NYÍREGYHÁZI EGYETEM
NYÍREGYHÁZA

A NYÍREGYHÁZI EGYETEM SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATA

II. KÖTET

FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

Elfogadva:
2024. augusztus 5., hatályba lép: 2024. szeptember 2.
Utolsó módosítás:
2026. augusztus 31., hatályba lép: 2026. szeptember 1.

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK 2
A Foglalkoztatási követelményrendszer hatálya 2
A munkáltatói jogkör gyakorlása 2
Az alkalmazottak jogai és kötelességei 3
II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI 3
Általános szabályok 3
A munkaviszony létesítésének feltételei 4
A hallgatói munkaszerződés 5
Egyszerűsített foglalkoztatás 5
Munkakörök betöltése pályázat alapján, illetve pályázat kiírása nélkül 5
A pályázatok elbírálása 6
A munkaviszony megszűnése, megszüntetése 7
III. AZ OKTATÓKRA, TUDOMÁNYOS KUTATÓKRA, TANÁRI MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK 8
Az oktatókra, kutatókra vonatkozó általános szabályok 8
Az oktatók, kutatók, tanárok számára munkakörtől függetlenül kötelezően ellátandó feladat, általános elvárás 9
A tanításra fordított idő 10
Az oktatói munkakör létesítése és megszüntetése 11
Az egyes oktatói munkakörökre vonatkozó követelmények 13
Tanársegéd 13
Adjunktus 13
Főiskolai docens 13
Egyetemi docens 14
Főiskolai tanár 14
Egyetemi tanár 15
Mesteroktató 15
Az egyes tanári munkakörökre vonatkozó követelmények 15
Nyelvtanár és testnevelőtanár 16
Mérnöktanár 16
Művésztanár 16
Az egyes kutatói munkakörökre vonatkozó követelmények 16
Tudományos segédmunkatárs 17
Tudományos munkatárs 17
Tudományos főmunkatárs 17
Tudományos tanácsadó 18
Kutatóprofesszor 18
Kooperatív kutató 19
Az oktatói munkakörhöz nem kapcsolódó címek 19
Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei 19
IV. AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK 20
Általános szabályok 20
Oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök 20
Egyéb munkakörök 21
V. VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK 22
VI. A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK 22
A vezetői megbízás létesítése 22
Magasabb vezetők és vezetők kötelességei 25
VII. MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ EGYÉB SZABÁLYOK 25
Az alkalmazottak jogorvoslati kérelmei elbírálásának rendje 25
Összeférhetetlenségre és a további jogviszonyra 25
vonatkozó rendelkezések 25
Karriertervezés 26
A munkatársi teljesítményértékelés rendszere 27
A munkakör átadás-átvételi rendje 27
VIII. ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK 28
IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK 28

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Foglalkoztatási követelményrendszer hatálya

1. §

(1) A Foglalkoztatási követelményrendszert (a továbbiakban: FKR) alkalmazni kell:
   a) a munkaviszony létesítésekor a munkakörre való alkalmasság elbírálása céljából,
   b) határozott idejű munkaszerződés lejárta, illetve előléptetési eljárás előtt, a végzett munka értékelése, és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
   c) minősítési eljárás során a folyamatos alkalmasság elbírálása céljából.

(2) Az FKR szerint kell eljárni fentieken túlmenően minden esetben, amennyiben a munkavállaló munkáját, alkalmasságát kell értékelni (pl.: hazai és külföldi ösztöndíjakra, a differenciálható jövedelemelosztásra, továbbképzésre, kitüntetésre irányuló javaslat elbírálásakor).

(3) Az FKR-től nem lehet eltérni sem az első alkalmazásnál, sem a további foglalkoztatásnál, illetve munkaszerződés módosításnál.

(4) Különösen indokolt esetben a munkáltatói jogkörgyakorló dönthet az FKR által előírt feltételektől való korlátozott mentesítéstől, amely a jogszabályban foglaltakkal nem lehet ellentétes.

(5) Az FKR operatív részleteit szabályzó HR Kézikönyvet az Egyetem Humánerőforrás Központja dolgozza ki és az Irányító Testület fogadja el, a Szenátus tájékoztatása mellett, a foglalkoztatás egységes alapokon nyugvó, jogszerű és korszerű, szakmai elvek által alátámasztott, átlátható működése érdekében.
A HR Kézikönyv folyamatos aktualizálása és a jogszabályoknak, az SZMSZ-nek, továbbá a vonatkozó belső jogi normáknak való megfelelése a Humánerőforrás Központ feladata. A Szenátus kezdeményezheti a HR Kézikönyv módosítását.

(6) Az FKR az Egyetem által fenntartott Eötvös József Gyakorló Általános Iskola és Gimnázium foglalkoztatottjaira nem terjed ki, mely alól kivételt képeznek a jelen FKR 27§, 28§, 30§, 31§ rendelkezései.

A munkáltatói jogkör gyakorlása és a helyettesítés szabályai

2. §

(1) Az Egyetem munkavállalói felett a munkáltatói jogkört – az Alapító Okiratba foglalt eltéréssel – az elnök és a rektor gyakorolja, kivéve azokat az eseteket, amelyekben törvény egyes jogok gyakorlását a köztársasági elnök, miniszterelnök hatáskörébe utalja.

(2) Az elnököt és a gazdasági főigazgatót a szenátus jóváhagyásával a fenntartó bízza meg és menti fel, a további munkáltatói jogokat a gazdasági főigazgató felett az elnök gyakorolja. Az elnökhelyetteseket - kivéve a tudományos elnökhelyettest, mely a mindenkori rektor – az elnök bízza meg. Amennyiben a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes a rektor akadályoztatása, érintettsége vagy a rektori tisztség átmeneti betöltetlensége esetén a rektor helyetteseként jár el, ebben az esetben felette a munkáltatói jogok teljes körét a fenntartó gyakorolja.

(3)

(4) Az elnök a munkáltatói jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében az intézmény vezető beosztású munkavállalójára átruházhatja. Ennek során biztosítja az

Egyetem magasabb vezetője számára a vezetői feladatok ellátásához szükséges hatáskörök gyakorlását. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

(5) A rektor az irányítása alá tartozó szervezeti egységekben munkaviszonyban állók, valamint az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak vonatkozásában - a Szervezeti és Működési Rend (továbbiakban: SzMR) 34. § (3) bekezdésbe foglaltak figyelembevételével elnök egyetértésével a munkáltatói jog gyakorlója.

(6) A 2011. évi CCIV. törvény - a nemzeti felsőoktatásról (továbbiakban: Nftv.) 25. § (3) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságok gyakorlása, valamint ezen foglalkoztatottak, megbízási jogviszonyban állók tekintetében, illetve egyéb jogviszonyra tekintettel történő juttatás megállapítására a rektor az Irányító Testület egyetértésével jogosult.

(7) A rektor a munkáltatói jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében az Egyetem más, magasabb vezető vagy vezető beosztású munkavállalójára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

(8) Az elnök és/vagy a rektor távolléte, illetve akadályoztatása esetén köteles írásban intézkedni a helyettesítésről, azzal, hogy az elnök helyettesítése kapcsán tekintetbe kell venni az SzMR 34. § (7) bekezdésében írtakat is. A többi magasabb vezető és vezető távollétük vagy akadályoztatásuk esetén kötelesek helyettesítésükről írásban intézkedni a közvetlen munkáltatói jogkörgyakorlójuk jóváhagyásával. Más munkavállalók helyettesítéséről a munkaköri leírásuk rendelkezik, vagy ha a munkaköri leírás ezt nem tartalmazza a közvetlen felettes vezető rendelkezik róla.
A helyettesítésre történő megbízást minden esetben írásba kell foglalni. A helyettesítési megbízást, vagy átruházott jogkörgyakorlást nem lehet harmadik személynek továbbadni.
A helyettesítéssel megbízott személy akadályoztatása esetén új helyettes megbízásáról kell gondoskodni. Amíg ez meg nem történik a kötelességeket és jogokat a helyettesített személy közvetlen felettes vezetője gyakorolja.

(9) Amennyiben bármely magasabb vezető vagy vezető bármilyen okból kifolyólag nem gondoskodott helyettesítéséről:
- az elnök távolléte vagy akadályoztatása esetén a helyettesítésére, figyelemmel az SzMR 34. § (7) bekezdésében írtakra, az adott ügy szerint illetékes elnökhelyettes, egyéb esetben a gazdasági főigazgató jogosult;
- a rektor távolléte vagy akadályoztatása esetén a helyettesítésére a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes jogosult (lásd még jelen § (2) bekezdésében írtakat is);
- más magasabb vezető vagy vezető személy helyettesítésére akadályoztatással nem érintett közvetlen felettese jogosult, mindaddig, amíg a közvetlen felettes a helyettesítésről írásban nem rendelkezik.

