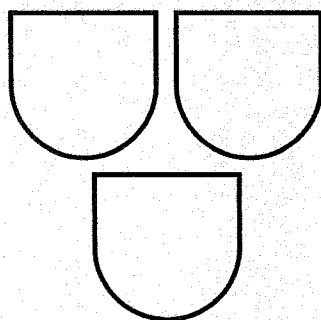


RKH/M8-13/2015

# MAGYAR KÉPZŐMŰVÉSZETI EGYETEM

1871

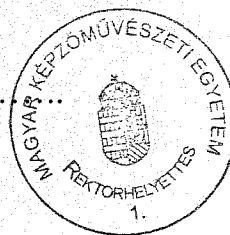


## FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

### FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYZAT

Elfogadta a Szenátus 64/2015. (XII. 2.) számú határozatával.

**Eelsmann Tamás**  
általános rektorhelyettes



2015. december 2.

## Tartalomjegyzék

PREAMBULUM.....	5
BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK.....	6
1. § A Szabályzat hatálya.....	6
2. § A munkáltatói jogkör gyakorlásának általános szabályai.....	6
3. § Jogorvoslatok.....	6
A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI.....	7
4. § A közalkalmazotti jogviszony létesítésének szabályai.....	7
5. § A közalkalmazotti jogviszony pályáztatásának rendje.....	7
6. § A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok.....	9
7. § A foglalkoztatás általános feltételei.....	9
8. § A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének szabályai.....	10
AZ OKTATÓK, KUTATÓK ÉS TANÁROK JOGVISZONYA LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS FOLYAMATOS ALKALMAZÁSÁNAK SZABÁLYAI.....	11
9. § Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei.....	11
10. § A tanársegéd.....	11
11. § Az adjunktus.....	12
12. § A tanársegédi és az adjunktusi kinevezéssel kapcsolatos eljárási rend.....	13
13. § Az egyetemi docens.....	13
14. § Az egyetemi tanár.....	14
15. § Egyetemi tanári és egyetemi docensi kinevezések eljárási rendje.....	15
16. § A mesteroktató.....	16
17. § A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei.....	17
18. § A tudományos segédmunkatárs.....	17
19. § A tudományos munkatárs.....	18
20. § A tudományos főmunkatárs.....	18
21. § A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor.....	18
22. § A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei.....	18
23. § A művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár.....	19
24. § A testnevelő tanár.....	19
25. § A kollégiumi nevelőtanár.....	19
26. § A pedagógus.....	19
A NEM OKTATÓI MUNKAKÖRBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK.....	21
27. § A nem oktatói munkakörök és azok létesítésének szabályai.....	21
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA.....	21
28. § A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai.....	21
29. § A munkakör módosítása.....	22
30. § Belső áthelyezés.....	22

31. § Többszöveg feladat megállapítása .....	22
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE .....	23
32. § A közalkalmazotti jogviszony megszűnése .....	23
33. § A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése .....	24
34. § A lemondás szabályai .....	25
35. § A felmentés szabályai .....	25
36. § Az oktatókra vonatkozó eltérő szabályok .....	27
37. § Az egyetemi tanárookra vonatkozó eltérő szabályok .....	28
38. § A pedagógusokra vonatkozó szabályok .....	28
39. § A magasabb vezetőkre és a vezetőkre vonatkozó szabályok .....	28
40. § A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó szabályok .....	29
41. § Eljárás a közalkalmazotti jogviszony megszűnése esetén .....	29
A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY TARTALMA .....	30
42. § A foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei .....	30
43. § A munkavégzés általános szabályai .....	32
44. § A munkaidő .....	33
45. § Rendkívüli munkavégzés .....	34
46. § Az oktatók, kutatók, tanárok munkaideje .....	34
47. § Alkotói szabadság .....	36
48. § További jogviszony létesítésére irányadó szabályok .....	36
49. § Tanulmányok támogatása .....	37
A FOGLALKOZTATOTTAK RÉSZÉRE ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK, KITŰNTETÉSEK .....	37
50. § Egyetemi címek .....	37
51. § A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei .....	37
52. § A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei .....	38
53. § A Magyar Képzőművészeti Egyetem címzetes egyetemi tanára és címzetes egyetemi docense cím .....	38
54. § A Magyar Képzőművészeti Egyetem tiszteletbeli tanára cím .....	39
55. § A mestertanári cím .....	39
56. § Az Egyetem által adományozható kitüntetések .....	40
57. § A kitüntetések tekintetében eljáró szervek .....	40
58. § Javaslatétel új kitüntetés alapítására .....	41
A KÖZALKALMAZOTT MINŐSÍTÉSE .....	41
59. § A minősítés célja .....	41
60. § A minősítési eljárás rendje .....	41
ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYOK .....	43
61. § Általános szabályok .....	43
62. § Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok .....	44

63. § Eljárás összeférhetlenség esetén .....	45
A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS A VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK .....	45
64. § Vezetői megbízások .....	45
65. § Vezetői követelmények.....	45
66. § Vezetői megbízás létesítése .....	46
67. § A magasabb vezetői, vezetői tisztségek átadása-átvétele .....	47
KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG.....	48
68. § A közalkalmazott kártérítési felelőssége .....	48
69. § A nem közalkalmazottak kártérítési felelőssége.....	48
70. § Az Egyetem kártérítési felelőssége.....	48
71. § Vegyes és hatályba léptető rendelkezések .....	49

## PREAMBULUM

(1) A Magyar Képzőművészeti Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) egyetemi szintű, egységes osztatlan képzést végző, egyes szakokon alap- és arra épülő mesterképzést, valamint doktori képzést és szakirányú továbbképzést folytató állami művészetoktatási intézmény. Arculatát az egyetem oktatóinak, mestereinek összehangolt értékteremtő oktató-nevelő munkája teremti meg.

