



Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Sz-V/2/2017-2018. (XII.18.) számú Szenátusi határozat

HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZAT

- Egységes szerkezetben a 2015. június 29-i, a 2015. december 21-i, a 2016. március 29-i, a 2016. július 11-i, a 2016. december 19-i, a 2017. március 27-i, valamint a 2017. december 18-ai szenátusi üléseken hozott módosításokkal. -

Hatályba lépés napja: **2017. december 18.**

A hatályba lépéssel egyidejűleg hatályon kívül helyezett szervezetszabályozó eszköz(ök) módosítások nyomon követéséhez:

Felülvizsgálat:

⇒ szakmai megfelelés: **Humán Erőforrás Igazgatóság**

⇒ jogi megfelelés: **Jogi Igazgatóság**

Felelős: **Kiszel Mónika, igazgató**

Kiadmányozók: **Sz-V/2/2017-2018. (XII.18.) számú szenátusi határozat alapján:
Dr. Józsa János, rektor és Barta-Eke Gyula kancellár**

TARTALOMJEGYZÉK

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

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

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a Nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.), a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.), 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, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, közművelődési és közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 150/1992 (XI.20) Kormányrendelet, valamint az Egyetem Szervezeti és Működési Rendjének (továbbiakban: SZMR) felhatalmazása alapján 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 az Egyetem Humánpolitikai Szabályzatában (továbbiakban: jelen Szabályzat) határozza meg. Jelen Szabályzat a benne foglalt felhatalmazások alapján kiadott rektori, kancellári és rektori-kancellári közös utasításokkal együttesen tartalmazza az Egyetem humán erőforrására vonatkozó teljes szabályozást.

Jelen Szabályzat megalkotásánál a Szenátus a hatályos jogszabályok és magasabb szintű szervezetszabályozók mellett figyelemmel volt az egyetemi hagyományokra, ezzel együtt az Egyetem vezetői, az Egyetem hagyományait a normaszövegen túl is érvényre juttatják munkáltatói döntéseikkel. Ezen ajánlás a munkáltatói joggyakorlást nem korlátozza.

Első rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. §

A HSZ hatálya és tagozódása

- (1) A BME gyakorlatában a Humánpolitikai Szabályzat az Nftv. által előírt Szervezeti és Működési Szabályzat második összetevőjének, a foglalkoztatási követelményrendszernek alapvető és iránymutató dokumentuma, amely a kapcsolódó dokumentumokkal együtt teljesíti a vonatkozó törvényi előírásokat.
- (2) Jelen Szabályzat rendelkezik - az Nftv.-ben rögzített foglalkoztatási követelményrendszerben foglaltakon túl - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt. illetve a 395/2015. XII.12.) Korm. rendelet végrehajtásából fakadó egyetemi szabályokról, valamint a munkakörökre, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal kapcsolatos, a vezetői és magasabb vezetői megbízásokra, az Egyetem és a szakszervezetek kapcsolatrendszerére vonatkozó, továbbá a kitüntetések, címek és díszoklevelek adományozásával kapcsolatos szabályokról. A munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét külön szervezetszabályozó eszközben rögzítik.
- (3) Jelen Szabályzatot a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokkal, más egyetemi szabályzatok, szabályozások vonatkozó rendelkezéseivel együtt kell értelmezni.

2. §

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

- a) az Egyetem, mint munkáltató, illetve az Egyetem, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló vezetők,
 - b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók,
 - c) a jelen Szabályzat kifejezett rendelkezése esetén
 - az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek,
 - a közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó egyéb címek birtokosai
- (a - c)¹ pontban írtak a továbbiakban: a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai).

3. §

A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai és kötelezettségei

- (1) Az Egyetemen munkáltatói jogokat gyakorlók a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között, a jogszabályokban foglalt alapelveknek, köztük a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően járnak el a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. Ennek keretében a munkáltatói jog gyakorlója jogosult a közalkalmazottak, a munkaviszony jellegű egyéb jogviszonyokban foglalkoztatottak számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségszegést szankcionálni. A munkáltató, lehetőségeihez mérten elősegíti a közalkalmazottak továbbképzését, a munkahelyi körülmények javítását.
- (2) A közalkalmazottak és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai kötelesek a munkáltató által rájuk bízott feladatokat tudásuknak megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni. Az oktatók, a kutatók és a tanárok jogállására vonatkozó különös szabályokat a Harmadik Rész tartalmazza.
- (3) A foglalkoztatási jogviszony alanyai a jogviszony fennállása során egymással együttműködve járnak el. Az átfogó szervezeti egység vezetője humán-erőforrás koordinátort bíz meg, aki kapcsolatot tart a szervezeti egységekkel és a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságával. A kapcsolattartás rendjét, valamint a humán-erőforrás koordinátorok feladat és hatáskörét a kancellár utasításban szabályozza.
- (4) Az átfogó szervezeti egységek – a belső kontrollrendszer részeként – humán erőforrás gazdálkodásukhoz megfelelő kontrollkörnyezetet működtetnek. A kontrollkörnyezet kialakítására vonatkozó szabályokat külön egyetemi igazgatási, szervezetszabályozó eszköz tartalmazza.
- (5) Az átfogó szervezeti egységek rendszeresen elemzik a rektor éves beszámolójának a humán erőforrás gazdálkodásra vonatkozó fejezetét. Ehhez a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatos adatokat a Kancellária szolgáltatja. A beszámoló módszertanának értelemszerű alkalmazásával a méréseket és elemzéseket saját szervezetükre is elvégzik. Ennek eredményeit a belső hálózaton, honlapjukon nyilvánosságra hozzák olyan módon, hogy az személyes adatot ne tárjon fel, konkrét személyre levonható következtetést ne engedjen.
- (6) A karok, a Kancellária, az OMIKK és a KTH – az intézményakkreditációt megelőző évben – közalkalmazott munkatársaik véleményének kikérése útján belső felmérést végeznek. A felmérés kiterjed 1) a menedzsmenttel, 2) az egységen belüli folyamatok szervezettségével, 3) a munkatársak elégedettségével kapcsolatos véleményekre. A felmérés módszertanához a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága – körlevélben – útmutatást ad.
- (7) A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága és az Érdekképviselői Iroda - legalább háromévente – közvélemény-kutatást végez az Egyetem esélyegyenlőségi helyzetéről. A

¹ pontosította a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

kutatás eredményét – az Esélyegyenlőségi Terv soros megújításához kapcsolódóan – a Rektori Tanács tárgyalja.

4. § Az Egyetemen létesíthető munkakörök

- (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatok általában közalkalmazottként, oktatói és tanári, valamint a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel, a teljes munkaidő 10 %-át meg nem haladó mértékben tudományos kutatói munkakörben láthatóak el².
- (2) Az Egyetemen az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető³.
- (3) Az Egyetemen posztdoktori foglalkoztatási jogviszony⁴ létesíthető. A posztdoktori foglalkoztatás kinevezési és folyamatos alkalmazási szabályaira jelen Szabályzatnak a közalkalmazotti jogviszony létesítésére vonatkozó egyes rendelkezéseiben (az 5. § (8) bekezdésében, a 6-29. §-okban, a 31-32. §-okban, továbbá a tudományos munkatársra vonatkozó szabályokban (a 39. § (1)-(2) bekezdéseiben) foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, egyebekben a vonatkozó jogszabályok, továbbá jelen Szabályzat 77. §-ában foglalt eljárási rendelkezések irányadóak.
- (4) Az oktatói és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók a jelen Szabályzat 31. § (5) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek megfelelően⁵.
- (5) Az egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör is létesíthető⁶.
- (6) Az Egyetem által létrehozott más intézményekben, szervezeti egységekben foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (7) A nem közalkalmazotti (atipikus) munkavégzésre irányuló jogszabályok szerint alkalmazottak tekintetében a vonatkozó jogszabályok, illetve belső szabályok, továbbá jelen Szabályzat 77. §-a által szabályozott eljárási rendelkezések alkalmazásával kell eljárni. Az adott atipikus foglalkoztatási jogviszonyra a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlója további szabályokat állapíthat meg.
- (8) Megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű, és nem áll azon tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul.
- (9) Azt a tényt, hogy a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn,
 - a) a megbízási jogviszony létrejötte előtt a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy igazolja a megbízó részére, kivéve, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy az (8) bekezdés szerinti kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el,
 - b) a megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízott a megbízó írásbeli – a mulasztás jogkövetkezményeit tartalmazó – felhívására, a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, ha e határidőn belül a megbízott személyen kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul igazolja. Nem kell alkalmazni az a) pont szerinti rendelkezést, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy a (8) 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.

² Nftv. 25. § (1) bekezdés

³ Nftv. 33. § (1) bekezdés

⁴ 156/1997. (IX. 19.) Korm. rendelet a posztdoktorként való foglalkoztatásról és a Bolyai János Kutatói Ösztöndíjról

⁵ Nftv. 25. § (2) bekezdés

⁶ Nftv. 24. § (2) bekezdés

- (10) A megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízó írásban, a mulasztás jogkövetkezményeinek ismertetésével felhívhatja a megbízottat annak igazolására, hogy vele szemben nem áll fenn a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok. Ha az igazolásból kiderül, hogy a megbízottal szemben a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn, a megbízó az igazolás céljából a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a megbízott részére megtéríti.
- (11) A megbízási jogviszonyt a megbízó azonnali hatállyal megszünteti, ha
- a) a megbízott a (9) bekezdés b) pontjában foglalt kötelezettségének az ismételt szabályszerű felhívástól számított tizenöt munkanapon belül sem tesz eleget, és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása rajta kívül álló ok következménye,
 - b) ha a (8) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a megbízó megállapítja.
- (12) A megbízó a (8) bekezdésben meghatározottak alapján megismert személyes adatokat - a kizáró ok fennállásának megállapítása céljából -
- a) a megbízási jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig,
 - b) a megbízási jogviszony létesítése és fennállása esetén a megbízási jogviszony megszűnéséig kezeli⁷.
- (13) A kancellár a jelen szakasz (8) bekezdésében foglaltak végrehajtásának részletes szabályait körlevélben szabályozza.
- (14) Oktatói munkakör kizárólag a karokon létesíthető.
- (15) Az egyes munkakörökre vonatkozó részletes szabályokat a jelen Szabályzat Függeléke tartalmazza.
- (16) A munkakörök betöltéséhez előírt képesítési követelményeket a kinevezésre jogosult munkáltatói jogkört gyakorló határozza meg a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseire, valamint a munkakörből fakadó ellátandó feladatok jellegére figyelemmel.
- (17) A kollégiumi hallgatói mentorálással összefüggő feladatokkal kapcsolatos foglalkoztatási jogviszony feltételeit a Térítési és Juttatási Szabályzat tartalmazza.

⁷ Nftv. 25. § (8) bekezdés

Második rész
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK, MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS
MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

5. §

A közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételei

- (1) Közalkalmazotti jogviszony főszabályként pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.⁸
- (2) A 6. § (1) bekezdésben foglaltak kivételével nem kötelező a pályázat kiírása:⁹
 - 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 jogszabály¹⁰ 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 munkakörök 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 esetén¹¹.
- (3) Közalkalmazotti jogviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, módosítani vagy megszüntetni még a közalkalmazott beleegyezése esetén is tilos.
- (4) Közalkalmazotti jogviszony az (5) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve határozatlan idejű kinevezéssel létesíthető.
- (5) Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony
 - a) helyettesítés¹²,
 - b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására¹³,
 - c) egy alkalommal legfeljebb egy évre szóló egyetemi tanári, egyetemi docensi, kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkakör betöltésére (meghívott oktató, kutató), az időtartam megjelölésével létesíthető,

⁸ Kjt. 20/A. § (1) bekezdés

⁹ Kjt. 20/A. § (2) bekezdés

¹⁰ 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdés

¹¹ Kjt. 20/A. § (2) bekezdés d) pont

¹² Kjt. 21. § (2) bekezdés a) pont

¹³ Kjt. 21. § (2) bekezdés b) pont

amennyiben a határozott idejű jogviszony helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére irányul.