(10) A jelen §. tekintetében akadályoztatás: 48 órát meghaladó időtartamú szabadság, keresőképtelenség. Ide tartozik az az eset is, amikor a munkakör nincs betöltve.

(11)

A munkavállalók jogai és kötelességei

3. §

(1) Az Egyetem minden munkavállalójának joga, hogy
a) az Egyetem működésével összefüggésben javaslattal éljen és arra a megkereséstől számított 30 napon belül választ kapjon;
b) az Nftv.-ben és a jelen szabályzatban meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületei tagjainak megválasztásában, továbbá megválasztása esetén annak munkájában;
c) igénybe vegye az oktatásügyi közvetítő szolgálatot;
d) az egyeztetés eredménytelensége esetén bírósági eljárást kezdeményezhet az ügyben

hatáskörrel rendelkező bíróságnál.

(2) Az Egyetem minden munkavállalójának kötelessége, hogy
   a) megtartsa az Nftv.-ben és a jelen Szervezeti és Működési Szabályzatban, valamint az Egyetem valamennyi szabályzatában, a munkáltatói jogkört gyakorló (elnöki, rektori, elnöki-rektori együttes) utasításban, körlevélben, belső jogi normákban foglaltakat;
   b) a munkaköri leírásban meghatározottak szerint ellássa feladatait;
   c) jogviszonya fennállása alatt ne tanúsítson olyan magatartást, amellyel az Egyetem jó hírnevét és jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné;
   d) jogait és kötelezettségeit rendeltetésének megfelelően, jóhiszeműen gyakorolja, illetve teljesítse;
   e) az Egyetem vagyontárgyait rendeltetésszerűen használja, állagukat megóvja, melynek keretében az egyetemi infrastruktúrát kizárólag az egyetemi feladatok ellátása érdekében használja és a magáncélú használathoz előzetes engedélyt kérjen, valamint egyedi megállapodásban foglaltak szerint térítést fizessen;
   f) az Egyetem iránti lojalitás tanúsítása, az Egyetem céljaival való azonosulás, továbbá, hogy tevékenységével és magatartásával hozzájáruljon az Egyetem jó hírnevének megőrzéséhez, növeléséhez.

II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Általános szabályok
4. §

(1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.
(2) Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására oktatói, kutatói munkát segítő munkakör és egyéb munkakör létesíthető.
(3) Az Egyetem által működtetett gyakorlóiskola, könyvtári és közgyűjteményi és más feladatokra létrehozott szervezeti egységeinél az adott ágazatra meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.
(4) Az Egyetemen A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt) foglaltakat az Nftv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.
(5) Az Egyetemen munkaviszony olyan személlyel létesíthető, aki:
   a) büntetlen előéletű,
   b) nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,
   c) a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és/vagy szakképzettséggel rendelkezik,
   d) részt vett kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton, és annak alapján a munkakör ellátásra alkalmas.
(6) A munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkoztatástól eltiltás hatálya alatt.
(7) A (6) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát az Egyetemmel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.
(8) Munkaviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, vagy megszüntetni még a munkavállaló beleegyezése esetén sem lehet.

(9) Az Egyetem az alkalmazási feltételekben megnyilvánuló, illetve a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárás során hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz. Nem ír elő, nem alkalmaz olyan szakmai feltételt, amely:
   a) az Egyetemmel korábban foglalkoztatási jogviszonyban nem álló személyek számára nem, vagy csak aránytalanul nehezen módon, illetve
   b) kizárólag az Egyetem szervezeti egységében teljesíthető.

(10) Az Egyetem a munkavállalójával további megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a megbízás tárgya nem esik a munkavállaló munkaköri feladatainak körébe**.**

A munkaviszony létesítésének feltételei

5. §

(1) A munkaviszonyban történő foglalkoztatás határozatlan vagy határozott időre történik,
(2) A határozott idejű alkalmazás időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek az időtartamot nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a jogviszony várható időtartamáról.
(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges (pl.: külföldi munkavállaló), a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

6. §
A hallgatói munkaszerződés

(1) Az Egyetem hallgatója az Nftv. 44. §-a alapján hallgatói munkaszerződés vagy munkaszerződés megkötésével végezhet munkát.
(2) A hallgatót a megállapodás szerinti díjazás illeti meg, vagy arra – jogszabályban meghatározott esetekben - díjazás nélkül is sor kerülhet.

7. §
Egyszerűsített foglalkoztatás

(1) Az egyszerűsített foglalkoztatásra az Mt. 201-203. §-a, továbbá az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
(2) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony az Egyetem oktatási és kutatási körébe tartozó feladatok ellátására.
(3) Az egyszerűsített foglalkoztatást a jogszabályi keretekre figyelemmel a szervezeti egység vezetője kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorló engedélyezi saját hatáskörben.

Munkakörök betöltése pályázat alapján, illetve pályázat kiírása nélkül

8. §

(1) Az Egyetemen munkaviszony nyilvános vagy belső pályázat útján, vagy – az Nftv.-ben rögzített keretek között - pályázat nélkül létesíthető, illetve a munkaviszony más munkakör betöltésére nyilvános vagy belső pályázat útján, valamint pályázat nélkül is módosítható. A pályázat kiírásáról, a munkaviszony pályázat nélküli létesítéséről, valamint a munkaviszony módosításáról középfokú vagy annál alacsonyabb végzettséggel

betölthető munkakörök esetén vezetői javaslatra az elnök, minden más esetben az Irányító Testület dönt.

(2) Pályázati eljárás esetén csak olyan munkavállalót lehet alkalmazni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot az - (1) bekezdésben foglaltak kivételével - Irányító Testület egyetértésével a munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.

(3) A pályázati felhívást, valamint az álláshirdetést az Egyetem honlapján kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást vagy álláshirdetést az Egyetemmel szerződéses kapcsolatban álló álláskereső portálon is közzé lehet tenni. A pályázat benyújtásának határidejét az egyetemi honlapon történő közzétételtől kell számítani, amely nem lehet kevesebb a közzétételtől számított 15 napnál, vezető állású munkavállaló esetén 30 napnál.

(4) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:
   a) az Egyetem és az intézet vagy a szervezeti egység nevét és címét;
   b) a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését;
   c) az oktatói besorolás megjelölését, betöltésének várható időpontját;
   d) az alkalmazás jellegét (határozott, vagy határozatlan időtartamú);
   e) a legfontosabb munkaköri követelményeket, oktatási és kutatási feladatokat;
   f) a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési és egyéb követelményeket, a megkívánt tudományos fokozatot, nyelvismeretet;
   g) a munkakör betöltésének egyéb feltételeit;
   h) a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását;
   i) a pályázat beküldésének (beérkezésének) határidejét, helyét, címét;
   j) a pályázat benyújtásakor csatolandó mellékleteket;
   k) a pályázat elbírálásának határidejét.

(5)

A pályázatok elbírálása

9. §

(1) A pályázatokkal kapcsolatos adminisztrációs feladatokat, előzetes formai és tartalmi ellenőrzését a Humánerőforrás Központ látja el. Testületi véleményezésre csak a pályázati kiírásnak és a jogszabályi feltételeknek teljes körűen megfelelő pályázat kerülhet.

(2) Az egyetemi tanári munkakör betöltésével kapcsolatos szenátusi döntés előkészítésében szakmai véleményező testület működik közre.

(3) A testületi üléseken az oktatói pályázatok értékelését a bíráló testületek/bizottságok elnöke terjeszti elő. Az érintett testület az előterjesztés megvitatása után titkos szavazással foglal állást a pályázatokról.

(4) A Szenátus az oktatói, kutatói és vezetői pályázatokat rangsorolja.

(5) A testületi véleménynyilvánítást követően a Humánerőforrás Központ a pályázatokat a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek adja át. A testületi vélemény a döntésre jogosultat nem köti.

(6) A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a rektor – a munkaköri cím adományozása céljából – kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári kinevezést. A rektor döntéséhez az elnök egyetértése szükséges.

(7) Ha a Szenátus által elfogadott rangsorban van olyan pályázó is, aki oktatóként dolgozik a Nyíregyházi Egyetemen, és a rektor őt választja, akkor a munkaszerződését kell módosítani, a foglalkoztatott oktatót a rektor csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót

választ ki, aki a rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót.

