalkalmazott – a közalkalmazotti alapnyilvántartás és az Egyetem más nyilvántartásai naprakész állapotának biztosítása érdekében – a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül – bemutatva a megfelelő dokumentumokat – az erre rendszeresített nyomtatványon bejelenti a munkáltatónak bármely, korábban lejelentett, különösen az alábbi adatában bekövetkezett változást
  - a) nevének, lakcímének megváltozását;
  - b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését;
  - c) tudományos fokozat és cím megszerzését;
  - d) ha nyugdíjasnak minősül;
  - e) ha az Nftv. 26. § (3) bekezdése alapján a költségvetési támogatás megállapításához és a felsőoktatási intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során kiadott nyilatkozatában változás következik be.
- (2) A munkáltató a humánerőforrás koordinátor útján a kézhezvételtől számított három munkanapon belül küldi meg a közalkalmazott által közölt adatokat, adatváltozásokat a HEI részére.
- (3) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles munkakörét a szervezeti egység vezetője 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.

**26. §** [A közalkalmazott jogviszonnyal összefüggő kedvezmények]

- (1) A vonatkozó belső szervezetszabályzó alapján a foglalkoztatott béren kívüli juttatásra és egyéb juttatásra válhat jogosulttá.
- (2) A pénzbeli- és természetbeni juttatásokkal, valamint kedvezményekkel kapcsolatos elvi döntés meghozatala előtt a szakszervezet(ek) és a Közalkalmazotti Tanács véleményét ki kell kérni.

**27. §** [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, figyelembe veszik az Intézményi Érdekegyeztető Tanács ajánlásait, valamint az Egyetem és az érdekképviseleti 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.

**28. §** [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 munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetőhöz írásban kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja.
- (3) A jogorvoslati kérelem alapossága esetén a kérelemmel érintett személy vagy testület döntését, intézkedését – szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett – megsemmisítheti, megváltoztathatja, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja.
- (4) A (3) bekezdés nem alkalmazható, amennyiben a kérelemmel érintett személy a rektor vagy a kancellár, illetve a kérelemmel érintett testület a Szenátus vagy a kari tanács.
- (5) A harminc napos határidő indokolt esetben – legfeljebb további harminc nappal – meghosszabbítható. A határidő meghosszabbításáról a jogorvoslati kérelem benyújtóját értesíteni kell.
- (6) 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.
- (7) A kancellár döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a kancellár a szükséges döntést, intézkedést harminc napon belül meghozhatja.

- (8) Amennyiben a rektor a saját maga, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.
- (9) Amennyiben a kancellár a saját maga döntése, intézkedése, illetve mulasztása miatti eljárás lefolytatását megtagadja, az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.
- (10) A közalkalmazott minősítésével összefüggő jogorvoslat különös szabályait a 29. § rögzíti.
- (11) Jelen §-ban rögzített eljárások nem érintik a jogszabályokban biztosított – munkaügyi jogvitákkal összefüggő – jogorvoslati lehetőségeket és azok határidejét.

#### 29. § [A közalkalmazottak minősítése]

- (1) A közalkalmazottat az alábbi esetekben minősíteni kell
  - a) a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,
  - b) a garatálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt;
  - c) a közalkalmazott kinevezése után egy évvel, amennyiben illetményét a garatálnál magasabb összegben állapították meg; illetve
  - d) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén;
  - e) címadományozást megelőzően;
  - f) gyakornoki ideje alatt, a gyakornoki idő lejártának hónapjában;
  - g) a várakozási idő csökkentésekor, kivéve, ha a csökkentést jogszabály írja elő.
- (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 irányművekként 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. A minősítést jogszabályban előírt tartalmú minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni.
- (5) Oktató, kutató, tanár minősítésekor az oktatási és kutatási teljesítményt kvantitatív módszerekkel kell értékelni és figyelembe venni.
- (6) Az oktatónál, tanárnál az oktatási teljesítmény értékelésénél figyelembe kell venni az OHV eredményeit, kutatási teljesítményét a Magyar Tudományos Művek Tára (a továbbiakban: 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.



- (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.
- (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.
- (10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza. Az alapnyilvántartás elektronikus, kezelője a HEI.
- (11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogait sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közzétételétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

### 30. § [Munkavégzésre irányuló további jogviszony]

- (1) A közalkalmazott más munkáltatóval munkavégzésre irányuló további jogviszonyt minden esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes vizsgálatát követően létesíthet.
- (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 csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.
- (3) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a bírálói, művészeti, lektori, szerkesztői, a közérdekű önkéntes tevékenység és az állami projektértékelői jogviszony kivételével – köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen írásban bejelenteni az összeférhetlenség vizsgálatának érdekében.
- (4) Amennyiben a további jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján – figyelemmel a 31. §-ra – nem összeférhetetlen, illetve más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését közvetlenül nem veszélyezteti, a munkáltató a további jogviszony létesítését tudomásul veszi.
- (5) Amennyiben a további jogviszony létesítése összeférhetetlen, illetve más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését közvetlenül veszélyezteti, a munkáltatói jogkör gyakorlója a további jogviszony létesítését megtiltja, amely intézkedés ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.
- (6) A további jogviszony létesítésére irányuló bejelentést, illetve kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább harminc nappal.
- (7) A munkáltatói jogkör gyakorlója – mérlegelést követően, harminc napon belül – a további jogviszony létesítésének engedélyezéséről vagy elutasításáról a közalkalmazott által az erre rendszeresített formanyomtatványon benyújtott iraton rögzíti döntését.
- (8) Az összeférhetetlennek minősülő, már fennálló további jogviszony esetén a munkáltató írásbeli felszólításában a további jogviszonynak a módosítását, illetve megszüntetését írhatja elő, harminc napos határidő kitűzésével. Ha a közalkalmazott

a további jogviszony létesítésére irányuló tiltás vagy a jelen bekezdés szerinti felszólítás határidején belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

- (9) A teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében csak részmunkaidőben (legfeljebb heti 20 órában) lehet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt engedélyezni bármilyen munkálatóval. A szabályt a munkavégzésre irányuló további jogviszonyok összességére kell alkalmazni.
- (10) A munkáltatói jogkör gyakorlója a (9) bekezdésben foglalt korlátozástól eltérő engedélyezésre indokolt esetben javaslatot tehet, melyről
  - a) rektori munkáltatói jogkörbe tartozó személyek esetében a rektor;
  - b) a kancellári munkáltatói jogkörbe tartozó személyek esetében a kancellár dönt.