- (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 meg¹⁴.
- (7) Az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony olyan személlyel létesíthető, aki dokumentumokkal igazoltan
 - a) büntetlen előéletű¹⁵,
 - b) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt, vagy letelepedett,¹⁶(harmadik országbeli állampolgársággal rendelkező személyekkel nem létesíthető sem közalkalmazotti jogviszony sem munkaviszony)¹⁷
 - c) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,¹⁸
 - d) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton (amennyiben a munkakör betöltéséhez pályázatot írtak ki) eredményesen részt vett,
 - e) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas,
 - f) a munkakörre jogszabály által előírt egyéb feltételeket teljesíti.
- (8) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - az (5) bekezdés b) pontjában foglalt kivétellel - legalább három hónap próbaidő megállapítása kötelező. A próbaidő tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet. A próbaidő meghosszabbítása tilos. Áthelyezés, illetve meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén az e bekezdésben foglalt rendelkezés alkalmazása nem kötelező. Azonos felek közötti újabb kinevezés esetén nem kell próbaidőt megállapítani. Ettől eltérően, próbaidőt kell megállapítani, ha a kinevezést megelőző közalkalmazotti jogviszony, fegyelmi büntetéssel vagy - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - tartós alkalmatlanság, illetve nem megfelelő munkavégzés miatt felmentéssel szűnt meg.
- (9) Az E-H fizetési osztályba sorolt, tanári munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén – ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is – a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. A gyakornoki idő tartamát a kinevezésben kell előírni.¹⁹ A gyakornoki időre vonatkozó szabályokat jelen Szabályzat 43. §-a részletezi.
- (10) Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök betöltése előfeltételeinek és követelményeinek különös szabályait a jelen Szabályzat Harmadik része tartalmazza.

6. §

A pályázati eljárás

- (1) Az Egyetemen kizárólag nyilvános pályázati eljárás eredményeképpen tölthető be
 - a) az egy évnél hosszabb időre szóló határozott, illetve határozatlan idejű - egyetemi tanári²⁰,

¹⁴ Mt. 192. § (2) bekezdés

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

¹⁶ Kjt. 20. § (2) bekezdés c) pont,

¹⁷ Kjt. 20. § (2) c) pont

¹⁸ Nftv. 21. § (5) bekezdés

¹⁹ Kjt. 22. § (1) és (6) bekezdés

²⁰ Nftv. 29. § (1) bekezdés

- egyetemi docensi²¹,
 - kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói és tudományos főmunkatársi²² munkakör;
- b) a magasabb vezetői és vezetői megbízások ellátására szóló megbízás²³²⁴;
- c) a kar szervezeti és működési szabályzatában meghatározott, az a) és b) pontba nem tartozó egyéb oktatói, kutatói munkakör;
- d) minden olyan munkakör, amelyre jogszabály alapján pályázat kiírása kötelező. A vonatkozó jogszabályok alapján pályázat kiírása mellett létesíthetők az alábbi munkakörök:
- ügyvivő szakértő
 - tanszéki mérnök
 - főmérnök
 - a Kjt. 2. sz. melléklete szerinti oktató-kutató munkakörök.
- (2) A pályázati kiírásnak²⁵ 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 előírt végzettséget és képzettséget,
 - d) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
 - e) határozott idejű kinevezésnél a jogviszony (várható) időtartamát,
 - f) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,
 - g) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen²⁶
 - az oklevél és bizonyítvány-másolatokat, jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat,
 - szakmai önéletrajzot,
 - szükség esetén publikációs jegyzéket,
 - vezetői megbízásra kiírt pályázat esetén a vezetésre, fejlesztésre vonatkozó programot,
 - arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul;
 - h) a pályázat benyújtásának feltételeit, helyét, határidejét, valamint annak a személynek megjelölését, akihez a pályázatot be kell nyújtani,
 - i) a pályázat elbírálásának határidejét,
 - j) az arra történő utalást, hogy a pályázónak nem szükséges benyújtania a pályázathoz előírt iratok, igazolások közül azokat, amelyek az Egyetemhez már korábban benyújtásra kerültek, azok fellelhetőek és érvényesnek tekinthetőek.
- (3) Ha jogszabály, vagy az illetékes minisztérium meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat szövegét vagy tartalmát, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni. Az egyetemi tanári munkakör betöltésére kiírandó pályázati felhívás szövegét – a közzétételt megelőzően – az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács elnökének - véleményezés céljából - meg kell küldeni. A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága a munkakörökre és a vezetői, magasabb vezetői megbízásokra vonatkozó pályázati kiírás formai kellekeinek általános szabályairól tájékoztatót bocsát ki.
- (4) Jogszabályban rögzített feltételek mellett a pályázatot kiíró további feltételeket is előírhat, így különösen a nyelvismerettel, tudományos fokozattal- és címeikkel, szakmai gyakorlattal összefüggésben.
- (5) Ha valamely munkakörre pályázat kiírására kerül sor, annak tartalmát minden esetben a pályázat kiírásáról döntő munkáltatói jogkör gyakorlója hagyja jóvá.

²¹ Nftv. 29. § (1) bekezdés

²² Nftv. 29. § (1) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

²⁴

²⁴ *lábjegyzetet törölte a Szenátus a 2017. december 18-ai ülésén*

²⁵ Kjt. 20/A. § (3) bekezdés

²⁶ Kjt. 20/A. § (5) bekezdés

- (6) A pályázati felhívást az alábbi módon és esetekben kell, illetve lehet közzétenni:
- az (1) bekezdésben meghatározott munkakörök, vezetői megbízások betöltésére vonatkozó pályázati felhívást a Nemzeti Közszeológati Személyzetfejlesztési Főigazgatóság (továbbiakban: NKSZF) honlapján www.kozigallas.gov.hu, valamint az Egyetem központi honlapján, kötelezően,
 - az Emberi Erőforrások Minisztériuma hivatalos lapjában, más helyen, a munkáltatói jogokat gyakorló vezető döntésétől függően.

Az e bekezdésben meghatározott pályázati felhívást a pályázatot kiíró – a foglalkoztatás helyszíne szerint illetékes – átfogó szervezeti egység juttatja el a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságára. A Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága küldi meg az NKSZF-ba²⁷, és az Emberi Erőforrások Minisztériuma hivatalos lapjának szerkesztőségébe, valamint gondoskodik az Egyetem internetes oldalán való közzétételéről. Hivatalos lapban történő közzétételnél, valamint jogszabályban meghatározott esetben meg kell jelölni az NKSZF honlapján való közzététel időpontját.²⁸

- (7) Fentiekén túl a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (továbbiakban: álláshirdetés), az illetékes átfogó szervezeti egység honlapján vagy hirdetőtábláján is közzé kell tenni.²⁹
- (8) A pályázati kiírást olyan időpontban kell közzétenni, hogy figyelembe véve a megjelenéshez szükséges időt, a pályázat benyújtására nyitva álló határidőt, valamint a kinevezéshez esetenként szükséges testületi véleményezés lebonyolítását, a megbízás, kinevezés (a közalkalmazotti jogviszony létesítése) a pályázati felhívásban foglaltak szerint megvalósítható legyen.
- (9) A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a NKSZF honlapján való elsődleges közzétételétől számított 15 napnál, magasabb vezetői, vezetői megbízásokra kiírt pályázatok esetében 30 napnál rövidebb nem lehet,³⁰
- (10) A nyilvános pályázati eljárással betöltött munkakörök és magasabb vezetői megbízások esetében - amennyiben a munkáltató a pályázat kiírásakor véleményező testület felállításáról döntött - a pályázatokat véleményező (rangsoroló) testület véleményének kikérése a felmentést, a megbízás visszavonását megelőzően kötelező, kivéve a jogszabályban, vagy jelen Szabályzatban rögzített eseteket.
- (11) A benyújtott pályázat tartalma - törvény eltérő rendelkezése hiányában - csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázati elbírálás határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell. A pályázati döntéshozatalt követően a döntéshozatalban résztvevők birtokába került példányokat, azok birtokosai megsemmisítik.³¹

7. §

A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok

- Közalkalmazotti jogviszony szerződéssel: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott által aláírt kinevezési okmánnyal jön létre.
- Az egyes munkakörök esetében a közalkalmazotti jogviszony létesítésére és a kinevezésre jogosult vezetők körének meghatározását külön szervezetszabályozó eszközben rögzítik.

²⁷ 388/2007. (XII.23.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdés

²⁸ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés

²⁹ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés c) pont

³⁰ Kjt. 20/A. § (4) bekezdés

³¹ Kjt. 20/A. § (7) bekezdés

- (3) A kinevezés elkészítését megelőzően meg kell győződni a jelen Szabályzat 5. § (7) bekezdésében foglalt feltételek fennállásáról, ennek megfelelően - a kinevezendő közalkalmazott személyi anyagához csatolás céljából - át kell venni
- a) a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt,
 - b) a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok eredeti példányaikat, amelyekről az ügyintéző másolatot készít, amelyre rávezeti, hogy az előtte bemutatott eredeti példánnyal megegyezik és ezt aláírásával, pecséttel és keltezéssel hitelesíti,
 - c) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását,
 - d) valamennyi egyéb, a munkakör betöltéséhez szükséges igazolást, okiratot, ideértve az adózással és társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatos dokumentumokat is, vagy más, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, annak feltételeit befolyásoló okiratot.
- (4) Nem kell alkalmazni a (3) bekezdésben foglaltakat, ha a munkakör betöltésére pályázati eljárás alapján került sor, és a pályázathoz a szükséges iratokat azok eredetiségét igazoló módon már csatolták, vagy azok egyébként a munkáltatói jogkör gyakorlójánál rendelkezésre állnak.
- (5) A kinevezési okmányt legalább a Kjt. 21. § (3) bekezdésében meghatározott tartalommal kell elkészíteni az erre előírt iratminták értelemszerű felhasználásával. A kinevezéshez csatolni kell a munkaköri leírást, az erre előírt iratminta szerint. A közalkalmazott fizetési osztályba (fokozatba) történő besorolásánál alapul kell venni:
- a) az oktatói, tudományos kutatói munkakört betöltők esetében a Kjt. 79/B-D. §-ainak rendelkezéseit,
 - b) más munkakörben foglalkoztatottak esetében a Kjt. 61-65. §-ainak rendelkezéseit.
- (6) A közalkalmazottnak a munkáltató a kinevezéssel egyidejűleg tájékoztatást ad az Mt. 46-47. §-aiban foglalt és az alkalmazásával összefüggő munkáltatói rendelkezésekről, ideértve a munkarendet is. Ezt a tájékoztatást - az erre előírt iratminta szerint - 15 napon belül írásban is át kell adni.
- (7) A munkáltató felhívására a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a közalkalmazotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.
- (8) Indokolt esetben a munkáltató írásban felszólíthatja a közalkalmazottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül - ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.
- (9) A munkáltató a Kjt. 20. § (3) bekezdés a) pontjában, valamint jelen § (7)-(8) bekezdésében meghatározott kizáró ok fennállásának megállapítása céljából kezeli
- a) a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,
 - b) a közalkalmazott azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által a kizáró ok igazolása céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.
- (10) A (3) bekezdés a) pontja, valamint az (5)-(9) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén - a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli³².