Oktatói, kutatói besorolás	Véleményező testület	Döntést hozó
tanársegéd, adjunktus, tanári munkakörök, tudományos segédmunkatárs, mesteroktató, tudományos munkatárs	- intézet - Irányító Testület - Szenátus	rektor
főiskolai docens, egyetemi docens, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor	- Tudományos Tanács - intézet - Irányító Testület - Szenátus	rektor
főiskolai tanár	- Tudományos Tanács - intézet - Irányító Testület - Szenátus	Miniszterelnök
egyetemi tanár	- Tudományos Tanács –—Professzori Kollégium, mint szakmai véleményező testület - intézet - Irányító Testület - Szenátus	Köztársasági Elnök
kooperatív kutató	- intézet - Irányító Testület - Szenátus	rektor

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

10. §

(1) A munkaviszony megszűnik:
   a) a munkaszerződésben foglalt határozott idő lejártával,
   b) a munkavállaló halálával,
   c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
   d) az Mt. 63.§ (3) bekezdésében és az Mt. -ben meghatározott más esetben.

(2) A munkaviszony megszüntethető:
   a) közös megegyezéssel,
   b) felmondással,
   c) azonnali hatályú felmondással
      ca) a próbaidő alatt,
      cb) az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont szerint, vagy
      cc) a (3) -(5) bekezdés szerinti esetben.

(3) Az Egyetem köteles a munkaviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha
   a) a munkavállaló az FKR 4. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított 15 munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b) az FKR 4. § (6) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut,
c) munkaköréhez kapcsolódó vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségét elmulasztja.

(4) Az Egyetem a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkavállaló
a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
b) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(5) Az azonnali hatályú felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

III. AZ OKTATÓKRA, TUDOMÁNYOS KUTATÓKRA, TANÁRI MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK

Az oktatókra, kutatókra vonatkozó általános szabályok
11. §

(1) Az oktatói feladat – a megbízási jogviszony kivételével – oktatói munkakörben látható el, munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.

(2) Az oktatói feladatok és a kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy az egyes feladatokat a munkavállaló munkaidejének milyen hányadában kell ellátnia.

(3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 60%-át (a továbbiakban: óraadó oktató).

(4) Az óraadó oktató alkalmazásának feltétele, hogy büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(5) Megbízási jogviszony létesítése az intézetigazgató, valamint a Bessenyei György Pedagógusképző Központ (továbbiakban: BGYPK) főigazgatója javaslatára kezdeményezhető.

(6) Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

(7) Az Egyetemen megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul.

(8) Azt a tényt, hogy a (7) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn,
a) a megbízási jogviszony létrejötte előtt a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy a rektor részére,
b) a megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízott a rektornak – a mulasztás jogkövetkezményeit tartalmazó – írásbeli felhívására, a felhívástól számított 15 munkanapon belül, ha e határidőn belül a megbízott személyen kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően
haladéktalanul igazolja.

(9) Nem kell alkalmazni az (8) bekezdés a) pontja szerinti rendelkezést, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy az (8) bekezdés szerinti kizáró ok hiányát az Egyetemmel fennállt korábbi megbízási vagy közalkalmazotti

jogviszonyára/munkaviszonyára tekintettel már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.

(10) Ha a megbízott igazolja, hogy vele szemben nem áll fenn kizáró ok, az Egyetem az igazolás céljából a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a megbízott részére megtéríti.

(11) A megbízási jogviszonyt az Egyetem azonnali hatállyal megszünteti, ha
   a) a megbízott a (8) bekezdés b) pontjában foglalt kötelezettségének az ismételt szabályszerű felhívástól számított 15 munkanapon belül sem tesz eleget, és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása rajta kívül álló ok következménye,
   b) ha a (7) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a rektor megállapítja.

(12) A rektor 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

   kezeli.

(13) Az oktató – függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot – az Egyetem működési feltételei meglétének mérlegelése során – zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatás kivételével – egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató, írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél figyelembe lehet őt venni, illetve más felsőoktatási intézmény által meghirdetett, zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatással megvalósuló és videótartalom-kezelőt is alkalmazó tantárgy esetén az oktató írásban adott nyilatkozata alapján kreditenként 20 %-kal elszámolható az oktató rendelkezésre állása az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során.

(14) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben az Nftv. 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. Az Egyetem az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

Az oktatók, kutatók, tanárok számára munkakörtől függetlenül kötelezően ellátandó feladat, általános elvárás

12. §

(1) Köteles részt venni a nappali, levelező, távoktatás és székhelyen kívüli képzésben oktatási tevékenységgel a közvetlen munkahelyi vezető utasításai alapján.

(2) Angol nyelvű képzések vonatkozásában intézetigazgatói iránymutatás alapján köteles szerepet vállalni oktatóként, kutatóként, tanárként az angol nyelvű tananyagok kidolgozásában, amennyiben az oktatásban részt vesz.

(3) Kollokviummal záródó tantárgyak esetében a szóbeli számonkérés elvárt az oktató, kutató, tanár részéről (kivétel a nagy létszámú tantárgyak).

(4) A fő- és részmunkaidős oktató, kutató, tanár köteles a vizsgaidőszakban tantárgyanként legalább 3 kollokviumi időpontot biztosítani a hallgatók számára.

(5) Kötelező teljes körűen az oktatási anyagokat a hallgatók számára Moodle felületen hozzáférhetővé tenni.

(6) Köteles nyomon követni az általa oktatott tantárgyak vonatkozásában a hallgatók teljesítményét.

(7) Köteles a megváltozott képességű hallgatók tanulmányi támogatására igényeik alapján.
(8) Tanulmányi segítés biztosítása a Halmozottan Hátrányos Helyzetű hallgatók számára.
(9) Köteles a hallgatói megkeresésekre legkésőbb 8 napon belül e-mailben válaszolni, személyes jelenlétben heti rendszerességgel fogadóórát tartani.
(10) Tudományos tevékenységének affiliációjánál az MTMT publikációk esetében kötelezően a Nyíregyházi Egyetemet is megjelölni.
(11) A teljesítményértékelő rendszer kitöltése valamennyi fő- és részmunkaidős oktató, kutató, tanár számára kötelező.
(12) Részt vesz az intézet, a BGYPK szakterületéhez kapcsolódó pályázatok szakmai előkészítésében és megvalósulásában.
(13) Köteles figyelemmel kísérni a szakterületéhez kapcsolódó pályázati felhívásokat, azokat jelezni az intézetigazgató, BGYPK főigazgató, a Kiemelt Projektek Iroda és a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes felé.
(14) Más intézménnyel, szervezettel közösen megvalósuló, és pályázati háttérrel rendelkező kutatásban való részvételi szándékot - az intézetigazgató, BGYPK főigazgató szakmai véleménye alapján - előzetesen az egyetem rektorával engedélyeztetni szükséges.
(15) Az egyetem oktatója, kutatója, tanára az egyetem oktatási, K+F+I tevékenységi körébe tartozó pályázati és /vagy szolgáltatási tevékenységet, melyet az egyetemtől függetlenül tesz - az intézetigazgató/BGYPK főigazgató szakmai véleménye alapján - csak az egyetem Irányító Testületének előzetes engedélye alapján végezhet.

A tanításra fordított idő, munkarend

13. §

(1) Az oktatói munkakörökben a tanításra fordított idő meghatározásának szabályait az Nftv. 26. § (1) és (2) és a 94. § (2d) bekezdése tartalmazza.
(2) A tanári munkakörökben a tanításra fordított idő meghatározásának szabályait az Nftv. 34. § (2) és (3) és a 94. § (2d) bekezdése tartalmazza.
(3) Az oktató a heti teljes munkaidejéből –kettő egymást követő tanulmányi félév átlagában – legalább az (5) bekezdésben meghatározott időt köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani.
(4) Az oktatói munkakörben dolgozók munkaidőben ellátandó feladatai:
   a) a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció (a későbbiekben: tanításra fordított idő),
   b) a hallgatók vizsgáztatása,
   c) a hallgatók tudományos diákköri, illetve szakdolgozat készítési konzultációja,
   d) tudományos kutatás, művészeti előadói és/vagy alkotó tevékenység végzése,
   e) a munkáltató rendelkezései szerint az Egyetem működésével összefüggésben ellátandó feladatok.
(5) A (4) bekezdés a) pontja szerinti tanításra fordított idő (óraterhelés) oktatói fokozatonként differenciált:

Főiskolai, egyetemi tanár	112 óra/félév
Főiskolai, egyetemi docens	140 óra/ félév
Adjunktus, tanársegéd, mesteroktató	168 óra/ félév
Egyéb Tanári munkakörben a terhelés	280 óra/ félév

   A jelen bekezdésben foglaltaktól történő eltérés egyéni munkaszerződésben kerül rögzítésre.
(6) A magasabb vezetőt 56 óra/félév, a vezetőt 28 óra/félév kedvezmény illeti meg. A magasabb vezetői/vezetői megbízással rendelkező személyt egy jogcímen illeti meg

kedvezmény. Az egyéb oktatóknak adható kedvezmény (rendkívüli esetben) nem haladhatja meg a 28 óra/félévet, amelyről maximum két féléves időtartamra az intézetek javaslatára a rektor hozza meg a döntést. Az órakedvezmény mértékét az ellátandó feladat függvényében, differenciáltan kell megállapítani.