### 31. § [Összeférhetetlenség]

- (1) A közalkalmazottak nem létesíthetnek munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörükkel összeférhetetlen. Az Egyetemen foglalkoztatott közalkalmazottak újabb, az Egyetemen belüli közalkalmazotti foglalkoztatási jogviszonya összeférhetetlen.
- (2) Összeférhetetlen különösen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony,
  - a) amelyben a szolgálati (üzleti) titkot képező eljárások, módszerek, ismeretek harmadik személy javára való alkalmazására kerülhet sor; vagy
  - b) amely az Egyetemen teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott által más felsőoktatási intézményben, vagy egyéb munkáltatónál a teljes munkaidő több, mint felének megfelelő időtartamban történő foglalkoztatásra irányul.
- (3) A közalkalmazott köteles az Egyetem üzleti titkát megőrizni. 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. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony (függetlenül attól, hogy a további jogviszony létesítése engedélyezési vagy bejelentési kötelezettség alá esik), amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát képező információk, módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k alkalmazására, hasznosítására kerülne sor.
- (4) A pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével összeférhetetlen
  - a) ha az Mt. 294.§ (1) b) pontja szerinti hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne vagy
  - b) ha az Egyetemmel azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban vezetői tisztségviselő, felügyelőbizottsági tag.
- (5) A KFI tv. szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak, valamint az Nftv. szerinti intézményi társaságnak – a kutatóhelynek a KFI tv. 34/A. § (2) bekezdése szerinti átláthatósági szabályzatában foglaltakkal összhangban, a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával – tagja vagy

vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.

- (6) A közalkalmazott amennyiben az Egyetemmel szerződéses kapcsolatban álló szervezettel létesít vagy tart fenn munkavégzésre irányuló jogviszonyt, a szerződéses kapcsolattal meghatározott ügkörökben nyilatkozattételre felhatalmazott egyetemi vezető engedélyével nyilatkozhat.
- (7) A közalkalmazottak nyolc napon belül kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha velük szemben jogszabályban, vagy jelen szabályzatban meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyuknak fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerülnek.
- (8) Ha az összeférhetlenség ténye a munkáltatói jogkör gyakorlójának – a közalkalmazott bejelentése alapján vagy egyéb módon – a tudomására jut, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül harminc napos határidő kitűzésével írásban felszólítja az érintettet az összeférhetlenség megszüntetésére. Ha a közalkalmazott az összeférhetlenségi okot határidőn belül megszünteti, akkor arról írásban köteles nyilatkozni a munkáltatónak.
- (9) Amennyiben a (8) bekezdés szerinti felszólítást követően a harminc napos határidőn belül nem igazolja az összeférhetlenség megszüntetését, úgy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

### 32. § [Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok]

- (1) Az oktatók, kutatók és tanárok a jogszabályokban és a 31. §-ban foglalt összeférhetlenségi szabályokon túl – kivéve amennyiben a munkáltató másképpen rendelkezik – nem létesíthetnek, illetve tarthatnak fenn olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, amelynek keretében az Egyetemen kidolgozott tantervek, tematikák, tananyagok, tudományos és szakmai eredmények alkalmazására kerülne sor.
- (2) Az Egyetemen teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, kutató kizárólag az Egyetemet jelölheti meg az Nftv. 26. § (3) bekezdése alapján 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 a munkáltatói jogkör gyakorló írásban hozzájárult azzal a nyilatkozatával együtt, hogy tisztában van a nyilatkozat visszavonásának a költségvetési támogatás megállapítása, a szakakkreditációja, illetve a kapacitásakkreditáció kapcsán fellépő következményeivel.
- (3) Az oktató vagy kutató a (2) bekezdésben említett nyilatkozatot közalkalmazotti jogviszonya létesítésekor teszi, illetve amikor ez a jogszabályokban előírt kötelezettségek teljesítéséhez szükséges, vagy erre a munkáltatói jogkört gyakorló felszólítja. A nyilatkozatot a munkáltatói jogkör gyakorlója a humánerőforrás koordinátor útján küldi meg a HEI-nek.
- (4) Az Nftv. 26. § (4) bekezdése alapján az oktató a munkáltató hozzájárulásával munkaköri feladatait a miniszter által határozott időre – legfeljebb öt évre – meghirdetett felsőoktatási együttműködési program keretében külföldi székhelyű magyar nyelvű képzést folytató felsőoktatási intézményben is teljesítheti.

- (5) Külföldi felsőoktatási intézményben történő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkáltató diszkrecionális jogkörben eljárva engedélyezheti oktató, kutató, tanár részére. A külföldi felsőoktatási intézménynél fennálló jogviszony időtartamára a munkáltató fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

### 33. § [Vezetői összeférhetlenség]

- (1) A felsőoktatási intézményben magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartozója intézményi társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja.
- (2) A magasabb vezető, vezető közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen
- az olyan további munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne;
  - az Egyetemmel azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- (3) Nem minősül összeférhetetlennek a (2) bekezdés b) pontban nem említett gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelő bizottsági tagság, amennyiben az más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését nem veszélyezteti azzal, hogy a magasabb vezetői vagy vezetői megbízással rendelkező személy és az Mt. szerinti hozzátartozója az intézményi gazdasági társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója vagy felügyelőbizottsági tagja.
- (4) A magasabb vezetők és a vezetők minden munkavégzésre irányuló további jogviszonyukat a fölöttük munkáltatói jogkört gyakorlónak bejelentik. A munkáltatói jogkör gyakorlója öt munkanapon belül dönt a jogviszony összeférhetlenségéről.
- (5) Amennyiben a közalkalmazott vezetői, magasabb vezetői megbízással 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.
- (6) Ha az összeférhetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetlenséget 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.