³² Kjt. 20. § (9) bekezdés

8. §³³

Részmunkaidő, fizetés nélküli szabadság

- (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli visszafoglalkoztatási³⁴ 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. A közalkalmazottnak gyermeke személyes gondozása érdekében az Mt. 128. §-ban foglaltakon túl fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.^{35,36}
- (2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.
- (3) A részmunkaidő kikötése
 - a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,
 - b) ha a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos. Az ebben a pontban foglaltak alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.
- (4) Fizetés nélküli szabadság kérelmét a közalkalmazott írásban köteles jelezni munkáltatója felé. A kérelemnek minden esetben tartalmaznia kell az indoklást valamint a fizetés nélküli szabadság tervezett időtartamát.

Jogszabályban meghatározottak alapján a közalkalmazottat a gyermek gondozásának idejére³⁷, illetve közeli családtag ápolására^{38 39} alanyi jogon illeti meg a fizetés nélküli szabadság.

Fizetési nélküli szabadság ideje alatt az Egyetemen⁴⁰ egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony nem létesíthető.
- (5) A részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló⁴¹ kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételenek megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót
 - a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételeire jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá
 - b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

Részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén, - külön Rektori, Kancellári engedély alapján - az általánostól eltérő, egyenlőtlen munkaidő beosztás, munkaidőkeret elrendelése és heti munkarend meghatározása mellett lehetséges.⁴²
- (6) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően az oktatói-kutatói, valamint tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév

³³ Kjt. 23/B. §

³⁴ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

³⁵ Mt. 130. §

³⁶ módosította a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

³⁷ a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény. 20. §

³⁸ Mt. 131. §

³⁹ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁴⁰ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁴¹ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁴² beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.

- (7) A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében a Kjt. erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.
- (8) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat
- a kérelem szerinti időpontig, de
 - legfeljebb a gyermek hároméves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a gyermek ötéves koráig⁴³ köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint, illetményét az időarányosság elvének megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.
- (9) **Az (1) bekezdésen kívüli esetekben részmunkaidőben a munkáltatói joggyakorló döntése alapján foglalkoztatható:**
- a vezető megbízású közalkalmazott és**
 - a vezetői megbízással nem rendelkező teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott.⁴⁴**
- (10) **Részmunkaidőben nem foglalkoztatható:**
- a magasabb vezető megbízású közalkalmazott és**
 - a tanszékvezető.⁴⁵**

9. §

A kinevezés kezdőnapja

- (1) A kinevezési javaslatot a közalkalmazotti jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően oly időponttal kell a kinevezésre jogosulthoz felterjeszteni, hogy a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága a társadalombiztosítás kezdetére vonatkozó bejelentést legkésőbb a társadalombiztosítási jogviszony első napját megelőző napon megtehesse a NAV 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.

10. §

További közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás

- (1) Ha az adott szervezeti egység feladatai, munkaterhe indokolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult további közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni más munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló munkavállalóval.
- (2) További közalkalmazotti jogviszony kizárólag részmunkaidős jogviszony formájában létesíthető, ha ehhez az alkalmazni kívánt munkavállaló munkáltatója a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint előzetesen írásban hozzájárult (engedélyt adott), illetve tudomásul vette⁴⁶. A részmunkaidős alkalmazás időtartamát (havi munkaidő) az ellátandó feladat mennyisége határozza meg, de az nem lehet több, mint a törvényes munkaidő (havi

⁴³ Kjt. 23/B. (7) bek. b) pont.

⁴⁴ módosította a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁴⁵ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁴⁶ Kjt. 43. §, 44. §

174 óra) fele. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezt meghaladó havi munkaidőt csak indokolt esetben javasolhat, arról a Tudományos Tanács javaslatát kikérve a rektor dönt.

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

11. §

Közalkalmazotti jogviszony létesítése áthelyezéssel

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

12. §

Helyettesítés

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

13. §

A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai

- (1) A közalkalmazotti jogviszonyt munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott által aláírt kinevezés-módosítás elnevezésű okirattal lehet módosítani.
- (2) Nincs szükség az (1) bekezdésben meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul, így különösen a közalkalmazott fizetési fokozatának megváltozása, illetményének megemlése esetén. Egyéb esetekben - amikor a módosítás nem automatikusan jelent változást, mert pl.: a munkáltató döntésétől, vagy más feltételtől is függ - a jogszabályi változásról a munkáltató a közalkalmazottat értesíti. A közalkalmazotti jogviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és ilyenkor az átvétel tényét az értesítés

munkáltatói példányán igazolni kell. Postai úton az értesítést tértivevényel kell kézbesíteni. Az értesítés elektronikus úton is kézbesíthető. A közalkalmazott fizetési fokozatának jogszabály alapján bekövetkező módosulása esetén az írásbeli értesítésről a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága, egyéb esetekben a munkáltató gondoskodik.

- (3) Az egyes munkakörök esetében a közalkalmazotti jogviszony módosítására jogosult vezetők körének meghatározását a külön szervezetszabályozó eszközben rögzítik.

14. §

A munkakör módosítása

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

15. §

Egyetemen belüli belső áthelyezés

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

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

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

16. §

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

- (1) A közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 25. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben – ide nem értve a prémiumévek programban való részvételt - a munkáltatói jogkör gyakorlójának külön intézkedése nélkül is megszűnik.
- (2) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazott halálával szűnik meg, erről a tényről a munkairányító munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul értesíteni köteles

- a) a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlóját,
 - b) a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát.
- (3) Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének sajátos eseteit a jelen Szabályzat Harmadik része – 33.§ - tartalmazza.
- (4) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazotti kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg⁴⁷, erről a tényről az érintett közalkalmazottat és a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal a 13. § (3) bekezdésében meghatározott módon a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti. Ennek esetleges elmulasztása nem érinti a közalkalmazotti jogviszony megszűnését a kinevezésben megjelölt napon.

17. §

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

- (1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető a Kjt. 25. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a feleknek minden lényeges kérdésben azonos álláspontra kell jutniuk, az erről szóló írásbeli megállapodást a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írnia.
- (3) Próbaidő kikötése esetén a próbaidő tartama alatt bármelyik fél, indoklás nélkül, egyoldalú írásbeli nyilatkozattal - azonnali hatállyal - megszüntetheti a jogviszonyt. Erről a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul értesíti.
- (4) A közalkalmazott a Kjt. 28-29. §-aiban foglalt rendelkezések alapján közalkalmazotti jogviszonyát lemondással (rendkívüli lemondással) megszüntetheti. A lemondásról szóló nyilatkozatát a közalkalmazott írásban köteles megküldeni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, aki - rendes lemondás esetén - írásbeli határozatában értesíti a közalkalmazottat a munkavégzés alóli mentesítés tárgyában hozott döntéséről⁴⁸, és erről egyidejűleg tájékoztatja a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát.
- (5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 30-33/A. §-aiban meghatározott esetekben és módon - az erre előírt iratminta felhasználásával – felmentéssel, rendkívüli felmentéssel megszüntetheti a közalkalmazott jogviszonyát. A felmentési jog gyakorlására jogosult munkáltatója felmentést köteles megindokolni.
A felmentést tartalmazó okiratban fel kell hívni a közalkalmazott figyelmét a jogorvoslat lehetőségére.
- (6) A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének további eseteit az Nftv. 31. §-a részletezi. Az oktatók, kutatók közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének részletes szabályait a jelen Szabályzat Harmadik - 33§ - része is rögzíti.

18. §⁴⁹

Azonnali hatályú megszüntetés

- (1) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni, és a Munka Törvénykönyve 29. § (1) bekezdése alapján az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazni, ha
- a) a közalkalmazott a 7. § (8) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget, és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

⁴⁷ Kjt. 25. § (1) bekezdés a) pont

⁴⁸ Kjt. 28. § (2) bekezdés

⁴⁹ Kjt. 25. § (3)-(4) bekezdés

- b) a 7. § (3) bekezdés a) pontjában vagy a (8) bekezdésében 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.

19. §

A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó megszüntetési szabályok

- (1) Az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint öregségi nyugdíjra jogosult közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyát - 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat rendelkezéseinek figyelembe vételével - felmentéssel meg kell szüntetni.

Munkáltató felmentéssel akkor szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyt, ha a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetve legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül.⁵⁰

- (2) Ezen kötelezettség alól az öregségi nyugdíjra jogosult
- a) egyetemi tanárok és kutatóprofesszorok, valamint a tudományos tanácsadók 70 éves életkorig mentesíthetők⁵¹,
 - b) 70 éves életkorig - a kinevezés megfelelő módosításával - a docensek és tudományos főmunkatársak is mentesíthetők azzal, hogy (amennyiben rendelkeznek az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel) a 65. év betöltése után (egyéb esetben az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzését követően) legfeljebb a teljes munkaidő felének megfelelő részmunkaidős jogviszonyban foglalkoztathatók,
 - c) a más oktatói, tudományos kutatói és tanári munkakört betöltő közalkalmazottak legfeljebb a 65 éves életkorig, illetve ha ennél későbbi, az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzéséig, de legfeljebb 70 éves korukig mentesíthetők.

Ezekben az esetekben a felmentési idő az irányadó életkor betöltését követő naptól indul.⁵²

A felmentés kezdő időpontját, illetve a közalkalmazott munkavégzés alóli mentesítésének kezdő időpontját (szakaszait) - a Kjt. és az Nftv.⁵³ rendelkezéseinek keretei között - úgy kell megállapítani, hogy az adott tanulmányi félév zavartalanul lebonyolítható legyen. A felmentési időről a közalkalmazott írásban lemondhat, a felmentési idő kezdetét megelőző 30 nappal.

20. §

Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése áthelyezéssel

- (1) Ha a közalkalmazotti jogviszony áthelyezéssel szűnik meg⁵⁴, 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.

⁵⁰ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁵¹ Nftv. 31. § (4) bekezdés

⁵² beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁵³ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁵⁴ Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pont

KÖZALKALMAZOTTI KÖTELEZETTSÉGEK ÉS JOGOK

21. §

Munkaidő és pihenőidő egyetemi általános szabályai

- (1) A közalkalmazottak rögzített, rugalmas (törzsidő-peremidő) és kötetlen munkaidő beosztások valamelyikében dolgoznak. A munkavállaló munkaidő beosztását a kinevezési okmányában vagy az őt foglalkoztató átfogó szervezeti egység vezetője által kiadott utasításban kell szabályozni.
- (2) A munkaidő heti 40 óra, amibe a munkaközi szünetek nem számítanak bele. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a törzsidő-peremidő rendszer szerint dolgozó munkavállalók törzsideje hétfőtől-csütörtökig 9.00 – 15.00-ig, pénteken 9.00 – 14.00-ig, peremideje pedig 6.00 – 9.00-ig, ill. 15.00 -18.00-ig, pénteken 14.00 -18.00-ig terjedően értendő.
- (3) A munkáltatói jogkör gyakorlója az általánostól eltérő munkaidő beosztást határozhat meg.
- (4) A munkaidő - a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott megállapodása alapján - szabadon beosztható.
- (5) A pihenőidő az általánostól eltérő munkarendben dolgozók számára összevontan is kiadható.
- (6) A foglalkoztatottak a munkába járáshoz a szokásos ruházati és felszerelési tárgyakon kívül más tárgyat a munkahelyre csak saját felelősségükre vihetnek be. E tárgyak használata, kezelése tekintetében figyelembe kell venni a jogszabályok, így különösen a munkavédelmi jogszabályok vonatkozó rendelkezéseit, valamint az Egyetemen kiadott más szabályokat. Amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni, a munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezésére biztonsági zárral ellátott helyiség és a helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésre.⁵⁵
- (7) **Egyenlőtlen munkaidőbeosztásra vonatkozó előírásokat jelen szabályzat 8. § (5) tartalmazza.**⁵⁶

22. §

A kártérítési felelősség

- (1) A jelen Szabályzat alkalmazásában a kár az Egyetem mindennemű vagyonában bekövetkezett csökkenés, amely a közalkalmazott jogellenes, felróható magatartásával, tevékenységével vagy mulasztásával okozati összefüggésben következett be.
- (2) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének felróható (szándékos vagy gondatlan) megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint.⁵⁷
- (3) A kártérítési felelősség további szabályairól a Közalkalmazottak Kártérítési Szabályzata rendelkezik.