(7) A magasabb vezetői beosztást betöltő oktatók és kutatók – a vezetői beosztás betöltésének idejére – mentesülnek a folyamatos alkalmassági követelményekben az oktatói-kutatói fokozatukra meghatározott vonatkozó kötelezettségek alól.

(8) Az oktatói terhelések a rektor rendelkezései szerint maximum 40%-kal emelhetők, illetve 25%-kal csökkenthetők.

(9) A tanári munkakörben foglalkoztatottak terhelése 15%-kal növelhető, vagy csökkenthető. Ez utóbbi intézkedések is csak átmeneti jellegűek lehetnek, maximum két félév átlagában értelmezhető.

(10)

(11) A fentiek alapján az egyetemi oktatók félévre megállapított törvényes munkaidejüket az alábbi megoszlásban kell, hogy hasznosítsák az intézmény érdekében:

- tanításra fordított idő: 25-30%
- szorgalmi időszaki és vizsgaidőszaki számonkérés: 5-10%
- szakdolgozati, tudományos diákköri konzultáció: 5-10%
- oktatói egyéni felkészülés: 15-20%
- tudományos kutatói tevékenység: 20-30%
- (a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenység)
- egyéb intézményi feladatellátás: 10-15%.

(12) A tanári munkakörben a félévre megállapított törvényes munkaidejük 50%-át fordítják tanításra (nyelvóra, testnevelés, gyakorlati foglalkozások, szakmai gyakorlatok, stb.) a többi munkaidőt a foglalkozások előkészítésére, illetve egyéni felkészüléseikre, a hallgatókkal való foglalkozásra fordíthatják.

(13) Az Egyetem oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállalói munkarendje kötetlen, az Egyetemen ellátandó feladatok, különösen, de nem kizárólagosan kontakt órák, konzultációk megtartása, értekezleteken részvétel végzéséhez szükséges időtartamban kötelesek a munkakörükhöz kapcsolódó munkavégzési helyen megjelenniük és ott tartózkodniuk, amelyhez kapcsolódó munkaidő beosztásukat a szervezeti egység vezetője határozza meg a munkakörbe tartozó feladatok alapján. A kötetlen munkarendhez tartozó egyéb szabályokat elnöki-rektori utasítás tartalmazza.

Az oktatói munkakör létesítése és megszüntetése

14. §

(1) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:

a) tanársegéd,
b) adjunktus,
c) főiskolai, illetve egyetemi docens,
d) főiskolai, illetve egyetemi tanár,
e) mesteroktató.

(2) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.

(3) A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének – feltétele, hogy az érintettet a megfelelő munkaköri cím adományozásával a miniszterelnök főiskolai tanárrá, illetve a köztársasági elnök

egyetemi tanárrá kinevezze (a továbbiakban: főiskolai, egyetemi tanári munkaköri cím adományozása). A miniszterelnöki, illetve a köztársasági elnöki intézkedés a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges előfeltétel, a megfelelő munkaköri cím adományozását eredményezi. A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkaköri cím használati jogának biztosítása, megvonása – külön erre irányuló munkáltatói intézkedés hiányában – nem eredményezi a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését, illetve megszűnését. A főiskolai, illetve egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszonyt a rektor jogosult létesíteni, illetve megszüntetni.

(4) Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök a tanári cím használatának jogát nem vonja meg.

(5) Az egy évnél hosszabb időre szóló oktatói munkakörök pályázat útján tölthetőek be.

(6) A pályázaton az Egyetemmel alkalmazásban nem állók is részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a Szenátus bírálja el. A Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozására irányuló eljárást.

(7) A rektor – a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott – a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a fenntartónak, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.

(8) Az, aki jogosult a főiskolai tanári vagy az egyetemi tanári munkaköri cím használatára, másik munkáltatónál is létesíthet azonos oktatói munkakört újabb munkaköri cím adományozása nélkül.

(9) Az Egyetemmel munkaviszonyt létesítő oktató az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztatható.

(10) A mesteroktató kivételével nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított 10 év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.

(11) A (10) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony 90 napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya megszűnik.

(12) Az oktató és a kutató a hetvenötödik életévének betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.

(13) A rektor felmondással – az Mt. rendelkezéseiben foglaltakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást az elnök jóváhagyásával megszüntetheti, ha az oktató

a) nem teljesítette a jelen FKR-ben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,

b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket az Egyetem – megfelelő határidő biztosításával – a kinevezési okmányban/munkaszerződésben előírt,

c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az Egyetem működési feltételeinek mérlegelése során az Egyetemen nem vehető figyelembe. E pont esetében

az Mt. munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

(14) Az Egyetem megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a (7) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

(15) A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, ha a főiskolai tanárral, illetve az egyetemi tanárral szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki, ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. A rektor e bekezdés szerinti kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.

Az egyes oktatói munkakörökre vonatkozó követelmények

15. §

Tanársegéd

(1) A tanársegéd munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

a) doktori képzés megkezdése,
b) szakmai vezetés mellett kifejtett kezdeti tudományos, művészeti tevékenység,
c) az oktatott tantárgy tananyagának az oktatáshoz szükséges graduális szintet meghaladó ismerete és abból gyakorlati foglalkozások vezetésére való képesség, részfeladatok ellátása gyakorlati anyagok, segédletek kidolgozásában,
d) megfelelő tájékozottság a szervezeti egység alapvető fontosságú szaktudományaiban, továbbá alaposabb tájékozottság a szaktudomány általa művelt részterületén, annak irodalmában,
e) a tudományos, művészeti munka alapvető módszereinek ismerete és az intézetigazgató irányítása mellett tudományos tevékenység kifejtése.

Adjunktus

(2) Az adjunktus munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

a) doktori fokozat (PhD/DLA),
b) legalább négyéves eredményes felsőoktatási vagy szakmai gyakorlat,
c) a saját kutatási eredményeket dokumentáló önálló publikációk, illetőleg erről hazai tudományos konferencián tartott előadás, illetve a hazai művészeti életbe történő bekapcsolódás, továbbá elméleti vagy gyakorlati segédlet (nyomtatott vagy digitális formában),
d) az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széles körű ismerete az alkalmazási készség szintjén, gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és egyes előadások tartásához szükséges felkészültség,
e) szakdolgozati, tudományos témavezetés.

Főiskolai docens

(3) A főiskolai docens munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell

teljesülnie:

a) doktori fokozat (Phd/DLA),
b) a hallgatók, a tanársegédek, beosztott oktatók tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának vezetésére való alkalmasság,
c) legalább 8év eredményes felsőoktatási tevékenység vagy szakmai gyakorlat,
d) magyar vagy idegen nyelven megjelent, saját kutatásokat dokumentáló önálló és/vagy társszerzőkkel megírt publikációk és/vagy önállóan, vagy társszerzővel hazai és nemzetközi tudományos konferencián megtartott előadás(ok), nemzetközi és hazai művészeti eseményeken való részvétel egyéni vagy csoportos formában,
e) jegyzet, vagy tankönyv, vagy szakkönyv írása,
f) az oktatott tantárgyakból előadások tartása, vizsgáztatás, szükség esetén vizsgabizottság vezetése és megbízás alapján részvétel a záróvizsga bizottságban,
g) szakdolgozatok vezetése, mentortanári feladatok ellátása,
h) pályázatokban részvétel,
i) aktív részvétel az intézeti, az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken.

Egyetemi docens

(4) Az egyetemi docens munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

a) doktori fokozat (PhD/DLA),
b) a hallgatók szakdolgozati, tudományos, diákköri témavezetésére, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának vezetésére való alkalmasság,
c) képesség idegen nyelven történő előadás tartására, szakmai vitára,
d) legalább 10 éves felsőoktatási oktatói tapasztalat (habilitált oktató esetén e feltétel teljesítése nem szükséges),
e) a jelölt szaktudományának, illetve az általa oktatott diszciplína nemzetközi szintű ismerete, és ennek alap- és mesterszakon történő előadására való képesség,
f) önállóan vagy társszerzővel megírt jegyzetek, vagy tudományos tevékenységet dokumentáló hazai és nemzetközi publikációk, önálló vagy társszerzővel megírt kiemelkedőnek elismert publikáció(k), hazai, nemzetközi tudományos konferencián tartott előadások, továbbá az adott tudományos és művészeti területen elvárt számú független hivatkozások dokumentálása,
g) pályázatokban való részvétel, vezetés, K+F+I tevékenység folytatása,
h) tudományszervezői tevékenység, részvétel a hazai szakmai bizottságokban,
i) aktív részvétel az intézeti, az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken.