### 34. § [A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések]

- (1) A jelen Szabályzat rendelkezéseit a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás esetében az ebben a szakaszban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.
- (2) Az Egyetemen magasabb vezető

- a) a rektor;
  - b) a rektorhelyettes;
  - c) a főigazgató;
  - d) a dékán;
  - e) a kancellár;
  - f) a külön jogszabály szerint magasabb vezető.
- (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 adható.
- (4) A magasabb vezetői, vezetői megbízásokkal kapcsolatos további szabályokat egyéb intézményi szabályozó eszköz tartalmazza.
- (5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra – a betöltendő munkakör megjelölésével – nyilvános pályázatot kell kiírni.
- (6) Magasabb vezető és vezető csak felsőfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet.
- (7) Dékáni megbízást a karon teljes munkaidőben foglalkoztatott egyetemi tanár vagy docens, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs munkakörű közalkalmazott kaphat.
- (8) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.
- (9) A (2) és (3) bekezdésekben meghatározott vezetői megbízások határozott időre – a (2) bekezdés a)-d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra – adhatók. A (2) bekezdés a), c) és d) pontjaiban felsorolt megbízások egy, a (2) bekezdés b) és e) pontjaiban, továbbá a (3) bekezdésben felsorolt megbízások több alkalommal meghosszabbíthatók.
- (10) Megszűnik a magasabb vezetői, vezetői megbízás
- a) amennyiben a megbízáshoz tartozó közalkalmazotti jogviszony megszűnik;
  - b) amennyiben a megbízásról a közalkalmazott lemond;
  - c) amennyiben azt a munkáltatói jogok gyakorlója visszavonja.
- (11) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás időtartamának lejártáról, valamint a (8) bekezdésben meghatározott korhatár betöltése esetén, továbbá a (10) bekezdés a) pontjában rögzített esetben a magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről az érintett közalkalmazottat a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően tizenöt nappal a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti, illetve ezzel egyidejűleg a HEI-t is tájékoztatja.
- (12) Az erre jogosult a megbízás lejárta előtt három-hat hónappal pályázat kiírását kezdeményezi.
- (13) Ha a határozott idő lejártakor, illetve a korhatár elérésekor a magasabb vezetői, vezetői tisztségre kiírt pályázat eredménytelen volt, ideiglenes megbízást kell adni a magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátására.
- (14) Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást az Egyetem, illetve az érintett átfogó szervezeti egység bármely más vezetőjének, munkatársának lehet adni.
- (15) Az ideiglenes megbízás határozott időre, legfeljebb a kiválasztott vezető kinevezéséig terjedő időtartamra szól.

## IV. Fejezet

### A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó különös szabályok

35. § [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 el.
- (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 feladatokra.
- (3) Oktatói, kutatói feladatokra közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás feltétele – az Nftv.-ben és jelen Szabályzatban meghatározott egyéb feltételek megléte mellett – az előírt mesterfokozat és szakképzettség. E rendelkezést a megbízási jogviszony létesítésére megfelelően alkalmazni kell.
- (4) 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.
- (5) Közalkalmazottal a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszony létesíthető.
- (6) 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.
- (7) Az Egyetem oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottai tudományos közleményeik adatait az MTMT-ben rögzítik.
- (8) Az oktatói és kutatói, valamint tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakra a karok – kari szabályzatban, vagy kari tanácsi határozattal – külön szabályokat alkothatnak.
- (9) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők
  - a) tanársegéd;
  - b) adjunktus;
  - c) egyetemi docens;
  - d) egyetemi tanár;
  - e) mesteroktató.
- (10) Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
- (11) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80%-át az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.
- (12) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők

- a) tudományos segédmunkatárs;
- b) tudományos munkatárs;
- c) tudományos főmunkatárs;
- d) tudományos tanácsadó;
- e) kutatóprofesszor.

**36. § [Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben]**

- (1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi tanári és docensi, valamint a kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkakörök betöltése nyilvános pályázat útján történhet. A nyilvános pályázaton az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók és nem állók egyaránt részt vehetnek.
- (2) A benyújtott pályázatokat a kari tanács rangsorolja, kivéve az egyetemi tanári és kutatóprofesszori pályázatokat, amelyeket a Szenátus rangsorol.
- (3) A kari tanács azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a szükséges feltételeknek, tartalmuk szerint rangsorolja. 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.
- (4) Kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében a nem kari átfogó szervezeti egység szervezeti és működési szabályzatában megjelölt tudományterület vagy tudományág szerint illetékes kari tanács rangsorolja a pályázatokat.
- (5) Egyetemi tanári és kutatóprofesszori pályázatok esetében a szenátusi döntés előkészítésében közreműködő szakmai testületei az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács, valamint a kari tanács. E testületek írásos véleményét az előterjesztőnek a szenátusi előterjesztéshez csatolnia kell.
- (6) 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.

**37. § [Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése]**

- (1) Az Egyetem felmondással, illetve felmentéssel – a Kjt.-ben meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató
  - a) nem teljesítette a jelen Szabályzatban meghatározottakat, melyeket a munkáltató legalább ötévente felülvizsgál, ellenőriz, így különösen az egyes munkakörökre megállapított feltételeket; vagy
  - b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő kijelölésével – a kinevezési okmányban, illetve a munkaköri leírásában előírt; vagy
  - c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe.
- (3) Az alkalmazás megszűnésével - az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga.

- (4) Az oktatók közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésre lehetőleg úgy kerüljön sor, hogy az érintett tanulmányi félév zavartalanul lebonyolítható legyen.
- (5) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történt munkába állásának napjától számított tizedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot. E határidők elteltével az oktató közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.
- (6) Az (5) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be 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.