23. §

A közalkalmazott adminisztratív kötelezettségei

- (1) A közalkalmazott - a közalkalmazotti nyilvántartás és az Egyetem más nyilvántartásai naprakész állapotának biztosítása érdekében - a munkáltatói jogkör gyakorlójával a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül - csatolva a megfelelő dokumentumokat – közli a

⁵⁵ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁵⁶ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

⁵⁷ Kjt. 82. § - 83. § és Mt. XIV. fejezet

bármely, korábban lejelentett adatában bekövetkezett változást, különösen, de nem kizárólag az alábbiakat:

- a) nevének, lakcímének megváltozását,
 - b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését,
 - c) tudományos fokozat megszerzését,
 - d) ha az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.
- (2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságának a kézhezvételtől számított 3 munkanapon belül küldi meg a közalkalmazott által közölt adatokat, adatváltozásokat.
- (3) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles munkakörét a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személynek átadni, továbbá a birtokában lévő, az Egyetem tulajdonában álló eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel, felszereléssel elszámolni, az Egyetemmel szembeni tartozását rendezni - ennek hiányában az említettekre megállapodást kötni - és az erre vonatkozó szükséges igazolásokat beszerezni az erre előírt iratminta felhasználásával.
- (4) Az Egyetemen teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, kutató kizárólag az Egyetemet jelölheti meg a költségvetési támogatás megállapításához és a felsőoktatási intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során kiadott nyilatkozatához, és azt a foglalkoztatási jogviszonyának fenntartása alatt csak akkor vonhatja vissza, ha ehhez az átfogó szervezeti egység vezetője írásban hozzájárult azzal a nyilatkozatával együtt, hogy tisztában van a nyilatkozat visszavonásának a költségvetési támogatás megállapítása, a szak akkreditációja, illetve a kapacitásakkreditáció kapcsán fellépő következményeivel⁵⁸.
- (5) Az oktató vagy kutató a (4) bekezdésben említett nyilatkozatot közalkalmazotti jogviszonya létesítésekor teszi, illetve amikor ez a jogszabályokban előírt kötelezettségek teljesítéséhez szükséges, és erre a munkáltatói jogkört gyakorló felszólítja. A nyilatkozatot a kinevezői munkáltatói jogkör gyakorlója küldi meg a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságának.

24. §

A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kedvezmények

A munkáltatói jogkör gyakorlója pénzbeli- és természetbeni juttatásokat, valamint kedvezményeket állapíthat meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója e kedvezményekről - tekintettel a jogszabályokban, valamint az egyetemi szervezetszabályozó eszközökben rögzítettekre - az Egyetemen működő reprezentatív szakszervezettel külön megállapodást köthet. Ennek hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója által megállapított kedvezményekkel kapcsolatos elvi döntés meghozatala előtt a reprezentatív szakszervezet(ek) és a Közalkalmazotti Tanács véleményét ki kell kérni. A munkáltató által adható béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatásokról, valamint a béren kívüli juttatásokról⁵⁹ a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága évente, ill. szükség szerint tájékoztatót ad ki.

25. §

A munkavállalók kollektív jogai

- (1) A munkáltatói jogkör gyakorló munkájuk során a jogszabályokban és az egyetemi szabályzatokban előírtaknak megfelelően kikéri a különböző testületek véleményét, javaslatát, támaszkodnak és figyelembe veszik az Intézményi Érdekegyeztető Tanács ajánlásait, valamint az Egyetem és az érdekképviseleti szervezetek együttműködési megállapodásaiban előírt jogait.

⁵⁸ Nftv. 26. § (3) bekezdés és 31. § (5) bekezdés

⁵⁹ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 69-71. §

- (2) Az Egyetemen a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárási rendet, a szerződő felek kapcsolatrendszerét az egyetemi szabályzatok szabályozzák.

26. §

A foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos, Egyetemen belüli jogorvoslatok

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

27. §

A közalkalmazottak minősítése

- (1) A közalkalmazottat az alábbi esetekben minősíteni kell⁶⁰:
- a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,
 - a garantálnál magasabb összegű illetmény⁶¹ megállapítása előtt,
 - a közalkalmazott kinevezése után egy évvel, amennyiben illetményét a garantálnál magasabb összegben állapították meg⁶², illetve
 - kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,

⁶⁰ Kjt. 40. § (1)-(2) bekezdés

⁶¹ Kjt. 66. § (7) bekezdés

⁶² Kjt. 66. § (8) bekezdés

- e) címadományozást megelőzően, illetve
 - f) gyakornoki ideje alatt, a gyakornoki idő lejártának hónapjában,
 - g) a várakozási idő csökkentésekor⁶³, kivéve, ha a csökkentést jogszabály írja elő,
 - h) legalább kétévente.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.
 - (3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére – az (1) bekezdés d) pontjában, és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével –, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.
 - (4) A minősítés a minősítői munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. Az (1) bekezdés f) pontja esetében a minősítői munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott munkairányítói munkáltatói jogkört gyakorló véleménye mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni.⁶⁴ A minősítést jogszabályban előírt tartalmú minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni.⁶⁵
 - (5) Oktató minősítésekor az oktatási és kutatási teljesítményt kvantitatív módszerekkel kell értékelni és figyelembe venni.
 - (6) Az oktatónál az oktatási teljesítmény értékelésénél figyelembe kell venni az OHV eredményeit, kutatási teljesítményét az MTMT adatbázisában szereplő publikációk alapján kell értékelni.
 - (7) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban köteles indokolni.⁶⁶
 - (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.⁶⁷
 - (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.⁶⁸
 - (10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás⁶⁹ tartalmazza.⁷⁰ Az alapnyilvántartás elektronikus, kezelője a kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága.
 - (11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogait sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közzétételétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.⁷¹

28. §

Munkavégzésre irányuló további jogviszony

- (1) A közalkalmazott más munkáltatóval vagy Egyetemen belül más átfogó szervezeti egységgel munkavégzésre irányuló további jogviszonyt – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – minden esetben a munkáltatói jogok gyakorlójának címzett előzetes írásbeli bejelentés alapján létesíthet, feltéve hogy az nem összeférhetetlen⁷², illetve más okból

⁶³ Kjt. 65. § (3) bekezdés

⁶⁴ Kjt. 22. § (15) bekezdés a) pont

⁶⁵ Kjt. 40. § (5) bekezdés

⁶⁶ Kjt. 40. § (6) bekezdés

⁶⁷ Kjt. 40. § (9) bekezdés

⁶⁸ Kjt. 22. § (16) bekezdés

⁶⁹ Kjt. 83/B. § (1) bekezdés

⁷⁰ Kjt. 40. § (10) bekezdés

⁷¹ Kjt. 40. § (11) bekezdés

⁷² Kjt. 41. §

a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését közvetlenül nem veszélyezteti.

- (2) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.⁷³
- (3) A közalkalmazott munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével – a közalkalmazott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen bejelenteni, aki összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja.⁷⁴
- (4) A további jogviszony létesítésére irányuló bejelentést, illetve kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább 30 nappal.

29. § Összeférhetlenség

- (1) A közalkalmazottak nem létesíthetnek munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörükkel összeférhetetlen.⁷⁵
- (2) A közalkalmazottak nyolc napon belül kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha velük szemben jogszabályban meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyuknak fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerülnek.
- (3) Ha az összeférhetlenség ténye a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására jut, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül köteles nyolc napos határidő kitűzésével írásban felszólítani az érintettet az összeférhetlenség okának megszüntetésére. Ha a munkavállaló az összeférhetlenségi okot határidőn belül megszünteti, akkor arról írásban köteles nyilatkozni a munkáltatónak.
- (4) Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem a közalkalmazott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül az előzőekben meghatározott intézkedéssel él.⁷⁶
- (5) A munkáltató az összeférhetetlennek minősülő további jogviszony létesítését a közalkalmazottnak címzett írásbeli felszólításában tiltja meg. Az összeférhetetlennek minősülő, már fennálló további jogviszony esetén a munkáltató írásbeli felszólításában a további jogviszonynak a vonatkozó szabályoknak megfelelő módosítását, illetve megszüntetését írhatja elő, határidő kitűzésével.
Ha a közalkalmazott a (3) bekezdés szerinti tiltás vagy a jelen bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.⁷⁷
- (6) A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezéséről és tudomásul vételéről szóló döntés meghozatalára jogosult munkáltatói jogkör gyakorló a joggyakorlásával érintett közalkalmazottak - illetve a rektor az Egyetem bármely közalkalmazottja – tekintetében megállapíthatja, hogy a közalkalmazott olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesített, amely a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