Főiskolai tanár

(5) A főiskolai tanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

a) doktori fokozat (PhD/DLA),
b) a hallgatók szakdolgozati, tudományos, diákköri témavezetésére, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának vezetésére való alkalmasság,
c) képesség idegen nyelven is előadás tartására, szakmai vitára,
d) legalább 12 éves felsőoktatási oktatói tapasztalat (habilitált oktató esetén e feltétel teljesítése nem szükséges),
e) a jelölt szaktudományának, illetve az általa oktatott diszciplína nemzetközi szintű

ismerete, és ennek alap- és mesterszakon történő előadására való képesség,
f) önállóan vagy társszerzővel megírt jegyzetek, vagy tudományos tevékenységet dokumentáló hazai és nemzetközi publikációk, önálló vagy társszerzővel megírt kiemelkedőnek elismert publikáció(k), hazai, nemzetközi tudományos konferencián tartott előadások, továbbá az adott tudományos és művészeti területen elvárt számú független hivatkozások dokumentálása,
g) pályázatokban való részvétel, vezetés, K+F+I tevékenység folytatása,
h) tudományszervezői tevékenység, részvétel a hazai szakmai bizottságokban,
i) aktív részvétel az intézeti, az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken.

Egyetemi tanár

(6) Az egyetemi tanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
a) doktori fokozat (PhD/DLA),
b) a Magyar Akkreditációs Bizottság aktuális szakterületre meghatározott egyetemi tanári követelményeinek való megfelelés,
c) amennyiben magyar állampolgár, habilitáció vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlat,
d) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészeti munkásságot fejt ki,
e) az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának vezetésére,
f) idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart,
g) szükséges felkészültség tantárgycsoport összefogásához, továbbá új tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához,
h) pályázatok vezetése, K+F+I tevékenység folytatása, tudományos menedzseri feladatok ellátása;
i) tudományos műhely kialakítása, vezetése, részvétel hazai (külföldi) szakbizottságokban,
j) a szakterület gazdasági, társadalmi vonatkozásainak ismerete,
k) önálló kutatócsoport vezetésére való képesség, iskolateremtő tevékenység
l) aktív részvétel az intézeti, az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken.

Mesteroktató

(7) A mesteroktató munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
a) mesterfokozat,
b) valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása,
c) valamint alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.

Az egyes tanári munkakörökre vonatkozó követelmények

16. §

(1) Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.

Nyelvtanár és testnevelőtanár

(2) A nyelvtanár és testnevelőtanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
   a) nyelvtanárok esetében: idegen nyelv szakon szerzett mesterfokozatú tanári végzettség és szakképzettség; külföldiek magyar nyelvű oktatása esetén magyar- és idegen nyelvszakos tanári diploma,
   b) testnevelőtanárok esetében: testnevelés szakon szerzett mesterfokozatú tanári végzettség, kivételesen alapfokozaton szerzett tanári végzettség és szakképzettség; előnyben részesíthető az a jelölt, aki szakedzői oklevéllel is rendelkezik;

(3) Az alkalmazásnál előnyt jelent:
   a) nyelvtanárok esetében a középiskolai vagy felsőoktatási oktatási gyakorlat, az érintett idegen nyelvi területen végzett munka, szakfordítói vagy tolmácsi gyakorlat,
   b) testnevelőtanárok esetében: a középiskolai vagy felsőoktatási oktatási gyakorlat, a minőségi sportban elért országos vagy nemzetközi eredmény, illetve
   c) rendszeres edzői tevékenység.

Mérnöktanár

(4) A mérnöktanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
   a) alapfokozatú végzettség és szakképzettség;
   b) előnyt jelent a legalább 3 éves oktatási vagy szakmai gyakorlat,
   c) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához, alkalmazásához,
   d) az oktatási feladatok (gyakorlatok előkészítése, lebonyolítása) ellátásához szükséges szakterület magas szintű, reproduktív ismerete,
   e) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához, alkalmazásához,
   f) közreműködés a szakmai pályázati tevékenységben.

Művésztanár

(5) A művésztanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
   a) mesterfokozatú végzettség és szakképzettség, kivétel az olyan művésztanár, aki népzene oktatást lát el;
   b) előnyt jelent a legalább 3 éves oktatási vagy szakmai gyakorlat,
   c) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához, alkalmazásához,
   d) az oktatási feladatok (gyakorlatok előkészítése, lebonyolítása) ellátásához szükséges szakterület magas szintű, reproduktív ismerete,
   e) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához, alkalmazásához,
   f) közreműködés a szakmai pályázati tevékenységben.

Az egyes kutatói munkakörökre vonatkozó követelmények

17. §

(1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.

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

Tudományos segédmunkatárs

(1) Az alkalmazás feltételei:
   a) a doktori képzés megkezdése.

(2) A segédmunkatársi követelményrendszer:
   a) A tudományos kutatómunka alapvető módszereinek elsajátítása, felkészültségének rendszeres a gyarapítása,
   b) részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, készség résztémák önálló kidolgozására,
   c) doktori témaválasztás és a fokozatszerzés,
   d) kutatási eredmények feldolgozása, eredmények közlése,
   e) képesség hallgatói gyakorlati foglalkozások segítésére, vezetésére,
   f) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
   g) rendszeres publikáció,
   h) pályázatokon részvétel, megbízások szerzése.

Tudományos munkatárs

(1) Az alkalmazás feltételei:
   a) legalább 3 évi kutatói-oktatói működés, doktori fokozat;

(2) A munkatársi követelményrendszer:
   a) eredményes részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, képesség önálló kutatási feladat végzésére;
   b) kutatási eredményeinek rendszeres közzététele idegen nyelven is;
   c) folyamatos részvétel szakterülete tudományos közéletében, a kutatási eredmények hazai hasznosításának és nemzetközi megismertetésének elősegítése;
   d) külföldi kutatási kapcsolatok kiépítése;
   e) a tudományos munka iránt érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, szükség szerint ilyen tevékenység irányítása;
   f) hallgatói gyakorlati foglalkozások vezetése; szakdolgozat, diplomaterv, TDK munka irányítása.

Tudományos főmunkatárs

(1) Az alkalmazás feltételei:
   a) kutatásszervezési és irányítási képesség;
   b) legalább 6 év eredményes kutatói-oktatói működés;
   c) doktori fokozat;
   d) alkalmasság hallgatók és tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére;

e) képes idegen nyelven is előadás tartására;
f) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer.

(2) A főmunkatársi követelményrendszer:
a) alkotó és tevékeny hozzájárulás a kutatási feladatok megfogalmazásához, megoldásához;
b) tudományos eredményeinek közzététele magyar és idegen nyelven; aktív részvétel az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben, pályázatokon részvétel, megbízások szerzése;
c) képesség egy-egy kutatási feladat megoldására szervezett csoport munkájának irányítására, komplex kutatások összefogására, jelentős tudományszervezési feladatok elvégzésére;
d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében;
e) munkahelye oktató-nevelő munkájának segítése, szükség esetén előadások tartása, valamint részvétel a posztgraduális és a doktorképzésben.

Tudományos tanácsadó

(1) Az alkalmazás feltételei:
a) jelentős tudományos munkásság;
b) vezetőkészség;
c) doktori fokozat;
d) képes idegen nyelven is előadás tartására;
e) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer.

(2) Tudományos tanácsadói követelményrendszer:
a) tudományszakának átfogó ismerete, ismereteinek és tapasztalatainak rendszeres továbbadása;
b) alkotó módon részvétel a kutatóhely, az Egyetem, az intézet tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében;
c) kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása;
d) az elért kutatási eredmények jelentős tudományos színvonalú közzététele, szakkönyv írása, rendszeres és sokrétű tudományos kapcsolatok ápolása;
e) aktív tevékenység kifejtése tudományszervezési feladatok végzésében;
f) pályázati csoportok összefogása, kutatási megbízások szerzése.

Kutatóprofesszor

(1) Az alkalmazás feltételei:
a) doktori fokozat,
b) jelentős tudományos munkásság,
c) vezetőkészség,
d) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer,
e) részvétel az egyetemi tudományos közéletben, hazai és külföldi rendezvényeken,
f) képes idegen nyelven is előadás tartására.

(2) A kutatóprofesszori követelményrendszer:
a) az adott tudomány vagy művészeti terület nemzetközileg elismert képviselője legyen,
b) kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki,
c) az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek, a tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos, ill. művészi munkájának vezetésére, koordinálására, valamint
d) kutatási projektek vezetésére,
e) idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart.