### 38. § [A tanársegéd]

- (1) Tanársegédnek nevezhető ki, aki
  - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik;
  - b) megkezdte a doktori képzést, vagy doktorjelölt;
  - c) képes alkotó tevékenység végzésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei
  - a) az oktatót tárgyát 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) a közalkalmazott a munkába állásától számított 3;
  - b) az Építészmérnöki Karon, művészeti területen 6 éven belül nem létesít doktorjelölti jogviszonyt.
- (4) Az (3) bekezdésekben meghatározott határidőkbe nem számít be a jelen Szabályzat 37. § (6) bekezdésében meghatározott időszak.

### 39. § [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



- 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.

#### 40. § [Az egyetemi docens]

- (1) Egyetemi docenssé nevezhető ki, aki
  - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal 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 vezetésére;
  - c) idegen nyelven is képes előadás tartására;
  - d) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is;
  - e) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
  - f) 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 képviselése;
  - 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.

#### 41. § [Az egyetemi tanár]

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe nevezhető ki, aki
  - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, PhD vagy DLA fokozattal, valamint habilitációval rendelkezik;
  - b) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan széleskörű szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkező magas elismertségű képviselője, aki nemzetközi szinten kiemelkedő, önálló tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki;
  - c) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével, továbbá az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére;
  - d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír;
  - e) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására;
  - f) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is;
  - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat.
- (2) Az (1) bekezdés b) pontjában foglalt kritériumok teljesítését a pályázati eljárás során az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács (EHBDT) vizsgálja. Az elvárt kiemelkedő tevékenység megállapításakor az EHBDT belső és független külső minősítésre is támaszkodik. Külső minősítésként, többek között az MTA doktora címet, Széchenyi-díjat, kiváló minősítéssel lezárt ERC vagy Lendület H pályázatot, továbbá nemzetközileg kimagasló elismertségű egyetemen, kutató-fejlesztőintézetben huzamos ideig betöltött egyetemi tanári, vagy azzal egyenértékű, vezető kutatói munkakört mérlegeli. Építőművészet tudományágban a fentiekén túl az EHBDT külső elismerésként mérlegeli, többek között, az MMA, illetve SZIMA tagságot, Kossuth- és Ybl-díjat, illetve egyéb, kimagasló elismertségű hazai vagy nemzetközi építészeti, művészeti díjakat
- (3) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás további feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök az egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges munkaköri címről hozott döntésével kinevezze, vagy az érintett ilyen kinevezéssel, illetve munkaköri címmel már rendelkezzen.
- (4) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
- (5) 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 (különösen 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.

#### 42. § [Mesteroktató]

- (1) A mesteroktató kinevezésének feltételei
  - a) tízéves szakmai gyakorlati munkatapasztalat; és
  - b) alkalmasság a hallgató gyakorlati képzésére; és
  - c) mesterfokozat és legalább egy idegen nyelvnek az oktatáshoz szükséges szintű ismerete.
- (2) A mesteroktató folyamatos alkalmazásának követelményei
  - a) az oktatót képzési terület elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése;
  - b) általános tájékozottság a képzési terület gyakorlatában és szakirodalmában;
  - c) részvétel az egyetemen folyó szakmai közéleti munkában, kapcsolattartás a gazdaság szereplőivel, törekvés azok erőforrásai oktatásba és kutatásba bevonására;
  - d) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása, illetve fejlesztése.

#### 43. § [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 Építészmérnöki Karon, művészeti fokozatszerzésre irányuló doktorjelölti jogviszonyt 6 éven) belül köteles e követelményt teljesíteni. A kinevezésben továbbá elő lehet írni, hogy 6 (az Építészmérnöki Karon, művészeti területen 8) éven belül köteles doktori (művészeti) fokozatot szerezni.

#### 44. § [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.

#### 45. § [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.

46. § [A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor]

- (1) Tudományos tanácsadói vagy kutatóprofesszori munkakörbe nevezhető ki, aki
  - a) mesterfokozattal vagy azzal egyenértékű végzettséggel, PhD vagy DLA doktori fokozattal, továbbá legalább tíz év időtartamú eredményes
    - aa) kutatói,
    - ab) oktatói, vagy
    - ac) szakmaigyakorlattal rendelkezik;
  - b) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan széleskörű szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkező magas elismertségű képviselője, aki nemzetközi szinten kiemelkedő, önálló tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki;
  - c) tudományos vagy szakmai tevékenységével, továbbá a kutatásban, kutatásszervezésben, innovációban vagy oktatásban, szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére;
  - d) iskolateremtő tudományos és szakmai munkássággal, tudományszervezői tapasztalattal és oktatási és irányítási készséggel bír;
  - e) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium, gyakorlat tartására;
  - f) kimagasló publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is; és
  - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat.
- (2) Az (1) bekezdés b) pontjában foglalt kritériumok teljesítését a pályázati eljárás során az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács (EHBDT) vizsgálja. A bírálat menete megegyezik azoknak az egyetemi tanári pályázatoknak bírálati menetével, ahol a pályázók más intézményből már kinevezett egyetemi tanárként érkeznek Egyetemünkre. Az elvárt kiemelkedő tevékenység megállapításakor az EHBDT belső és független külső minősítésre is támaszkodik. Külső minősítésként, többek között az MTA doktora címet, Széchenyi-díjat, kiváló minősítéssel lezárt ERC vagy Lendület H pályázatot, továbbá nemzetközileg kimagasló elismertségű egyetemen, kutató-fejlesztőintézetben huzamos ideig betöltött egyetemi tanári, vagy azzal egyenértékű, vezető kutatói munkakört mérlegeli. Építőművészet tudományágban a fentiekén túl az EHBDT külső elismerésként mérlegeli, többek között, az MMA, illetve SZIMA tagságot, Kossuth- és Ybl-díjat, illetve egyéb, kimagasló elismertségű hazai vagy nemzetközi építészeti, művészeti díjakat.
- (3) 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 rendszeres, kiemelkedő színvonalú közzététele nemzetközileg elismert folyóiratokban és fórumokon;
- d) pályázati csoportok tevékenységének összefogása, jelentős kutatási/szakmai megbízások és bevételek szerzése, az Egyetem bevételszerző tevékenységének támogatása;
- e) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való aktív részvétel;
- f) intézményének, illetőleg országának szakmai képvisellete;
- g) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitációs eljárásokban.