⁷³ Kjt. 43. § (1) bekezdés

⁷⁴ Kjt. 44. §

⁷⁵ Kjt. 41. § (1) bekezdés

⁷⁶ Kjt. 44. § (3) bekezdés

⁷⁷ Kjt. 44. § (4) bekezdés

- (7) Sem a bejelentést, sem az engedélyköteles további jogviszony létesítését nem lehet engedélyezni, illetve tudomásul venni, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott a teljes munkaidő felén túli időre létesít és/vagy tart fenn, bármilyen szervezettel (ideértve felsőoktatási intézményeket is), vagy a foglalkoztatás helyétől eltérő más egyetemi szervezeti egységgel munkavégzésre irányuló további jogviszonyt. Ezen szabályt megfelelően kell alkalmazni a munkavégzésre irányuló egyéb (pl. megbízásos) jogviszony esetén is. A szabályt a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok összességére kell alkalmazni. A munkáltatói jogkör gyakorlója ettől eltérő esetre csak indokolt esetben tehet javaslatot, arról a Tudományos Tanács javaslatát kikérve a rektor dönt.
- (8) Az átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottak újabb egyetemi foglalkoztatási jogviszonya összeférhetetlennek minősülhet. Az esetleges összeférhetlenség feloldására a munkáltatói jogokat gyakorló jogosult, akinek az Egyetemen belüli újabb foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányuló szándékot - a létesítés előtt nyolc nappal - be kell jelenteni. A bejelentésben az újabb foglalkoztatásra irányuló jogviszony minden lényeges elemét fel kell tüntetni, így különösen a jogviszonyból származó várható jövedelmet, az elfoglaltságok mértékét és jellegét.
- (9) A felsőoktatási intézményben magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartozója intézményi társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja.
- (10) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen⁷⁸
- az olyan további munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben hozzátartozójával [[Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne⁷⁹,
 - az Egyetemmel azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság⁸⁰.
 - o A magasabb vezető és a vezető megbízással - nem összeférhetetlen a b) pontban nem említett gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelő bizottsági tagság⁸¹, amennyiben az más okból a munkáltató jogos gazdasági, szervezeti érdekét, üzleti titkainak megőrzését nem veszélyezteti⁸².
- (11) A rektor – az egyetemi tanári munkakörébe tartozó feladatok ellátásán túl – további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (ideértve az Egyetemen belüli vezetői és más megbízásokat, munkaköröket, tiszteletdíjas tevékenységeket, felügyelő-bizottsági tagságot, gazdasági társaság, illetve szövetkezet vezető tisztségét, alapítvány kezelő szervezetének tagságát, valamint az érdekképviselői szervezetben való tisztség viselését) nem létesíthet és a (11b) bekezdésben foglaltak kivételével nem tarthat fenn, valamint sem rektori, sem egyetemi tanári munkaköri feladatainak ellátásáért egyéb díjazásban nem részesülhet.
- (11b) Amennyiben a rektor a kinevezésekor fennálló tanszékvezetői megbízása vonatkozásában akként nyilatkozik, hogy a tanszéket rektorként a BME Szervezeti és Működési Rendje 33.§ (1) bekezdés a) és c) pontjában, valamint a 35.§ (6) bekezdésében írt vonatkozásában kinevezését követően is közvetlenül kívánja vezetni, a tanszéken kötelező egy, közvetlenül a dékán munkáltatói joggyakorlása alá tartozó tanszékvezető helyettes kinevezése, aki a BME Szervezeti és Működési Rendje 33.§ (1) bekezdés b), d) és e) pontjában, (3) bekezdésében, valamint a 35.§ (1)-(5) és (7)-(9) bekezdésében írt jogokat és kötelezettségeket a tanszék vonatkozásában közvetlenül gyakorolja, illetve teljesíti. A rektor ezen feladatának ellátásáért díjazásban nem részesülhet.

⁷⁸ Kjt. 41. § (2) - (3) bekezdés

⁷⁹ Kjt. 41. § (2) bekezdés a) pont

⁸¹ Kjt. 41. § (4) bekezdés

⁸² Kjt. 41. § (2) bekezdés b) pont

- (12) A magasabb vezetők és a vezetők minden munkavégzésre irányuló – a (8)-(9) bekezdésben részletezett – jogviszonyukat a fölöttük munkáltatói jogkört gyakorlónak bejelentik. A munkáltatói jogkör gyakorlója öt munkanapon belül dönt a jogviszony összeférhetetlenségéről.
- (13) Amennyiben a közalkalmazott vezetői, magasabb vezetői megbízásokkal rendelkezik, úgy saját személyével összefüggésben sem ő, sem más, a vezetőnek bármely munkavégzésre irányuló jogviszonya alapján alárendelt közalkalmazott munkáltatói jogokat nem gyakorolhat, továbbá javára, vagy terhére kötelezettséget nem vállalhat, és az alól nem mentesítheti. Ebben az esetben a közalkalmazottal kapcsolatos kötelezettséget vállalni, jogot megszüntetni a vezető, magasabb vezető felett munkáltatói jogot gyakorló vezető jogosult.
- (14) Ha az összeférhetetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetetlenséget a kinevezésre jogosult munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzését követő felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül a közalkalmazott nem szünteti meg, a munkáltató köteles a magasabb vezető, illetve vezető megbízást visszavonni.⁸³
- (15) A közalkalmazott köteles az Egyetem üzleti titkát megőrizni. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony is (függetlenül attól, hogy a további jogviszony létesítése engedélyezési, illetve bejelentési kötelezettség alá esik vagy sem), amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát⁸⁴ képező információ - módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k - alkalmazására, hasznosítására kerülne sor. Üzleti titok a munkáltató tevékenységéhez (ideértve az oktatási, kutatási tevékenységet is) kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.
- (16) Az Egyetem közalkalmazottja a hasznosító vállalkozásnak⁸⁵ - a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával - tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.
- (17) A közalkalmazott amennyiben az Egyetemmel szerződéses kapcsolatban álló szervezettel létesít vagy tart fenn munkavégzésre irányuló jogviszonyt, a szerződéses kapcsolattal meghatározott ügykörökben nyilatkozattételre felhatalmazott egyetemi vezető engedélyével nyilatkozhat.

30. §

A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések

- (1) A jelen Szabályzat rendelkezéseit a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás esetében az ebben a fejezetben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.
- (2) Az Egyetemen magasabb vezető⁸⁶:
 - 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) 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 adható⁸⁷.

⁸³ Kjt. 44. § (5) bekezdés

⁸⁴ a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:47. §

⁸⁵ Kjt. 41. § (5) bekezdés

⁸⁶ Nftv. 37. § (1) bekezdés

- (4) A vezetői, magasabb vezetői megbízásokkal kapcsolatos további szabályokat egyéb intézményi szabályozó eszköz tartalmazza.
- (5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni⁸⁸.
- (6) A pályázatban meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is⁸⁹.
- (6a) Magasabb vezető és vezető csak felsőfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet.**
- (7) Dékáni megbízást a karon foglalkoztatott teljes munkaidejű egyetemi tanár vagy docens, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs munkakörű közalkalmazott kaphat.
- (8) Jelölőlistás szavazási eljárással szavaz - több jelölt esetén - a Szenátus a rektori pályázatokról.
- (9) Jelölőlistás szavazásnál az alábbiak szerint kell eljárni.
- a) A pályázokról készült jelölőlistán a Szenátus szavazati jogú tagjai megjelölik az általuk választott egyetlen jelöltet (a jelöltet támogató igen szavazat). Az ettől eltérő tartalmú szavazat a szavazatok számába beszámítandó. Az első forduló az Nftv. szerinti véleménynyilvánítás.
 - b) Amennyiben az első fordulóban senki sem kapta meg a szavazati jogú tagok több mint a felének a támogatását, akkor a szavazási eljárást - a legkevesebb szavazatot kapott jelölt nevének elhagyásával - meg kell ismételni. Amennyiben a legkevesebb szavazatot kapott jelöltek között szavazategyenlőség van, a szavazategyenlőséget kapott jelöltek közül egyenkénti szavazással kell dönteni arról, hogy ki (kik) kerüljenek a következő fordulóba. Ezt az eljárást addig kell folytatni, amíg a jelöltek száma kettőre nem csökken. Amennyiben ebben az utolsó fordulóban szavazategyenlőség adódik, akkor a szavazást egyenkénti szavazással egyszer meg kell ismételni. Ha a jelölőlista két jelöltre való leszűkítése után egyetlen jelölt sem kapta meg a szenátus tagjai több mint felének a támogatását, akkor a pályázati eljárás eredménytelen.
- (10) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.
- (10/b) 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.
- (11) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízáshoz tartozó közalkalmazotti jogviszony megszűnik.
- (12) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízásról a közalkalmazott lemond, vagy a munkáltatói jogok gyakorlója a megbízást visszavonja. Ebben az esetben a Kjt.⁹⁰ megfelelő rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (13) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás időtartamának lejártáról, valamint a (10) bekezdésben meghatározott korhatár betöltése esetén, továbbá a (11) bekezdésben rögzített esetben, a magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről, az érintett közalkalmazottat, a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően 15 nappal a 13. § (3) bekezdésében meghatározott módon a megbízói munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti.
- (14) Az erre jogosult a megbízás lejárta előtt 3-6 hónappal pályázat kiírását kezdeményezi.
- (15) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően 15 nappal a megbízói munkáltatói jogkör gyakorlója a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatóságát tájékoztatja.
- (16) Ha a határozott idő lejártakor, illetve a korhatár elérésekor a magasabb vezetői, vezetői tisztségre kiírt pályázat eredménytelen volt, ideiglenes megbízást kell adni a magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátására.

⁸⁷ Nftv. 37. § (2) bekezdés, továbbá 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet

⁸⁸ Nftv. 37. § (3)

⁸⁹ Kjt. 20/B. § (3) bekezdés

⁹⁰ Kjt. 23. § (4)-(10) bekezdés

- (17) Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást az Egyetem, illetve az érintett átfogó szervezeti egység bármely más vezetőjének, munkatársának ki lehet adni.
- (18) Az ideiglenes megbízás határozott időre legfeljebb a kiválasztott vezető kinevezéséig terjedő - időtartamra szól.

Harmadik rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

31. §

Az oktatói és kutatói jogviszonyra vonatkozó általános követelmények

- (1) Az oktatói vagy kutatói feladat - a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel - oktatói, kutatói munkakörben, az oktatói vagy kutatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban látható el⁹¹.
- (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 feladatokra⁹².
- (3) Oktatói, kutatói feladatokra közalkalmazotti jogviszonyban történő alkalmazás feltétele - az Nftv.-ben és jelen Szabályzatban meghatározott egyéb feltételek megléte mellett - az előírt mesterfokozat és szakképzettség⁹³. E rendelkezést a megbízási jogviszony létesítésére megfelelően alkalmazni kell⁹⁴.
- (4) Az egyes oktatói munkakörök betöltésének további szabályait a jelen Szabályzat 32-37. §-ai, az egyes kutatói munkakörök betöltésének további szabályait a jelen Szabályzat 32-33. és 38-41. §-ai tartalmazzák.
- (5) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes oktatói és tudományos kutatói feladatokat a foglalkoztatás - teljes vagy rész - munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.⁹⁵
- (6) Közalkalmazottal a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszony létesíthető.⁹⁶
- (7) Kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási jogviszony csak akkor létesíthető, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás keretében valósul meg.
- (8) A BME oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottai tudományos közleményeik adatait a Magyar Tudományos Művek Tárában (MTMT) rögzítik.⁹⁷
- (9) Az oktatói és kutatói, valamint tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakra a karok – kari szabályzatban, vagy kari tanácsai határozattal - külön szabályokat alkothatnak.
- (10) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők⁹⁸:
 - a) tanársegéd,
 - b) adjunktus,
 - c) egyetemi docens,
 - d) egyetemi tanár,
 - e) mesteroktató

⁹¹ Nftv. 25. § (1) bekezdés és 33. § (1) bekezdés

⁹² Nftv. 25. § (3) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁹³ Nftv. 24. § (5) bekezdés, 25. § (1) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁹⁴ Nftv. 25. § (3) bekezdés

⁹⁵ Nftv. 25. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

⁹⁶ Nftv. 25. § (3) bekezdés

⁹⁷ Nftv. 3. sz. melléklet I/A. 1. pont ck) alpont.

⁹⁸ Nftv. 27.§ (1) bekezdés

- (11) Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával⁹⁹.
- (12) 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 is¹⁰⁰.
- (13) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők¹⁰¹:
 - a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,
 - d) tudományos tanácsadó,
 - e) kutatóprofesszor.