Kooperatív kutató

(1) Kooperatív kutatói munkakörben lehet foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80 %-át a felsőoktatási intézményben külső megrendelés, megbízás, pályázat, projekt vagy egyéb célfeladat keretében megvalósuló kutatási vagy fejlesztési tevékenység ellátására fordítja, és rendelkezik a feladata ellátásához szükséges szakmai-gyakorlati munkatapasztalattal és végzettséggel.

Az oktatói munkakörhöz nem kapcsolódó címek

18. §

(1) Annak, aki főiskolai, illetve egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel munkaviszonya megszűnik, a Szenátus Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat. A Professor Emeritus címmel járó jogokat, oktatási és más kötelezettségeket, juttatásokat, azok időtartamát a „Kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata” határozza meg.

(2) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha
   a) rendelkezik doktori fokozattal: magántanári,
   b) országosan elismert szaktekintély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,
   c) kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez: mesteroktatói

   címet adományozhat.

(3) Az Egyetemen oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző oktató, vagy tanár részére a Szenátus mestertanári címet adományozhat.

(4) A címek adományozásának és visszavonásának feltételeit, az adományozás rendjét, a címmel járó juttatásokat, a cím visszavonásának rendjét a „Kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata” határozza meg.

Az oktatói feladatokat ellátó munkavállalók jogai és kötelezettségei

19. §

(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 és a munkájára vonatkozó szabályok 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, tudományos kutatókat, 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.

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

IV. AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK

Általános szabályok
20. §

(1) Jelen szabályzat az Egyetem oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörben foglalkoztatott munkavállalóival szemben támasztott követelményeket, továbbá alkalmazásukhoz, valamint előléptetésükhöz teljesítendő feltételeket jelen fejezetben határozza meg.

(2) Az FKR:
   a) támpontot nyújt a nem oktatói munkakörök betöltési feltételeinek előírásához, pályázatok kiírásához és elbírálásához (alkalmazási követelmények);
   b) kiindulópontként szolgál a konkrét munkaköri feladatok előírásához;
   c) megbízható alapot szolgáltat az illető felkészültségének, munkájának rendszeres értékeléséhez, alkalmasságának megítéléséhez;
   d) ösztönöz a magas színvonalú szakmai tevékenység kifejtésére, magasabb beosztások elérésére;
   e) elősegíti a minőségirányítás érvényesülését.

(3) Az FKR-t alkalmazni kell:
   a) a felvételi eljárás során az álláshely betöltésére való alkalmasság megítélésekor,
   b) a határozott idejű alkalmazás lejártakor és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
   c) minden olyan esetben, amikor szükség van a végzett munka értékelésére (teljesítményértékelés, továbbképzési, kitüntetési stb. javaslat)

(4) A munkavállaló alkalmazására kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettség (szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat) alapján kerül sor.

(5) Az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettség megnevezését – amelynek elbírálása a Humánerőforrás Központ hatáskörébe tartozik a szervezeti egységek által ellátandó feladatok, valamint a jogszabályokban meghatározott legmagasabb iskolai végzettség figyelembevételével – minden esetben a munkakör betöltésére kiírt pályázat, álláshirdetés, munkáltatói elvárás vagy jelen szabályzatban meghatározott pályázati feltétel tartalmazza.

Oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök
21. §

(1) A jelen fejezetbe tartozó munkakörök jegyzékét a HR Kézikönyv tartalmazza.

Egyéb munkakörök
22. §

(1) A jelen fejezetbe tartozó munkakörök jegyzékét a HR Kézikönyv tartalmazza.

V. VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

23. §

(1) Az Mt. 208.§ (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló az Egyetemen:
   a) elnök,
   b) rektor,
   c) oktatási elnökhelyettes,
   d) nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes,
   e) gazdasági főigazgató,
   f) gyakorlóiskolai igazgató és helyettesei,
   g) könyvtárigazgató.

VI. A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

A vezetői megbízás létesítése

24. §

(1) Az Egyetemen a következő magasabb vezetői megbízások adhatók ki:
   a) elnök,
   b) rektor,
   c) oktatási elnökhelyettes,
   d) nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes,
   e) gazdasági főigazgató,
   f) Bessenyei György Pedagógusképző Központ főigazgatója,
   g) gyakorlóiskolai igazgató és helyettesei,
   h) könyvtárigazgató.

   Az e-h) - pontban foglalt megbízások az Nftv. 24. § (3) bekezdése alapján az ágazati rendelkezések szerinti magasabb vezetői megbízások.

(2) Az Egyetemen vezetői megbízások adhatók a szervezeti egységek vezetői és vezetőhelyettesei részére.

(3) A 23.§ (1) bek. meghatározott vezető állású, és az (1) bekezdésben meghatározott magasabb vezetői megbízások, és a (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások – az Alapító Okiratba és az SzMR-ben foglalt eltérésekkel munkáltatói döntés alapján határozott időre – legfeljebb 5 évre – vagy határozatlan időre adhatók és határozott idő esetén több alkalommal meghosszabbíthatók.

(4)

(5)

(6) A magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki az Egyetemmel munkaviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg munkaszerződés szerinti munkakörbe alkalmazható.

(7) A magasabb vezetői beosztásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a munkáltatói, megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja a munkáltatói, megbízási jogkör gyakorlója.

(8) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a szenátus véleményezi. A Szenátus véleményét megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója a Szenátus véleményének mérlegelésével – az elnök egyetértésével - dönt a vezetői megbízásról. A tanárképzési főigazgató az Nftv. 103.§ (1a)

bekezdése alapján a köznevelésért felelős miniszter egyetértésével bízható meg.

(9) Átmeneti megbízás esetén a munkavállalónak a megbízás feltételeivel rendelkeznie kell. Az átmeneti megbízás legfeljebb a következő év december 31-ig adható.

(10) Magasabb vezetői és vezetői munkakör ellátása a munkáltató döntése alapján az alábbi módokon történhet:

a) a munkaviszony magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátására létesül,

b) a munkavállaló fennálló munkaviszonyában a munkaköre a munkavállaló magasabb vezetői vagy vezetői munkakörre való kinevezésére figyelemmel módosul és a munkavállaló a továbbiakban határozott vagy határozatlan időre magasabb vezetői vagy vezetői munkakört tölt be,

c) a munkavállaló rendelkezik alapmunkakörrel és ennek ellátása mellett (határozott vagy határozatlan időre) a munkavállaló magasabb vezetői vagy vezetői munkakörre való megbízására figyelemmel magasabb vezetői vagy vezetői munkakört is ellát.

(11) Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállaló lehet.

(12) Vezetői megbízás - kivételes esetben - az egyetem stratégiai érdekeinek érvényesülése érdekében, az Irányító Testület jóváhagyásával középfokú végzettség esetén is adható.

(13) A (10) bekezdés c) pontjában foglalt esetben a magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásról írásban indokolás nélkül, 30 napos lemondási idő mellett lemondhat. A munkáltatói jogkör gyakorlója a (10) bekezdés c) pontja esetén a megbízást írásban indokolás nélkül legalább 15 napos határidővel visszavonhatja. A (10) bekezdés c) pontjában foglalt esetben a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás visszavonása, vagy az arról történő lemondás esetén a munkavállaló az alapmunkakörben kerül tovább foglalkoztatásra.

(14) A (10) bekezdés c) pontjában körülírt magasabb vezetői vagy vezetői megbízást a munkáltatói jogkör gyakorlója azonnali hatállyal, írásban indokolással az alábbi indokok esetén vonhatja vissza:

a) a megbízás alatt igazolható módon már két alkalommal vétkesen és felróhatóan megsértette a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat,

b) ha a munkavállaló a fennálló összeférhetetlenséget 30 napon belül, vagy a jogszabályban rögzített határidőn belül nem szünteti meg,

c) ha a munkavállaló részéről meg nem szüntethető összeférhetetlenség áll fenn a személyével kapcsolatban,

d) ha a feladatát akadályoztatás következtében tartósan, 45 naptári napot meghaladóan vagy ismétlődően nem tudja ellátni,

e) bizalomvesztés esetén (Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontja),

f) a munkavállaló vezetői megbízáshoz nem méltó magatartást tanúsít (Mt. 8. § (2) bekezdés alapján),

g) a vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségét elmulasztja.

Jelen pont d) pontjában foglalt ismétlődés alatt azt kell érteni, hogy ha a magasabb vezető vagy vezető 180 napos időtartamon belül háromszor legalább 20 naptári napon keresztül akadályoztatva van a vezetői feladatai ellátásában. Akadályoztatás alatt bármely olyan körülmény értendő, amely teljes egészében meggátolja a vezetőt a vezetői feladatai ellátásában, ide nem értve a belföldi vagy külföldi kiküldetést.