**47. § [A látogatóprofesszor (Visiting Professor) és a vendégprofesszor (Guest Professor)]**

- (1) Az Egyetem látogatóprofesszori (Visiting Professor) illetve vendégprofesszori (Guest Professor) címet adományozhat külföldi professzorok néhány hetes (látogatóprofesszor, azaz Visiting Professor) illetve néhány hónapos, de egy évnél rövidebb (vendégprofesszor, azaz Guest Professor) magyarországi munkavégzése vonatkozásában.
- (2) Látogatóprofesszor, illetve Vendégprofesszor cím adományozható annak, aki
  - a) jelentős, nemzetközi tekintélyű külföldi egyetemen rendelkezik professzori, docensi, vagy ezeknek a titulusoknak megfelelő oktatói-kutatói kinevezéssel (különösen „professor”, „associate professor”, „directeur de recherche”, „reader”);
  - b) nemzetközileg kiemelkedő tudományos és publikációs teljesítménnyel és elismertséggel bír.
- (3) A munkavégzés során az Egyetem határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt létesít vagy megbízási szerződést köt a látogató- illetve vendégprofesszorral.
- (4) A látogatóprofesszor, illetve vendégprofesszor
  - a) magyarországi tartózkodása idején a félév beosztásához illeszkedő, vagy intenzív kurzust tart;
  - b) lehetőség szerint bekapcsolódik az Egyetemen folyó kutatásokba és az eredmények publikálásába.
- (5) A látogatóprofesszor, illetve vendégprofesszor cím használatát a dékán engedélyezi a vendéget fogadó tanszék vagy intézet vezetőjének javaslatára, az érintett kar Kari Tanácsának jóváhagyásával.
- (6) A cím az Egyetemen végzett tevékenység ideje alatt használható.

**48. § [A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok]**

- (1) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök a következők
  - a) mérnöktanár;

- b) nyelvtanár;
  - c) testnevelő tanár;
  - d) mestertanár.
- (2) Egyes különös oktatási feladatok tanári munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban láthatók el.
- (3) 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 közalkalmazotti jogviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó tanári feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
- (4) 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.

#### 49. § [Gyakornokokra vonatkozó szabályok]

- (1) Az E-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 6. § (11) bekezdésében meghatározottak szerinti – három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.
- (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.
- (3) A (2) bekezdéstől eltérően, nem lehet a szakmai gyakorlat megállapításakor beszámítani a közalkalmazotti jogviszony időtartamát, ha az a gyakornoki idő alatt
- a) jelen Szabályzat 29. § (9) 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.
- (4) 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 évnél 365 nap felel meg.
- (5) A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.
- (6) 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.

- (7) 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.
- (8) 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 (9)-(13) bekezdésekben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a jelen Szabályzat 29. § (9) bekezdésében meghatározottak a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.
- (9) A gyakornoki idő tartamába nem számít be
  - 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.
- (10) 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 indokolttá teszi.
- (11) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását.
- (12) A szakmai segítő
  - a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét;
  - b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését;
  - c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (10) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését. Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.
- (13) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének eleget tehessen.
- (14) A gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségeket a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők határozzák meg.

## 50. § [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.

#### 51. § [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.

#### 52. § [A mérnöktanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár és a gyakorlati (műszaki, gazdasági) oktató]

- (1) A mérnöktanár, 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 mérnöktanár, 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.

#### 53. § [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. Jelen bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, továbbá az óraadó oktatókat is.
- (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, fogyatékoságát.

- (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.
- (4) Az oktatói, tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.

#### 54. § [A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések]

- (1) A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.
- (2) Az Egyetemen az egyes oktatók kötelező legkisebb óraterhelését a jelen szakaszban meghatározottak figyelembe vételével kell részletesen meghatározni és azt részükre írásban át kell adni.
- (3) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – egyetemi tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást - a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet - folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét.
- (4) A kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében az oktatói munkakörben megállapított kötelező legkisebb óraszám 20%-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 tizennyolc óránál. Jelen bekezdésben foglaltaktól eltérően a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A munkáltatói jogkörű vezető a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal emelheti, illetve csökkentheti azzal a megkötéssel, hogy a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.
- (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 szakaszban meghatározott kötelezően ellátandó más oktatási feladatokat
  - a) a jelen szakasz 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.

#### 55. § [Kutatási ösztöndíj]

- (1) Tudományos kutatási tevékenységet is folytató közalkalmazottak tudományos előmenetelének segítése érdekében kutatási ösztöndíj adható
  - a) a teljes munkaidős oktatói munkakörben foglalkoztatott, DLA vagy PhD tudományos fokozattal rendelkező, 8 év alatti kisgyermeket gondozó közalkalmazott; vagy
  - b) az ösztöndíj nyújtás teljes ideje alatt gyermekgondozással összefüggő tartós távolléten, szülési szabadságon, illetve fizetés nélküli szabadságon tartózkodó, DLA vagy PhD tudományos fokozattal rendelkező közalkalmazott részére, akinek tudományos kutatási tevékenység végzése címen egyéb forrásból rendszeres havi jövedelme nem származik.
- (2) A pályázó kutatási ösztöndíjban egyidejűleg csak egy felsőoktatási intézmény által részesülhet.
- (3) A kutatási ösztöndíj meghirdetéséről, a pályázati feltételek megállapításáról és megítéléséről a Rektori Kabinet gondoskodik.
- (4) A pályázati felhívást a Rektori Kabinet a BME Tehetségsegítő Tanács honlapján teszi közzé legkésőbb a pályázat beadási határideje előtt 30 nappal.
- (5) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell
  - a) az ösztöndíj célját;
  - b) az ösztöndíj által támogatottak körét;
  - c) az ösztöndíj pályázati feltételeit;
  - d) az elbírálás alapelveit;
  - e) az elbírálást végző testület, személy(ek) ismertetését;
  - f) a pályázatban feltüntetett egyes tevékenységek önálló pontszámmal történő értékelését, az egyes pályázók teljesítményének egymással történő összehasonlítását, a vizsgált szempontokhoz rendelt pontérték alapján sorrend állítását is lehetővé tevő pontrendszert, amely biztosítja annak hitelt érdemlő, átlátható kezelését, hogy a vizsgálati szempontokhoz a pontszámok milyen módon kerülnek hozzárendelésre;
  - g) a pályázat lebonyolítóját és a döntésre jogosultat;
  - h) a pályázás folyamatát, a tartalmi követelményeket és a kapcsolódó igazolásokat;