32. §

Közalkalmazotti jogviszony létesítése oktatói, kutatói munkakörben

- (1) Az egy tanévnél hosszabb időre szóló egyetemi tanári és docensi, valamint a kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkakörök betöltése a II. fejezetben meghatározottak szerint nyilvános pályázat útján történhet. A nyilvános pályázaton az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók és nem állók egyaránt részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a kari tanács rangsorolja,¹⁰² kivéve az egyetemi tanári pályázatokat, amelyeket a Szenátus rangsorol.
- (2) A kari tanács azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez, a kinevezés kezdeményezéséhez szükséges feltételeknek, tartalmuk szerint rangsorolja. Kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében a nem kari átfogó szervezeti egység szervezeti és működési szabályzatában megjelölt tudományterület/tudományág szerint illetékes kari tanács rangsorolja a pályázatokat. A kari tanács a rangsorolás előtt a munkakör elnyeréséhez, a kinevezés kezdeményezéséhez szükséges feltételekről a pályázatban foglalt dokumentumok segítségével győződik meg, és véleményalkotásának megalapozásához kikéri a dékán által felkért kari szakértői bizottság véleményét. Egyetemi tanári pályázatok esetében a szenátusi döntés előkészítésében közreműködő szakmai testületek az Egyetemi Habilitációs Bizottság és Doktori Tanács, valamint a kari tanács. E testületek írásos véleményét az előterjesztőnek a szenátusi előterjesztéshez csatolnia kell.
- (3) A dékán, illetve az illetékes átfogó szervezeti egység vezetője a rangsorolt pályázatok közül választva közalkalmazotti jogviszonyt létesíthet azzal, hogy oktatói munkakör csak karon hozható létre.¹⁰³
- (4) Ha az oktató, vagy kutató jogviszonya az Egyetemen már meglévő kinevezése mellett további közalkalmazotti jogviszony létesítésével keletkezik, őt a munkáltató olyan munkakörben foglalkoztathatja, mely kinevezési feltételeinek a közalkalmazott megfelel¹⁰⁴.

33. §

Az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

- (1) Az Egyetem felmondással, illetve felmentéssel - a Kjt.-ben meghatározottakon túl - az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszünteti¹⁰⁵, ha az oktató

⁹⁹ Nftv. 27. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

¹⁰⁰ Nftv. 33. § (1) bekezdés

¹⁰¹ Nftv. 33. § (1) bekezdés

¹⁰² Nftv. 29. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

¹⁰³ Nftv. 29. § (2) bekezdés és 33. § (3) bekezdés

¹⁰⁴ Nftv. 30. § (2) bekezdés

¹⁰⁵ Nftv. 31. § (5) bekezdés

- a) nem teljesítette a jelen Szabályzatban meghatározottakat, (ideértve a 23. § (4) bekezdésében említett feltételeket, amennyiben azok alól felmentést nem kapott), melyeket a munkáltató legalább ötévente felülvizsgál, ellenőriz, így különösen az egyes munkakörökre megállapított feltételeket.
 - b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő kijelölésével – a kinevezési okmányban, illetve a munkaköri leírásában előírt.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony fenntartásának (folyamatos alkalmazás) feltételeit, illetve megszűnésének az egyes munkakörök esetén figyelembe veendő további eseteit a 34-37. §-ok tartalmazzák.
 - (3) Az alkalmazás megszűnésével - az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga¹⁰⁶.
 - (4) Az oktatók közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésre **lehetőleg úgy kerüljön sor, hogy az érintett tanulmányi félév zavartalanul lebonnyolható legyen.**¹⁰⁷
 - (5) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történt munkába állásának napjától számított nyolcadik év elteltéig az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette. Nem foglalkoztatható tovább az az oktató sem, aki az oktatói munkakörben történt munkába állásának napjától számított tizedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot. E határidők elteltével az oktató közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. A megszűnéstől a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti az oktatót.
 - (6) Az (5) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be¹⁰⁸ az az időszak, amely alatt a közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, kereséktelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel.

34. § A tanársegéd

- (1) Tanársegédnek nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
 - b) megkezdte a doktori képzést, vagy doktorjelölt¹⁰⁹,
 - c) képes alkotó tevékenység végzésére.
- (2) A tanársegédek folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatót tárgyat magába foglaló tudományágban vagy művészeti területen a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) publikációs tevékenység kifejtése, idegen nyelven is,
 - c) részvétel az intézményben folyó szakmai közéletben,
- (3) A tanársegédi közalkalmazotti jogviszony felmentéssel megszüntetésre kerülhet, ha a közalkalmazott a munkába állásától számított 3 (az Építészmérnöki Karon, művészeti területen 6) éven belül nem létesít doktorjelölti jogviszonyt.
- (4) Az (3) bekezdésekben meghatározott határidőkbe nem számít be a jelen Szabályzat 33. § (6) bekezdésében meghatározott időszak.

¹⁰⁶ Nftv. 27. § (4) bekezdés

¹⁰⁷ módosította a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

¹⁰⁸ Nftv. 31. § (3) bekezdés

¹⁰⁹ Nftv. 28. § (1) bekezdés a) pont

35. § Az adjunktus

- (1) Adjunktusnak nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc, vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal rendelkezik,
 - b) idegen nyelven is képes oktatásra,
 - c) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
 - d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - e) önállóan képes alkotó tevékenység végzésére,
 - f) legalább 3 év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.
- (2) Az (1) bekezdés f) pontjában említett 3 évbe 3 év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenység, valamint a szervezett doktori képzésben folytatott tanulmányok ideje beszámítható.
- (3) Az adjunktusok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti területen színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok rendszeres vezetéséhez idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
 - c) részvétel az Egyetemen folyó szakmai közéleti munkában.

36. § Az egyetemi docens

- (1) Egyetemi docenssé nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal¹¹⁰ 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 vezetésére¹¹¹,
 - c) idegen nyelven is képes előadás tartására¹¹²,
 - 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,

¹¹⁰ Nftv. 28. § (1), valamint (3) bekezdés

¹¹¹ Nftv. 28. § (3) bekezdés

¹¹² Nftv. 28. § (3) bekezdés

- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
- g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
- h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
- i) törekvés az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.

37. § Az egyetemi tanár

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe nevezhető ki, aki
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal¹¹³, MTA doktora címmel vagy azzal egyenértékű tudományos vagy alkotó teljesítménnyel, valamint habilitációval rendelkezik,
 - b) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki¹¹⁴,
 - 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 vezetésére¹¹⁵,
 - d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír,
 - e) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására¹¹⁶,
 - f) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is¹¹⁷,
 - g) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
 - h) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- (2) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás további feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök az egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges munkaköri címről hozott döntésével kinevezze¹¹⁸, vagy az érintett ilyen kinevezéssel, ill. munkaköri címmel már rendelkezzen.
- (3) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára¹¹⁹.
- (4) Az egyetemi tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség,
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - d) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, részvétel doktori és habilitációs eljárásokban,

¹¹³ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹¹⁴ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹¹⁵ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹¹⁶ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹¹⁷ Nftv. 28. § (5) bekezdés

¹¹⁸ Nftv. 27 § (3) bekezdés, 29. § (3) bekezdés

¹¹⁹ Nftv. 28. § (5) bekezdés

- 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.

37/A. § Mesteroktató

- (1) A mesteroktató kinevezésének feltételei:
 - a) tízéves szakmai gyakorlati munkatapasztalat,
 - b) alkalmasság a hallgató gyakorlati képzésére,
 - c) mesterfokozat és legalább egy idegen nyelvnek az oktatáshoz szükséges szintű ismerete.
- (2) A mesteroktató folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az oktatott 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.

38. § A tudományos segédmunkatárs

- (1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség,
 - b) alkotó tevékenység végzése.
- (2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
 - b) résztémákban önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) oktatási, gyakorlatvezetési *tevékenység*¹²⁰¹²¹,
 - 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.

¹²⁰ Felsőfokú végzettséget biztosító képzést nem végző szervezeti egységek által foglalkoztatott közalkalmazottak esetében ez a követelmény nem releváns.

¹²¹ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

39. §

A tudományos munkatárs

- (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) legalább 3 évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - b) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, doktori (PhD vagy DLA) vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - c) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - d) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - e) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - b) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - c) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység^{122,123}.

40. §

A tudományos főmunkatárs

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:
 - a) legalább 6 évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
 - b) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettség, legalább három éve doktori (PhD vagy DLA) vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
 - c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
 - d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
 - e) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
 - f) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
 - g) képesség idegen nyelvű előadás tartására.
- (2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:
 - a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
 - b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a kar, az Egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
 - c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
 - d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése,
 - e) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
 - f) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
 - g) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
 - h) közvetve vagy közvetlenül az egyetemi oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése, részvétel a doktorképzésben, doktori és habilitált tudományos főmunkatársak esetében a habilitációs eljárásokban,
 - i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység^{124,125}

¹²² Felsőfokú végzettséget biztosító képzést nem végző szervezeti egységek által foglalkoztatott közalkalmazottak esetében ez a követelmény nem releváns

¹²³ módosította a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

¹²⁴ Felsőfokú végzettséget biztosító képzést nem végző szervezeti egységek által foglalkoztatott közalkalmazottak esetében ez a követelmény nem releváns

¹²⁵ beillesztette a Szenátus 2017. december 18-ai ülésén

41. §

A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor

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

42. §

A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok

- (1) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök a következők¹²⁶:
 - a) mérnöktanár
 - b) nyelvtanár
 - c) testnevelő tanár
 - d) művésztanár
 - e) mestertanár
- (2) Egyes különös oktatási feladatok tanári munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban láthatók el.¹²⁷

¹²⁶ Nftv. 27.§ (1) bekezdés

¹²⁷ Nftv. 24. § (1) bekezdés

- (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.¹²⁸
- (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.
- (5) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök különösen: a mestertanár, a nyelvtanár (lektor), a testnevelő tanár, a művésztanár, a mérnökstanár, a műszaki tanár, a gazdasági tanár, a gyakorlati oktató és a kollégiumi nevelőtanár.

43. §

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 5. § (9) bekezdésében meghatározottak szerinti – három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.¹²⁹
- (2) A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a Kjt. 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés. Ha a közalkalmazotti jogviszony a gyakornoki idő alatt megszűnt, annak tartamát a szakmai gyakorlat megállapításakor abban az esetben kell figyelembe venni, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnését követően a korábbival azonos vagy azzal egyenlő értékű munkakörre közalkalmazotti jogviszonyt létesít. Ettől eltérően, nem lehet a szakmai gyakorlat megállapításakor beszámítani a közalkalmazotti jogviszony időtartamát, ha az a gyakornoki idő alatt
 - a) jelen Szabályzat 27. § (7) bekezdésben foglaltak szerint megszűnik, vagy
 - b) rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való - az egészségügyi alkalmatlanság kivételével - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.¹³⁰
- (3) A szakmai gyakorlat idejébe a Kjt. 22. § (3) bekezdésében meghatározott jogviszonyok számítanak bele. A Kjt. 22. § (3) bekezdés a)-b) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámításkor egy évnek 365 nap felel meg.¹³¹
- (4) A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.¹³²
- (5) A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó munkakörben három év. Ha a közalkalmazott az F-H fizetési osztályba tartozó munkakörben két évet meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év.¹³³
- (6) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy – a fentiekben foglaltak alapján – nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.¹³⁴

¹²⁸ Nftv. 34. § (2) bekezdés

¹²⁹ Kjt. 22. § (1) bekezdés

¹³⁰ Kjt. 22. § (2) bekezdés

¹³¹ Kjt. 22. § (3) bekezdés

¹³² Kjt. 22. § (4) bekezdés

¹³³ Kjt. 22. § (5) bekezdés

¹³⁴ Kjt. 22. § (6) bekezdés

- (7) Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik a fentiekben meghatározott feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a Kjt. 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. Ekkor a közalkalmazott és a munkáltató köteles a (8)-(12) bekezdésekben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a jelen Szabályzat 27. § (7) bekezdésében meghatározottak a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.¹³⁵
- (8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:
- a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
 - a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
 - a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.¹³⁶
- (9) A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokolta tesz.¹³⁷
- (10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását.¹³⁸
- (11) A szakmai segítő
- figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,
 - segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,
 - félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését. Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.¹³⁹
- (12) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének eleget tehessen.¹⁴⁰
- (13) A gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségeket¹⁴¹ a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők határozzák meg.