(15) A (10) bekezdés a) és b) pontjában foglalt esetekben a munkaszerződés módosítására, illetőleg a munkaviszony megszüntetésére az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

(16) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hetvenedik életév betöltéséig szólhat.

(17) A munkavállaló vezetői/magasabb vezetői megbízása megszűnése esetén munkaköri feladatait és azok ellátásával összefüggő információkat, birtokában lévő dokumentumokat „átadás-átvételi” eljárás keretében köteles átadni az átvevőnek.

(18) A rektori megbízásra benyújtott valamennyi, a pályázati feltételeknek megfelelt pályázatot a Szenátus elbírálja és megválasztja a rektorjelöltet. A fenntartó terjeszti fel megbízásra a rektort. A rektor megbízására és felmentésére a köztársasági elnök jogosult.
(19) A könyvtárigazgatót a Szenátus rangsorolását követően a rektor bízza meg határozott időre, legfeljebb 5 évre.
(20) A gazdasági főigazgató megbízásának és a megbízása visszavonásának jogát a fenntartó gyakorolja.
(21) A magasabb vezető felelősségére a hatályos munkajogi szabályok az irányadók.

Magasabb vezetők és vezetők kötelességei
25. §

(1) A magasabb vezető és vezető beosztású munkavállaló köteles:
a) az Egyetem melletti fokozott mértékű lojalitását minden rendelkezésre álló fórumon és módon kifejezésre juttatni,
b) a szervezeti egységét jogi, erkölcsi és gazdasági felelősséggel vezetni,
c) konstruktív, támogató szellemi légkör, munkahelyi légkör kialakítására törekedni,
d) beosztottjait szakmai felkészültségüknek megfelelő aktuális feladatokkal megbízni,
e) beosztottjai munkáját objektíven, elfogultságtól mentesen minősíteni,
f) az esélyegyenlőséget biztosítani, beosztottjai szakmai előmenetelét elősegíteni,
g) a rá vonatkozó testületi vagy munkáltatói döntéseket végrehajtani, az elfogadott üzleti tervben (költségvetésében) foglaltaknak megfelelő gazdálkodást folytatni,
h) gondoskodni a vezetői, vezető oktatói és szakmai utánpótlás biztosításáról.

Magasabb vezetők és vezetők munkarendje
25./A

(1) A magasabb vezetők és vezetők munkarendje kötetlen. A kötetlen munkarendhez kapcsolódó egyéb szabályokat elnöki-rektori utasítás tartalmazza.

VII. MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ EGYÉB SZABÁLYOK

A munkavállalók jogorvoslati kérelmei elbírálásának rendje
26. §

(1) A munkaviszonnyal kapcsolatos döntések ellen a munkavállaló az Mt. és a vonatkozó munkaügyi jogszabályok rendelkezései szerint élhet jogorvoslati jogával.
(2) A megbízási szerződéssel foglalkoztatottak jogviszonyára a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) előírásai vonatkoznak.
(3) Az Egyetem szervezeti egységeinek vezetője által meghozott, nem az (1) és (2) bekezdés hatálya alá tartozó döntés ellen az azt sérelmesnek tartó munkavállaló a munkáltatói jogkör gyakorlójához nyújthat be jogorvoslati kérelmet a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül.
(4) A jogorvoslati kérelmekre az arra illetékes személy 30 napon belül köteles választ adni.

Összeférhetetlenségre és a további jogviszonyra vonatkozó rendelkezések
27. §

(1) A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkaviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

(2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult munkavállaló munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen
   a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
   b) az Egyetemmel azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

(3) Az Egyetemen magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartója Egyetem által alapított társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja. Egyebekben a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen az egyéb gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

(4) Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló munkavállalóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Más felsőoktatási intézménnyel, kutatóhellyel vagy ezek által létrehozott jogi személlyel további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(5) Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(6) A munkavállaló a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetetlenség esetén – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével – a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a bejelentés kézhezvételétől számított 15 napon belül dönt az engedélyezésről vagy a tiltásról. A döntés hiánya a jogviszony létesítésének engedélyezését nem pótolja. A munkáltató a döntés során különösen vizsgálja a jogviszony időbeli átfedését, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, a teljesítményre gyakorolt hatást, valamint a korábbi összeférhetetlenségi vagy teljesítménybeli kifogásokat.

(8) Ha a munkáltató az összeférhetetlenségről nem a munkavállaló bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban felszólítja a munkavállalót az összeférhetetlenség megszüntetésére.

(9) Ha a munkavállaló a tiltás kézhezvételét követő 30 napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(10) A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról az Mt. 211. § rendelkezik.

(11) Az Egyetem, beleértve a Szenátus és a Közhasznú Felügyelő Bizottság elnökeit és tagjait, valamint mindezek munkavállalóit, meg kell feleljen a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvényben foglalt összeférhetetlenségi szabályoknak.

Akivel szemben összeférhetetlenség vagy annak a kockázata vagy látszata fennáll, köteles azt a döntéshozatalt megelőzően írásban - vagy előre nem látható körülmények esetén jegyzőkönyvbe rögzítetten szóban - haladéktalanul bejelenteni. Testületi döntéshozatal esetén a testület elnöke vagy tagja a bejelentést a testület felé teszi meg, egyéb esetben a bejelentést a munkáltatói jogok gyakorlója felé kell megtenni. A címzett köteles írásban megerősíteni, hogy az összeférhetetlenség fennállta megállapítást nyert-e. Amennyiben az összeférhetetlenség fennállta megállapítást nyert, az érintett személy a döntéshozatalban nem vehet részt.

(12) A munkavállaló egyidejűleg nem tölthet be az Egyetemen, vagy annak intézményénél olyan munkaköröket, illetve nem láthat el olyan feladatokat, amelyek egymással közvetlen alá-fölérendeltségi elszámolási vagy ellenőrzési viszonyt eredményeznek, illetve, ha a munkavállaló önmaga részére végezne utalványozást vagy ellenőrzést.

(13) Az Egyetem munkavállalója nem lehet olyan, az Egyetem által kiírt pályázatot véleményező és/vagy bíráló bizottságának tagja, amelynél a pályázó maga a munkavállaló, vagy a munkavállaló hozzátartozója, vagy olyan gazdálkodó szervezet, amely gazdálkodó szervezetben a munkavállaló vagy hozzátartozója vezető tisztségviselői pozíciót tölt be, illetve a munkavállalónak vagy hozzátartozójának tulajdonosi vagy egyéb jellegű tagi érdekeltsége van. Az összeférhetetlenség bekövetkezése esetén az érintett munkavállaló haladéktalanul köteles lemondani a bíráló bizottsági tagságáról.

(14) Testületi tag minden esetben köteles pártatlanul, tárgyilagosan és elfogulatlanul eljárni és döntésénél maximálisan tekintetbe venni az Egyetem és az Egyetem fenntartója érdekeit, ha bármilyen összeférhetetlenség áll fenn vele szemben, azt haladéktalanul, de mindenképpen a napirendi pont tárgyalásának a megkezdése előtt jelezni. A testület elnöke felkérheti az összeférhetetlenséggel érintett tagot az ülésterem elhagyására a napirendi pont tárgyalása alatt a szavazás végéig, ha ezt indokoltnak tartja, amely felszólításnak az érintett testületi tag köteles eleget tenni. A testületi ülés jegyzőkönyvében a fentieket szerepeltetni kell.

(15) Minden munkavállaló köteles a munkaköréhez tartozó feladatát vagy a kapott munkáltatói utasítást pártatlanul, tárgyilagosan és elfogulatlanul végrehajtani, a feladat teljesítése során maximálisan tekintetbe venni az Egyetem és az Egyetem fenntartója érdekeit. Amennyiben a munkavállaló észleli, hogy az előző mondatban írtaknak bármilyen okból nem tud eleget tenni ezt haladéktalanul jeleznie kell a közvetlen munkahelyi vezetőjének, vagy a feladatot adó munkahelyi vezetőjének. A munkahelyi vezető ezt követően rövid időn belül köteles kivizsgálni az összeférhetetlenség fennállását és amennyiben az összeférhetetlenség valóban fennáll az érintett feladat elvégzését más munkavállaló részére kell kiadni. A döntést és a feladat kiosztást írásban kell dokumentálni.

Karriertervezés

28. §

(1) A karriertervezés célja a munkavállalók Egyetemen belüli előrejutásának alakítása, összhangban az intézményi szükségletekkel és a munkatársak teljesítményével, kompetenciáival és preferenciáival, strukturált információnyújtás az egyéni karrier lehetőségekről.