- i) a pályázati határidők (benyújtás, elbírálás, eredmény, kifizetés) megnevezését és ezek idejét, helyét;
  - j) hiánypótlási lehetőséget;
  - k) az eredmény közlésének módját;
  - l) az adatvédelemi és a jogorvoslati tudnivalókat.
- (6) Ösztöndíj maximum egy év időtartamra (12 hónapra) adható.
- (7) A kutatási ösztöndíj mértéke a Rektori Kabinet által évente kerül megállapításra.
- (8) A kutatási ösztöndíjfolyósítás megszüntetésének, felfüggesztésének és az ösztöndíj visszafizetésének esetköreit a pályázati kiírás tartalmazza.

#### 55/A. § [Alkotói szabadság]

(1) Az Alkotói szabadságot azon teljes munkaidőben, határozatlan idejű kinevezéssel közalkalmazottként, legalább docensi vagy tudományos főmunkatársi beosztásban, legalább öt éve az egyetemen oktató, kutató és tanári munkakörben foglalkoztatott (a továbbiakban: kutató) jogosult igénybe venni, aki szakterületén kiemelkedő jelentőséggel bíró kutatási tevékenységet kíván folytatni, ezzel is hozzájárulva a közös szellemi vagyongyarapításához.

(2) Alkotói szabadságot elsősorban külföldi intézményben történő kutatómunka végzésére, illetve tanulmány, könyv, vagy MTA doktori értekezés, vagy más tudományos fokozat megszerzésére, vagy spin-off létrehozására vonatkozó innovációs tevékenység céljából lehet igénybe venni.

(3) Az alkotói szabadság a kutató távolléti díjjal fizetett szabadsága, melynek egyéb feltételeit az Egyetem és a kutató külön megállapodásban rögzíti jelen szakaszban meghatározottak figyelembevételével.<sup>1</sup>

(4) Alkotói szabadságra öt évente lehet jelentkezni, és a szabadság időtartama legalább 3, hétévente legfeljebb 12 hónap lehet. A szabadság időtartama fő szabályként a tanév féléveivel igazodik.

(5) Az alkotói szabadságot a kutató kinevezési dokumentumában meghatározott szervezeti egysége vezetőjének az erre rendszeresített iratminta felhasználásával készült véleménye figyelembevételével a dékán engedélyezi.<sup>2</sup>

(6) Az alkotói szabadság igénybevételére kötött megállapodás egy aláírt példányát, az aláírást követő 15 napon belül meg kell küldeni a Humánerőforrás Igazgatóság részére.

(7) Az alkotói szabadság biztosításával létrehozott szellemi termék közzétételénél – az Egyetem affiliációs protokolljának megfelelően az Egyetem nevét kell első affiliációként feltüntetni, amennyiben ez lehetséges.

(8) A kutató a szabadság befejezése után 30 napon belül köteles teljesítési jelentést (továbbiakban: jelentés) készíteni a kutató kara szerint illetékes kari Tudományos Bizottság részére. A jelentést a kutatóval megkötött megállapodás szerinti Munkatervben, a Felek által leírtak és elfogadottak szerint értékeli a Tudományos Bizottság. A Tudományos Bizottság az alkotói szabadságot „eredményes”-nek vagy „eredménytelen”-nek értékelheti. Az értékelést indokolással kell ellátni, az értékelést a kari Tudományos Bizottság elnöke

<sup>1</sup> A megállapodás minta a Humánerőforrás Igazgatóság honlapjáról tölthető le.

<sup>2</sup> A megállapodás minta a Humánerőforrás Igazgatóság honlapjáról tölthető le.

ellenjegyzzi. Az a kutató, akinek a jelentése „eredménytelen” minősítést kap, legközelebb tíz év elteltével igényelhet alkotói szabadságot.

(9) Az Egyetemmel kötött megállapodás mellékletét képezi a pontos munkaterv. A munkatervnek tartalmaznia kell:

- a) a kutatási terület meghatározását, rövid indoklást a kutatás várható eredményeinek kamatoztatására;
- b) az elérendő célt; valamint a cél teljesítésének tervezett időpontját.
- c) a biztosított alkotói szabadság időtartamát, kezdetének és végének dátumát.

(10) Az engedélyezett alkotói szabadság időtartama alatt a munkáltató a kutatót az alkotói szabadság idejére a munkavégzés alól mentesíti, az alkotói szabadságot nem szakíthatja meg.

(11) Az „eredménytelen” minősítést kapott kutatót, a mulasztás mértékéhez igazodóan a vállalt eredmény elmaradása miatt a HSZ szabályzat 24. § (2) bekezdése alapján kártérítési kötelezettség terheli a munkáltató felé. A kártérítés maximális összege az alkotói szabadság ideje alatt igénybe vett távolléti díj és járulékai. A kártérítési kötelezettség megállapításáról és mértékéről az illetékes dékán jogosult dönteni.

(12) Az alkotói szabadság kivételesen, elsődlegesen vis maior körülmény miatti megszakítása, vagy eredménytelensége esetén a jogkövetkezmények alkalmazásától a rektor és a kancellár együttes döntésével eltekinthet.

## V. Fejezet

### A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések

#### 56. § [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, főtanácsosi cím adományozható.
- (2) Az Egyetemen, az adott munkakörrel összefüggésben, jogszabályban rögzített más címek is adományozhatóak.