44. §

A mestertanár

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

¹³⁵ Kjt. 22. § (7) bekezdés

¹³⁶ Kjt. 22. § (8) bekezdés

¹³⁷ Kjt. 22. § (9) bekezdés

¹³⁸ Kjt. 22. § (10) bekezdés

¹³⁹ Kjt. 22. § (11)-(12) bekezdés

¹⁴⁰ Kjt. 22. § (14) bekezdés

¹⁴¹ Kjt. 22. § (13) bekezdés

45. §
A nyelvtanár

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

46. §
A testnevelő tanár

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

47. §
A művésztanár

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

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

- (1) A mérnökstanár, 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 oktatói 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.

49. §

-

AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI¹⁴²

50. §

Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei

- (1) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy késztetné a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, továbbá az óraadó oktatókat.
- (2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát.
- (3) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.¹⁴³
- (4) Az oktatói, tudományos kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.¹⁴⁴

51. §

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.¹⁴⁵
- (2) Az Egyetemen az egyes oktatók kötelező legkisebb óraterhelését a jelen §-ban meghatározottak figyelembe vételével kell részletesen meghatározni és azt részükre írásban át kell adni.
- (3) 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

¹⁴² Nftv. 35. §

¹⁴³ Nftv. 35. § (3) bekezdés

¹⁴⁴ Nftv. 35. § (5) bekezdés

¹⁴⁵ Nftv. 26. § (2) bekezdés

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.¹⁴⁶

- (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 tizenhét óránál. Jelen bekezdésben foglaltaktól eltérően a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A 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.¹⁴⁷
- (6) Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatja a felsőoktatási intézmény, a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését a foglalkoztatási idővel arányosan kell meghatározni.
- (7) Az oktatói munkakört betöltő közalkalmazott kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása.
- (8) A részmunkaidős oktatók esetében a heti kötelező óraszámot, illetve átlagóraszámban kifejezett oktatói tevékenységet, valamint a jelen §-ban meghatározott kötelezően ellátandó más oktatási feladatokat
 - a) a jelen § rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával, és
 - b) a részmunkaidős közalkalmazotti jogviszony havi munkaidőkeretével arányos mértékben kell meghatározni.
- (9) A részmunkaidős oktató (1) bekezdésben meghatározott feladatait a jelen Szabályzatban meghatározott mértéknél a kinevezési okmány nagyobb mértékben is meghatározhatja.

52. § Habilitáció

- (1) Az Egyetem a tudományos/művészeti fokozattal rendelkezők oktatói és előadói képességének, valamint szakmai teljesítményének megítélése érdekében¹⁴⁸ - erre irányuló kérelem esetén - habilitációs eljárást folytat le.
- (2) A jelen Szabályzatban - a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően - meghatározott egyes munkakörök ellátásának szükséges feltétele a habilitáció¹⁴⁹.
- (3) A habilitációs eljárás további szabályait a Doktori és Habilitációs Szabályzat határozza meg.

¹⁴⁶ Nftv. 26. § (1) bekezdés

¹⁴⁷ Nftv. 34. § (2) bekezdés

¹⁴⁸ Nftv. 108. § 7. pont

¹⁴⁹ Nftv. 28. § (5) bekezdés

Negyedik rész
A FOGLALKOZTATOTTAK RÉSZÉRE ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK,
KITÜNTETÉSEK

53. §
Közalkalmazotti címek

- (1) A tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetére - az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak kivételével -
 - a) a B, C, D fizetési osztályba besorolt közalkalmazottaknak munkatársi, illetve főmunkatársi,
 - b) az E, F, G, H, I, J fizetési osztályba besorolt közalkalmazottaknak tanácsosi, főtanácsosi cím adományozható.
- (2) Az Egyetemen, az adott munkakörrel összefüggésben, jogszabályban rögzített más címek is adományozhatóak.

54. §
A közalkalmazotti címek adományozása

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

55. §
A közalkalmazotti cím adományozásának feltételei

- (1) Közalkalmazotti cím annak a határozatlan idejű jogviszonyban foglalkoztatott közalkalmazottnak adományozható, aki
 - a) az Egyetemen legalább 5 éves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, és
 - b) munkavégzése tartósan magas színvonalú vagy munkateljesítménye kiemelkedő.
- (2) A jelen Szabályzat alkalmazásában a munkavégzés akkor tartósan magas színvonalú, illetve a munkateljesítmény akkor kiemelkedő, ha
 - a) a közalkalmazott az átlagosan elvárható színvonalnál magasabb szinten végzi munkáját,
 - b) munkavégzése során a munkakörébe tartozó szakmai szabályok naprakész ismeretéről és alkalmazásáról tesz tanúságot,
 - c) munkatársai, illetve a vele kapcsolatba kerülő ügyfelek irányában magatartása példamutató,
 - d) tevékenységét az Egyetem érdekeinek képviselete és az Egyetem jó hírnevének szolgálata jellemzi.

56. §
A közalkalmazotti cím viselésére való jogosultság megszűnése

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

57. §
Nem közalkalmazotti címek

Az Egyetemen nem közalkalmazotti címként

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

adományozható.

58. §
A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei

- (1) Annak az oktatónak, aki egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel foglalkoztatását megszüntetik, a kari tanács határozatlan időre Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat¹⁵⁰.
- (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 tagsággal,
 - e) külföldi egyetemen folytatott vendégprofesszori tevékenységével,
 - f) az általa elnyert tudományos fokozatokkal, címekkel – külföldi egyetem által adományozott díszdoktori címmel, tudományos és állami kitüntetésekkel – az Egyetem hírnevének öregbítéséhez hozzájárult.
- (3) A Professor Emeritus cím adományozásáról a kari tanács dönt.

59. §
A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei

- (1) A Professor Emeritust megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek az oktatókra vonatkoznak és jellegüknél fogva nem kötődnek a közalkalmazotti jogviszonyhoz.

¹⁵⁰ Nftv. 32. § (1) bekezdés

- (2) A Professor Emeritust – munkavégzésre irányuló (egyéb) jogviszony létesítésének kezdeményezésével – a munkavégzés szerint illetékes tanszék vezetője kéri föl. A Professor Emeritus az adott tanszékvezető felkérésére részt vesz különösen:
 - a) alap- és mesterképzésben, szakirányú, valamint a tudományos (doktori) továbbképzésben,
 - b) a karon, illetve az adott szervezeti egységben folyó tudományos kutatómunkában.
- (3) A munkavégzésre irányuló (egyéb) jogviszonyt – az illetékes tanszékvezető javaslatára – a kar dékánja létesíti.

60. §

A magántanári cím

- (1) Magántanári cím¹⁵¹ az Egyetemmel megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló, doktori fokozattal rendelkező habilitált személy részére adományozható.
- (2) A magántanári cím adományozásáról a kari tanács dönt.

61. §

A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi¹⁵² cím

- (1) Az Egyetemmel megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló személynek a meghatározott feltételek fennállása esetén címzetes egyetemi tanári és címzetes egyetemi docensi cím adományozható.
- (2) Címzetes egyetemi tanári cím annak a PhD-vel (DLA) rendelkező személynek adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, 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 végez.
- (3) A címzetes egyetemi tanári cím adományozásáról a kari tanács dönt.
- (4) Címzetes egyetemi docensi cím annak adományozható, aki az Egyetem, illetve az Egyetem valamely egyetemi kara által oktatott, kutatott tudományterületen jelentős - akár gyakorlati, akár elméleti - tevékenységet fejt ki, és az Egyetem adott karán legalább 5 éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.
- (5) A címzetes egyetemi docensi cím adományozásáról a kari tanács dönt.

61/A. §

Az Ipari Professzori cím

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. A cím odaítéléséről – a Doktori és Habilitációs Szabályzatban foglaltak szerint – a kari tanácsok javaslatára a Szenátus dönt.

¹⁵¹ Nftv. 32. § (2) bekezdés a) pont

¹⁵² Nftv. 32. § (2) bekezdés b) pont

61/B. §
„Neumann János” professzori cím

- (1) A BME 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 elismert tudományos teljesítményt nyújtó hazai vagy külföldi egyetemi tanárnak, akinek a
 - tudományterülete, tevékenysége kapcsolódik a Neumann János által elért tudományos eredményekhez, és a
 - tevékenysége kötődik az Egyetemhez.
- (2) A cím adományozására évente egy alkalommal kerül sor. A kitüntető címet évente egy - kivételes esetben két - fő kaphatja meg.
- (3) A cím adományozására javaslatot tehet:
 - az Egyetem Kari Tanácsa
 - a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság
 - a címmel korábban kitüntetett személy.
- (4) A beérkezett javaslatokat az Egyetem Habilitációs Bizottsága, a Doktori Tanács, valamint az Egyetem Szenátusának véleményező bizottságai véleményezik. A cím adományozásáról a Szenátus dönt.

62. §
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.

63. §
A magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes egyetemi docensi és a címzetes mesteroktatói, valamint az Ipari Professzori címre vonatkozó közös szabályok

- (1) Az 58-63. §-okban meghatározott címet vissza kell vonni, ha
 - a) a cím viselője az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyt létesít,
 - b) az oktató a cím viselésére méltatlanná válik.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontja esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a cím visszavonásáról intézkedik.
- (3) Ha az 58-63. §-okban meghatározott címet viselő személy annak viselésére méltatlanná vált, az adományozó határoz a cím visszavonásáról.
- (4) Méltatlanná válik az a személy, akit szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték és/vagy foglalkozása gyakorlásától, illetve a közügyektől jogerősen eltiltottak, továbbá sérti az Egyetem jó hírét, vagy más érdekét.

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

- (1) A Szenátus az Egyetem Díszpolgára címet adományozhatja mindazon természetes személyeknek, akik támogatásukkal, tevékenységükkel, az Egyetem érdekeit képviselő magatartásukkal, kiemelkedő mértékben hozzájárultak az Egyetem oktatási és kutatási feladatainak jobb ellátásához, nemzetközi elismertségének öregbítéséhez. A díszpolgári cím

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

A díszpolgári kitüntető címet és az azt tanúsító oklevelet ünnepélyes keretek között az Egyetem rektora adja át.

A Szenátus évente legfeljebb három személynek adományozhat díszpolgári címet.

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

65. §

Az Egyetem által alapított kitüntetések

Az Egyetem az alábbi kitüntetéseket alapítja meg:

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

66. §

József Nádor Emlékérem

- (1) A József Nádor Emlékérem adományozható:
 - a) olyan magyar állampolgárságú személyeknek, akik az Egyetemen végeztek vagy tanítottak, illetve tanítanak és a haladást elősegítő, műszaki vagy más területen kifejtett kimagasló tevékenységükkel hozzájárultak az Egyetem jó hírének növeléséhez; olyan vezetőknek, közéleti személyiségeknek, akik jelentős támogatást nyújtottak Egyetemünk fejlődéséhez;
 - b) olyan egyetemi dolgozóknak, akik több évtizedes egyetemi szolgálatuk során az igazgatásban, a gazdálkodásban, az üzemeltetésben vagy más egyetemi munkaterületen nyújtott kimagasló teljesítményükkel elősegítették az Egyetem fejlődését;
 - c) olyan külföldieknek, akik hozzájárultak intézményünk tudományos tekintélyének, az Egyetem és a magyar tudomány külföldi jó hírének növeléséhez, illetve akik kimagasló tevékenységükkel segítették Egyetemünk oktató-nevelő és tudományos munkáját.
- (2) Évente legfeljebb 5 Emlékérem ítélhető oda. Kivételesen további egy Emlékérem adományozható, amennyiben a jelöltek között található olyan személy, aki megfelel jelen paragrafus (1) bekezdés b) pontjában meghatározottnak és elérte a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt.
- (3) Az Emlékérem adományozásáról – a kari tanácsok és az átfogó szervezeti egységek javaslatára - a Szenátus dönt.