(2) A karriertervezés olyan információkra épül, amelyek az Egyetem minőségirányítási gyakorlatának részeként a teljesítmény- és kompetenciaértékelésből származnak, és összhangban vannak az intézmény-fejlesztési stratégiával.

(3) Az Egyetem karrier alatt nemcsak az oktatók előrelépését, vagy egy vezetői megbízás megszerzését értjük. Karrierről beszélünk akkor is, ha a munkavállaló
   a) munkaköre gazdagodik,
   b) kvalifikáltabb feladatot kap,
   c) szakvezetői teendőkkel látják el,
   d) szakfelelős, laborfelelősi megbízást kap,
   e) szakmai szervezeti tagságot ér el vagy képviseli az Egyetemet,
   f) intézményi vagy külső közéleti tevékenységben aktív szerepet vállal.

(4) A karriertervezés a teljesítményt értékelő megbeszélés része, ahol az aktuális teljesítmény és kompetenciák értékelése után a beosztottak megtárgyalhatják a vezetővel munkavégzésükről saját elképzeléseiket a jövőre vonatkozóan, illetve megismerhetik a karriercélok eléréséhez a velük szemben támasztott elvárásokat. A megbeszélés részét képezi az egyéni fejlesztési terv kidolgozása is.

(5) A munkatársak karriertervét a szervezeti egységvezető, a szervezeti egységvezetőket és egyes magasabb vezetőket a Humánerőforrás Központ gondozza.
(6) A karriertervezési folyamat egyénre vonatkozó elemei:
   a) önértékelés,
   b) önértékelés és a kompetenciák, teljesítmény összehasonlítása,
   c) egyéni információgyűjtés az Egyetemen belüli és kívüli karrier lehetőségekről,
   d) konkrét karriercélok kijelölése,
   e) kritikus döntések megjelölése,
   f) akcióterv kidolgozása.

A munkatársi teljesítményértékelés rendszere

29. §

(1) Az Egyetem alkalmazásában álló munkavállalók teljesítményének értékelését évente egy alkalommal, november-december hónapokban kell elvégezni.
(2) Az oktatói-kutatói-tanári, a támogató és szolgáltató, valamint a vezetői munkakörökben foglalkoztatottak értékelési szempontrendszere egymástól elkülönül.
(3) A teljesítményértékelés szempontjai az adott munkakörhöz kapcsolódóan elvárt, valamint a munkavállaló és az érintett vezetők egyéni célmegállapodásaiban rögzített feladatokhoz kapcsolódnak.
(4) Az értékelés személyre vonatkozó eredménye bizalmas, és csak a Humánerőforrás Központra, az értékelt munkavállalóra és felettesére, illetve feletteseire tartozik.
(5) A munkavállalóról készült értékelés eredményét az érintett munkavállaló számára hozzáférhetővé kell tenni. Az értékelések biztonságos tárolása, archiválása a Humánerőforrás Központ feladata.
(6) A vezetői megbízás elnyerésére, oktatói előresorolásra, tudományos vagy más tevékenység támogatásának elnyerésére benyújtott pályázatok elbírálásánál figyelembe kell venni az adott időpontot megelőző utolsó két év teljesítmény értékelésének eredményét.
(7) A pályázatok elbírálására jogosult testületek és/vagy vezetők jogosultak megismerni a pályázat benyújtásának időpontját megelőzően készült utolsó 2 év teljesítmény értékelésének eredményét.
(8) Egyetemi kitüntető címek, miniszteri, állami és más kitüntetések adományozására vonatkozó javaslattétel/felterjesztés készítésekor figyelembe kell venni az adott időpontot megelőző utolsó két értékelés eredményét.

A munkakör átadás-átvételi rendje

30. §

(1) A munkavállalók munkakörét – szervezeti változás vagy személyükben történő változások miatt – jegyzőkönyv felvétele mellett kell átadni, illetve átvenni.
(2) A munkakör átadás-átvétele a közvetlen felettes vagy képviselőjének jelenlétében történik. Az átadás-átvételről készített jegyzőkönyvet 4 példányban kell elkészíteni. Ebből 1-1 példányt az átadó és átvevő kap, 1-1 példányt az átadó és átvevő személyi anyagában kell elhelyezni.
(3) A jegyzőkönyvben rögzíteni kell:
   a) az átadás átvétel időpontját, az abban résztvevő személyek megnevezését, a vezetői feladattal kapcsolatos általános jellegű információkat,
   b) az átadott, folyamatban lévő konkrét ügyeket, az azokban teendő intézkedéseket, megjegyzéseket, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra,
   c) az átadás tárgyát képező okmányok, utasítások, munkaeszközök felsorolását (iratok, bélyegzők, kulcsok, eszközök, elektronikus dokumentumok),

d) hivatalos e-mail címek jogosultsága átadás-átvételének időpontját,
e) az anyagi felelősséggel járó munkakörök átadásakor csatolni kell a leltárról készült jegyzőkönyvet,
f) a munkakört átvevő dolgozó anyagi felelőssége tudomásulvételéről szóló nyilatkozatot,
g) az átadó, illetve átvevő esetleges észrevételeit és aláírását.

(4) A jegyzőkönyvet az eljárásban résztvevők aláírják. A jegyzőkönyv két példányát az átadás-átvételnél jelen lévő közvetlen felettes köteles a Humánerőforrás Központ vezetőjéhez eljuttatni, a személyi anyagban való elhelyezés céljából.

(5) Az átadás-átvételi eljárást az átadó utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás mellett kerül sor, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett. Ha a régi vezető megbízásának megszűnésekor még nincs új vezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.

A vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség

31. §

(1) Az Egyetem azon munkavállalója, aki - önállóan vagy testület tagjaként - javaslattételre, döntésre, illetve ellenőrzésre jogosult feladatai ellátása során költségvetési vagy egyéb pénzeszközök felett, továbbá az állami vagy önkormányzati vagyonnal való gazdálkodás, valamint elkülönített állami pénzalapok, fejezeti kezelésű előirányzatok, önkormányzati pénzügyi támogatási pénzkeretek tekintetében, illetve az Országgyűlés, a Kormány, valamint önkormányzat által alapított közalapítvány számára nyújtott támogatási pénzeszköz juttatásánál köteles az egyes vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Vttv.) alapján vagyonnyilatkozatot tenni.

(2) A Vttv. 7. §-a alapján az Egyetem munkavállalói vagyonnyilatkozatának megőrzéséért, a vagyonnyilatkozatra kötelezett munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának személyétől függően, az elnök és a rektor a felelős. Az elnök és a rektor vagyonnyilatkozatainak megőrzéséért a Fenntartó a felelős.

(3) A vagyonnyilatkozat tételére kötelezett munkavállalók körét, a vagyonnyilatkozatok átadását, őrzését, visszaadását, nyilvántartását, a vagyonnyilatkozatokkal kapcsolatos feladatokat ellátó szervezeti egység kijelölését, továbbá a vagyonnyilatkozatban foglalt személyes adatok védelmére vonatkozó szabályokat elnöki utasítás rögzíti.

(4) A vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség megszegésének jogkövetkezményeit a Vttv. 9-10.§-ai szabályozzák.

VIII. ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

32. §

(1) Műszaki (gazdasági) tanár, valamint műszaki (gazdasági) oktató munkakörre új munkaviszony nem létesíthető, azonban ezen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkaszerződésének megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatható.

(2) A tanársegéd munkakörben foglalkoztatottakat a doktori fokozat megszerzését követő 3 éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

.....

IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

33. §

(1) Jelen Szabályzatot, valamint az 1.sz. mellékletét képező organogramot a Nyíregyházi Egyetemért Alapítvány Kuratóriuma 2024. augusztus 5-i ülésén 1/2024.08.05. számú határozatával 2024. szeptember 2-i hatállyal elfogadta azzal, hogy a Szenátus IHK/25-83/2021. (július 20.) számú határozatával elfogadott, többször módosított Nyíregyházi Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata, valamint annak 1. mellékletét képező organogram jelen Szabályzat hatályba lépésének napján hatályát veszti.

(2) A Szervezeti és Működési Szabályzat Foglalkoztatási Követelményrendszerét tartalmazó II. kötetét a Szenátus JII/14-113/2025. (július 29.) számú határozatával véleményezte, a Fenntartó Kuratórium 6/2025.08.25. számú határozataival módosította.

(3) A Szervezeti és működési szabályzat Foglalkoztatási követelményrendszerét tartalmazó II. kötetét a Szenátus JII/51-123/2026. (augusztus 31.) számú határozatával, 2026. szeptember 1-jei hatállyal módosította.

Kelt: Nyíregyháza, 2026. augusztus 31.

Dr. Szabó György
rektor