#### 57. § [A közalkalmazotti címek adományozása]

- (1) Az 56. § (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.

**58. § [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 hírnevének szolgálata jellemzi.

**59. § [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.

**60. § [Nem közalkalmazotti címek]**

Az Egyetemen nem közalkalmazotti címként

- a) Professor Emeritus (Professor Emerita) cím;
- b) magántanári cím;
- c) címzetes egyetemi tanári cím;
- d) címzetes egyetemi docensi cím;
- e) címzetes mesteroktatói cím;
- f) mestertanári cím
- g) Ipari Professzori cím;
- h) „Neumann János” professzori cím
- i) Az Egyetem Díszpolgára cím;
- j) Tiszteletbeli Doktor (Tiszteletbeli Mester) cím
- k) A Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja cím;

adományozható.

**61. § [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 adományozhat.
- (2) Professor Emeritus cím adományozható különösen annak, aki

- 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 tagságával;
  - 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.

#### 62. § [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) Professor Emeritus munkavégzésére irányuló (egyéb) jogviszonyt – az illetékes tanszékvezető javaslatára – a kar dékánja létesíti.

#### 63. § [A magántanári cím]

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

#### 64. § [A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi 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-val) rendelkező személynek adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, kutatott tudományterületen akár gyakorlati, akár elméleti tevékenységével nemzetközi vagy országos elismertséget vívott ki, és az Egyetemen legalább 10 éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végzett.
- (3) A címzetes egyetemi tanári cím, valamint a címzetes egyetemi docensi cím adományozásáról a kari tanács dönt.
- (4) Címzetes egyetemi docensi cím annak adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, kutatott tudományterületen jelentős - akár gyakorlati, akár elméleti - tevékenységet fejtett ki, és az Egyetem adott karán legalább 5 éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végzett.

#### 65. § [A címzetes mesteroktatói cím]

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.

#### 66. § [A mestertanár]

- (1) Az Egyetemen oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző oktató, vagy tanár részére mestertanári cím adományozható.
- (2) Mestertanári cím annak a PhD-vel (DLA-val) rendelkező személynek adományozható, aki korábban egyetemi adjunktusi munkakört töltött be, részt vett az alapképzésben a szakmai-elméleti és gyakorlati oktatásban.
- (3) A cím odaítéléséről a kari tanács javaslatára a Szenátus dönt.

#### 67. § [Az Ipari Professzori cím]

- (4) Az Ipari Professzori cím annak az Egyetem oktatási tevékenységében közreműködő, legkiválóbb gyakorlati szakembernek adományozható, aki egyetemi végzettséggel rendelkezik, kiemelkedő szakmai tevékenysége elismerése révén a Kossuth-, Széchenyi- vagy Gábor Dénes-díj birtokosa, és részt vesz az Egyetem oktató munkájában.
- (5) A cím odaítéléséről – a Doktori és Habilitációs Szabályzatban foglaltak szerint – a kari tanács javaslatára a Szenátus dönt.

#### 68. § [„Neumann János” professzori cím]

- (1) Az Egyetem és a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság által közösen alapított „Neumann János” professzori címet az Egyetem a Neumann János Számítógép-tudományi Társasággal közösen adományozhatja azon kimagasló, nemzetközi szinten is ismert és magasan elismert tudományos teljesítményt nyújtó hazai vagy külföldi egyetemi tanárnak, illetve tudósnek, akinek a tevékenysége méltó a Neumann János által elért tudományos eredményekhez, és kötődik az Egyetemhez.



- (2) A cím adományozására évente egy alkalommal kerül sor. A kitüntető címet évente egy fő kaphatja meg.
- (3) A cím adományozására javaslatot tehet:
  - a) az Egyetem valamely Kari Tanácsa, vagy Doktori Iskola Tanácsa;
  - b) a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság;
  - c) a címmel korábban kitüntetett személy.
- (4) A beérkezett javaslatokat az Egyetem Habilitációs Bizottsága és a Doktori Tanács, valamint az Egyetem Szenátusának Tudományos Bizottsága véleményezik. A cím adományozásáról a Szenátus dönt.

**69. §** [A magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes egyetemi docensi és a címzetes mesteroktatói, a mestertanári, valamint az Ipari Professzori címre vonatkozó közös szabályok]

- (1) A 60. § b)-g) pontjában 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 a 60. § b)-g) pontjában 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 vagy foglalkozása gyakorlásától, illetve a közügyektől jogerősen eltiltottak, továbbá sérti az Egyetem jó hírét, vagy más érdekét.

**70. §** [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.
- (2) A díszpolgári cím az Egyetemmel közalkalmazotti, illetve más foglalkoztatotti jogviszonyban nem álló, tiszteletdíjban nem részesülő, az Egyetem érdekében jelentős munkát végzettek számára adományozható.
- (3) A díszpolgári cím odaítéléséről a kari tanács javaslatára a Szenátus dönt.
- (4) A díszpolgári kitüntető címet és az azt tanúsító oklevelet ünnepélyes keretek között az Egyetem rektora adja át.
- (5) A Szenátus évente legfeljebb három személynek adományozhat díszpolgári címet.
- (6) 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.
- (7) A tiszteletbeli doktori, tiszteletbeli mesteri cím odaítéléséről – a Doktori és Habilitációs Szabályzatban foglaltak szerint – a kari tanácsok javaslatára a Szenátus dönt.
- (8) Tanévenként legfeljebb öt tiszteletbeli doktori (mester) cím adományozható.
- (9) Tiszteletbeli mesteri címet kizárólag az Építészmérnöki Kar kezdeményezhet.

- (10) 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.
- (11) A Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja cím az Egyetemmel közalkalmazotti, illetve más foglalkoztatotti jogviszonyban nem álló, tiszteletdíjban nem részesülő, a kar érdekében jelentős munkát végeztek számára adományozható.
- (12) A Kari Tanács Tiszteletbeli Tagja cím odaítéléséről a kari tanács dönt.

#### 71. § [Az Egyetem által alapított kitüntetések]

##### Az Egyetem által alapított kitüntetések

- a) József Nádor Emlékérem;
- b) „Stoczek 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.