67. §
„Sztoczek József” Emlékérem

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

68. §
„Egyetemi Ifjúságért” („Pro Juventute Universitatis”) kitüntetés

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

69. §
Rektori, kancellári (dékáni, főigazgatói, igazgatói, osztályvezetői, csoportvezetői) Dicséret

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

70. §
„A Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetés

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

71. §
A Rector Emeritus cím

- (1) Az Egyetem volt rektorai és dékánjai a Rector (Decanus) Emeritus (Emerita) címet viselhetik.

- (2) A cím viselésére nem jogosult az a személy, akinek – Nftv. szerinti¹⁵³ – visszahívását a Szenátus (kari tanács) kezdeményezte.

72. §

Kitüntetésekre vonatkozó javaslatok eljárási rendje

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

73. §

Kari kitüntetések

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

74. §

Jubileumi díszoklevelek

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

75. §

Az Egyetem saját halottja

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

76. §

Tárgyi eszközök elnevezése, valamint szobrok és emlékművek állítása

- (1) Egyetemi földterületek, telkek, erdők, épületek, egyéb építmények, ingatlanok, tantermek és más helyiségek névadói lehetnek azok, továbbá szobrot, emlékművet, domborművet, emléktáblát lehet állítani azokról az elhunyt személyekről, akik kiemelkedő tudományos, iskolateremtő személyiségek voltak, és az Egyetem érdekében vagy hírnevét öregbítve kimagasló oktató-nevelő és tudományos munkásságot, valamint elismert szakmai közéleti tevékenységet folytattak, és a javaslat megtételének időpontjához képest vagy legalább 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
 - kari kezelésű tárgyi eszköz esetében a kari tanács,
 - nem kari kezelésű tárgyi eszköz esetében – szobor és emlékmű kivételével, az érintett átfogó szervezeti egység vezetőjének javaslatára – a rektor és a kancellár

¹⁵³ Nftv. 13. § (6) bekezdés

közösen,

- 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 – 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.

Ötödik rész

ELJÁRÁSI RENDELKEZÉSEK

77. §

Kinevezésekkel, címekkel és kitüntetésekkel kapcsolatos eljárások

- (1) A kinevezésről, módosításról, megszüntetésről szóló munkáltatói döntés eredeti példányaiból
 - a) egy példányt a közalkalmazottnak át kell adni,
 - b) egy példányt a munkavégzés helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység irattárában kell elhelyezni,
 - c) egy példányt a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága részére kell megküldeni,
 - 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 személyügyi feladatokról szóló rektori utasítás szerint kell eljárni.
- (4) A rektori hatáskörbe tartozó felmentéseket, kinevezéseket, a kinevezések módosítási javaslatát a közalkalmazotti jogviszony módosításának tervezett időpontját megelőzően legalább 20 nappal kell a rektorhoz felterjeszteni.
- (5) Az Egyetem által adományozható címekről, kitüntésekről a Szenátus (a kari tanács) a Szervezeti és Működési Rendszerben (a kar szervezeti és működési szabályzatában) meghatározott szabályok szerint határoz.
- (6) Ha valamely kitüntetésre a javaslattevő több személyt terjeszt elő, az előterjesztésben egyértelmű rangsorra kell javaslatot tenni.
- (7) Ha az állami kitüntetések esetében a vonatkozó jogszabály további követelményeket is támaszt, a javaslatot azoknak megfelelően kell elkészíteni.
- (8) A határidőn túl vagy ismételten hiányosan benyújtott előterjesztésekkel csak abban az esetben lehet érdemben foglalkozni, ha az a megfelelően benyújtott javaslatok szabályszerű felterjesztését nem veszélyezteti.
- (9) A kitüntetés alapítására vonatkozó javaslatnak - az előterjesztések formai és tartalmi kellékeiről szóló rektori utasítás alkalmazásával - tartalmaznia kell
 - a) a kitüntetés elnevezését,
 - b) adományozásának feltételeit,
 - c) megjelenési formáját, anyagát,
 - d) a kitüntetéssel járó anyagi elismerést,
 - e) az évente kiadható kitüntetések számát,
 - f) az előállításra vonatkozó költségkalkulációt.
- (10) A javaslatról a Szenátus határoz, egyidejűleg dönt a jelen Szabályzat módosításáról is.

- (11) A rektort - a kari tanács és a Szenátus ülésein egyaránt - a kitüntetések és címek adományozásában önálló javaslattevői, illetve a szobor- és emlékmű-állításra vonatkozó előterjesztések tekintetében a kari tanács ülésein önálló javaslattevői, más átfogó szervezeti egységek esetében önálló előterjesztési jog illeti meg.
- (12) A felügyeleti szerv - tanévenként rendszeresen kiadott - útmutatójában foglalt állami kitüntetések odaítélésére a Szenátus tesz javaslatot.
- (13) A Szenátus által adományozott kitüntetéseket és címeket, a - rektori hatáskörű - vezetői, magasabb vezetői megbízásokat és a „Műegyetem kiváló oktatója” kitüntetést a rektor ünnepi szenátusi ülésen adja át.
- (14) Az egyetemi tanári kinevezéseket a Köztársasági Elnök, az egyetemi tanárok munkakörre vonatkozó közalkalmazotti kinevezését, ill. kinevezés módosítását a dékán adja át.
- (15) A kari tanács által adományozott kitüntetéseket és címeket, valamint az egyetemi docensi kinevezéseket, továbbá a tanszékvezetői megbízásokat a dékán ünnepi kari tanács ülésen adja át.
- (16) Jelen Szabályzat hatályba lépését megelőzően kapott tiszteleti címek továbbra is használhatók. A tiszteleti egyetemi tanárok a címzetes egyetemi tanári, a tiszteleti docensek a címzetes egyetemi docensi címet is használhatják.

78. §

Szavazási szabályok

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

79. §

A nem kari átfogó szervezeti egységekben foglalkoztatottakra vonatkozó egyes szabályok

- (1) 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.

80. §

A közalkalmazottakra vonatkozó személyügyi nyilvántartás

- (1) Az Egyetem azokat az adatokat tartja nyilván, amelyeket jogszabály számára előír, illetve azokat az adatokat tarthatja nyilván, amelyeket a jogszabály lehetővé tesz¹⁵⁴.
- (2) Az Egyetem az alkalmazottak személyes adatait - ha a jogszabályok eltérően nem rendelkeznek - a foglalkoztatás megszűnésétől számított 5 évig kezelheti¹⁵⁵.
- (3) A közalkalmazottak személyügyi nyilvántartását a Kancellária Humán Erőforrás Igazgatósága végzi. Adattovábbításra a rektor és a kancellár, valamint az átfogó szervezeti egységek vezetői - az ott foglalkoztatottak tekintetében -, valamint az általuk megbízott közalkalmazottak, továbbá a Kancellár által erre megbízott közalkalmazottak jogosultak. A közalkalmazottak

¹⁵⁴ Nftv. 18. § és az Mt. 10. §

¹⁵⁵ Nftv. 3. sz. melléklet 8. fejezet I/A. cím 3. pont.

személyügyi adataiba a munkavégzésük helye szerint illetékes átfogó szervezeti egység vezetője betekinthez.

- (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.

81. §

Jelen Szabályzathoz kapcsolódó más egyetemi igazgatási és szervezetszabályozó eszközök jegyzéke

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

82. §

Záró- és átmeneti rendelkezések

- (1) Jelen Szabályzat 2015. április 1-jén lép hatályba azzal, hogy a 29. § vonatkozásában a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell, a jogviszony létesítésére kiírt pályázatok tekintetében a 2015. március 31-e után megjelent pályázatok esetében kell alkalmazni.
- (2) Az oktatókra vonatkozó alkalmazási, előmeneteli feltételeket a 2012. szeptember 1-jét megelőzően már foglalkoztatott oktatók tekintetében is alkalmazni kell. A foglalkoztatási feltételek teljesítése tekintetében a 2012. szeptember 1-jét megelőző időszakot is figyelembe kell venni. A szabályzat hatályba lépése nem érinti az oktatók, a kutatók foglalkoztatását, a

velük kötött munkaszerződést, a kiadott közalkalmazotti kinevezést, valamint a részükre kiadott foglalkoztatáshoz kötődő címeiket. 2012. október 1-jét követően az 1993. évi felsőoktatási törvény rendelkezései szerint is tovább alkalmazható az oktató, a tudományos kutató. Ebben az esetben a 43. § (5) bekezdésben meghatározott időbeli korlátozást nem lehet alkalmazni.

- (3) Azoknak az oktatóknak és tudományos kutatóknak a besorolása és foglalkoztatása, akik az 1993. évi felsőoktatási törvény vagy a 2005. évi felsőoktatási törvény 157. § (2) bekezdésének alkalmazásával 2008. augusztus 31-ig az (5) bekezdésben meghatározott régi követelmények szerint alkalmaztak akkor változtatható meg, ha az új követelményeket teljesítik.
- (4) Jelen szabályzat 37. § (1) bekezdés a) pontja helyébe 2017. január 1. napjának hatályával az alábbi rendelkezés lép.

Egyetemi tanári munkakörbe nevezhető ki, aki

a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal, MTA doktora tudományos címmel, valamint habilitációval rendelkezik. Ettől eltérően a művészeti területen az építőművészek, festőművészek, formatervezők és szobrászművészek, valamint azok számára, akik – állampolgárságtól függetlenül – tartós (legalább 5 éves) külföldi alkalmazás közben vagy utána 2 éven belül nyújtanak be pályázatot, az MTA doktora címmel egyenértékű tudományos vagy alkotó teljesítmény az elvárás.

- A 2018. december 31-ét megelőzően meghirdetett pályázat alapján betöltendő egyetemi tanári munkakör tekintetében az MTA doktora cím helyett elegendő a megindított MTA doktori eljárás során lefolytatott sikeres habitusvizsgálat.

A gazdaságtudomány, bölcsészettudomány, társadalomtudomány, épületszerkezetek, urbanisztika, építészettörténet és építéskivitelezés-szervezés tudományterületek esetében az MTA doktora cím megszerzésének követelményére vonatkozó rendelkezéseket 2019. január 1-től kell alkalmazni azzal, hogy

- a 2020. december 31-ét megelőzően meghirdetett pályázat alapján betöltendő egyetemi tanári munkakör tekintetében az MTA doktora cím helyett elegendő a megindított MTA doktori eljárás;
- a 2021. december 31-ét megelőzően meghirdetett pályázat alapján betöltendő egyetemi tanári munkakör tekintetében az MTA doktora cím helyett elegendő a megindított MTA doktori eljárás során lefolytatott sikeres habitusvizsgálat.

A pályázónak a pályázat benyújtásának napján MTA doktora címmel, valamint habilitációval kell rendelkeznie. Az MTA doktora cím elnyertnek (illetve a habitusvizsgálat sikeresnek) tekinthető az MTA Doktori Tanácsának pozitív döntése után.

E rendelkezések a hatályba lépésük előtt indított és folyamatban lévő egyetemi tanári pályázati eljárásokra nem vonatkoznak.

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