#### 72. § [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; továbbá olyan vezetőknek, közéleti személyiségeknek, akik jelentős támogatást nyújtottak Egyetemünk fejlődéséhez; vagy
  - 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; vagy
  - 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 ítéhető oda. Kivételesen további egy Emlékérem adományozható, amennyiben a jelöltek között található olyan személy, aki megfelel jelen szakasz (1) bekezdés b) pontjában meghatározottaknak és elérte a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt.
- (3) Az Emlékérem adományozásáról – a kari tanácsok és az átfogó szervezeti egységek javaslatára – a Szenátus dönt.

73. § [„Stoczek József” Emlékérem]

- (1) „Stoczek 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.

74. § [„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 Képviselőtestület tesz javaslatot.

75. § [Rektori, Kancellári, Dékáni Dicséret]

A rektor, a kancellár, a dékán „Rektori, Kancellári, Dékáni Dicséret”-et adományozhat az Egyetem (átfogó szervezeti egység) azon közalkalmazottainak, akik az Egyetem (átfogó szervezeti egység) érdekében kiemelkedő munkát végeztek.

76. § [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 díjazzák.
- (8) A díjat az Egyetemi Hallgatói és Doktorandusz Képviselőtestület gondozza.

77. § [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. szerinti – visszahívását a Szenátus (kari tanács) kezdeményezte.

#### 78. § [Kitüntetésekre vonatkozó javaslatok eljárási rendje]

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

#### 79. § [Kari kitüntetések]

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

#### 80. § [Jubileumi díszoklevelek]

- (1) A kar dékánja – átruházott hatáskörben – arany, gyémánt, vas, rubin, platina, illetve zafír díszoklevelet adományozhat annak, aki 50, 60, 65, 70, 75 vagy 80 éve szerezte meg az oklevelét az Egyetemen, és életpályája alapján közmegebecsülésre méltó.
- (2) Az adományozás egyéb feltételeiről a kar szervezeti és működési szabályzata rendelkezik.
- (3) Az elismerést a dékán ünnepélyes keretek között adja át.

#### 81. § [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 – munkáltatói jogkörében eljárva – a rektor, illetve a kancellár – dönt.

#### 82. § [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 80 évvel korábban születtek vagy legalább 10 évvel korábban hunytak el.
- (2) Az elnevezésekről, illetve a szobor- és emlékmű, valamint dombormű és emléktábla állításra vonatkozó előterjesztésekről
  - a) kari kezelésű tárgyi eszköz esetében a kari tanács;
  - b) nem kari kezelésű tárgyi eszköz esetében – szobor és emlékmű kivételével, az érintett átfogó szervezeti egység vezetőjének javaslatára – a rektor és a kancellár közösen;
  - c) nem kari kezelésű szobor és emlékmű esetében a –az adott átfogó szervezeti egység vezetőjének rektorhoz küldött javaslatára – a Szenátus dönt.

- (3) Az elnevezésekről és a szobrokról, emlékművekről a Kancellária – az Egyetem honlapján elérhető – nyilvántartást vezet. A nyilvántartáshoz szükséges kari tanácsi, szenátusi, valamint a rektori és kancellári közös döntéseket a javaslattevő, vagy döntő átfogó szervezeti egység küldi meg.

## **VI. Fejezet**

### **Eljárási rendelkezések**

#### **83. §** [*Kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárások*]

- (1) A kinevezésről, módosításról, megszüntetéséről 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 HEI részére kell megküldeni;
  - 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 Rektori Kabinet látja el.
- (3) A (2) bekezdésben foglaltak alól kivételt képeznek az egyetemi tanári álláshelyre kiírt pályázatokkal kapcsolatos teendők. Ebben az esetben a Doktori és Habilitációs Szabályzat 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 Rendben (a kar ügyrendjében) 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 tájékoztató 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, 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 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, illetve kinevezés módosítását a dékán adja át.
- (15) A kari tanács által adományozott kitüntetések és címeket, valamint az egyetemi docensi kinevezéseket, továbbá a vezetői megbízásokat a dékán ünnepi kari tanácsi 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.

#### 84. § [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.
- (4) A Szenátus Ügyrendjében foglalt szavazási szabályok az (1)-(3) bekezdéssel szemben elsőbbséget élveznek.

#### 85. § [A nem kari átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottakra vonatkozó egyes szabályok]

- (1) Munkaköri leírásában meghatározott feladatokon felüli munkavégzésért a nem karon foglalkoztatott közalkalmazott – külön kancellári engedélyt követően – díjazásban részesíthető a többletfeladatot adó szervezeti egység keretének terhére.
- (2) A rektor a nem kari közalkalmazottat – a kancellár egyetértésével – a Rektori Kabinet erre elkülönített kerete terhére, évente egy alkalommal jutalomban részesítheti.

86. § [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 tesz.
- (2) Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait az Iratkezelési Szabályzatban foglaltak szerinti megőrzési időig kezelheti.
- (3) A közalkalmazottak személyügyi nyilvántartását a HEI vezeti. 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 közalkalmazotti alapnyilvántartásba az érintetten kívül a Kjt. 83/D. §-ban meghatározottak jogosultak betekinteni.
- (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.

87. § [Átmeneti- és záró rendelkezések]

- (1) Jelen Szabályzat 2024. szeptember 30. napján lép hatályba.
- (2) Hatályát veszti a Szenátus VIII/4/2023-2024. 2024. (IV.29.) számú határozata.
- (3) Az oktatókra vonatkozó alkalmazási, előmeneteli feltételeket jelen Szabályzat hatályba lépését megelőzően már foglalkoztatott oktatók tekintetében is alkalmazni kell. 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.
- (4) Jelen Szabályzat megtalálható és letölthető az Egyetem központi Szabályozástárban a <https://szabalyozastar.bme.hu/> címen.

Budapest, 2024. szeptember 30.

.....  
*Dr. Charaf Hassan*  
rektor

.....  
*Verseghi-Nagy Miklós*  
kancellár