(2) A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) a magyar felsőoktatásban egységes oktatói követelményrendszer kialakítását kívánja meg. A foglalkoztatási követelmények az Egyetem alaptevékenysége, képzési céljai, hagyományai, személyi és tárgyi feltételei szerint különbözőek. Az Egyetemen foglalkoztatottak jogviszonyát a hatályos foglalkoztatási követelményrendszer, a közalkalmazotti szabályzat, és a közalkalmazott kinevezési okmánya rendezi.

(3) Az Egyetem Szenátusa az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának részeként az Nftv. 12. § (3) bekezdésének eb) pontjában kapott felhatalmazás alapján, figyelemmel

- a) az Nftv.,
- b) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.),
- c) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- d) az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény,
- e) a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény,
- f) a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III. 14.) Kormányrendelet, valamint
- g) a Kjt. művészeti, közművelődési és közgyűjteményi területen való végrehajtásáról szóló 150/1992. (XI. 20.) Kormányrendelet

előírásaira – az alábbi Foglalkoztatási Követelményrendszert (a továbbiakban: Szabályzat) fogadja el.

(4) A Szabályzat az Egyetem képzési rendjében, a képzési és kimeneti követelményben, a tantervekben, valamint az Egyetem szervezeti és működési szabályzatában megfogalmazott követelményeket, mint az egyetemi oktató-nevelő munka alapját rendezi. Elismeri az Egyetem képzési célja és gyakorlata által kialakított képzési értékrendet, az oktatómunka egyéni értékrendre épített szabadságát és felelősségét.

## **Bevezető rendelkezések**

### **1. § A Szabályzat hatálya**

(1) A Foglalkoztatási Követelményrendszer szabályait az Egyetemen belül a foglalkoztatási jogviszony alanyaira kell alkalmazni

- a) közalkalmazotti jogviszony, munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, továbbá vezetői megbízatás létesítésekor, módosításakor - a munkakörre való alkalmasság elbírálása céljából -, és megszűnésekor,
- b) az érintett munkáját, alkalmasságát minősítő vagy értékelő eljárás során, valamint
- c) a foglalkoztatási jogviszony alanyai jogainak és kötelességeinek megállapításakor, és a jogviszony egyéb döntést igénylő kérdései során.

(2) A foglalkoztatási jogviszony alanyai

- a) a Magyar Képzőművészeti Egyetem, mint munkáltató, illetve az intézmény, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló személyek,
- b) az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek,
- c) az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek.

(3) A foglalkoztatási követelmények beosztástól, munkarendtől és fizetési fokozattól függetlenül az Egyetem minden munkavállalójára, illetve közalkalmazottjára érvényesek. A Szabályzattól – kivéve az Egyetem rendeltetésszerű, biztonságos működése érdekében történő különösen indokolt esetet - sem az első alkalmazásnál, sem pedig a további foglalkoztatásnál, előléptetésnél eltérni nem lehet.

### **2. § A munkáltatói jogkör gyakorlásának általános szabályai**

(1) A rektor – a köztársasági elnök, a miniszterelnök, illetve az oktatásért felelős miniszter jogkörébe tartozó kinevezések, felmentések kivételével –gyakorolja az oktatói, kutatói, illetve tanári munkakörben foglalkoztatottak felett a munkáltatói jogokat, valamint a megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságokat. Az Egyetem előző csoportba nem tartozó alkalmazottai fölött a munkáltatói jogkört a kancellár gyakorolja. Az utasítási (munkairányítási) jogot és a szabadság engedélyezésének jogát a rektor, illetőleg a kancellár által átruházott hatáskörben a szervezeti egységek vezetői gyakorolják.

(2) A közalkalmazotti jogviszony létesítésével, módosításával, megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlójának tartós távolléte esetén a rektor helyett az általános rektorhelyettes, a kancellár helyett a kancellári hivatal vezetője gyakorolja a Szervezeti és Működési Rendszerben meghatározottak szerint.

(3) A Képző- és Iparművészeti Szakközépiskola igazgatója fölött a munkáltatói jogokat a rektor, alkalmazottai vonatkozásában a munkáltatói jogokat a szakközépiskola igazgatója – a kancellár egyetértése mellett – gyakorolja. Az igazgató tartós távolléte esetén a munkáltatói jogokat a művészeti igazgató-helyettes gyakorolja.

### **3. § Jogorvoslatok**

(1) A foglalkoztatási jogviszony alanya foglalkoztatási jogviszonyával összefüggésben az arra jogosult személy vagy testület – ide nem értve a rektort, a kancellárt és a Szenátust – döntése vagy intézkedése, illetve ennek elmulasztásával szemben, a közléstől – annak hiányában a tudomására jutástól – számított tizenöt napon belül, de legfeljebb a sérelmes intézkedés

meghozatalától számított hat hónapon belül jogorvoslattal élhet, amennyiben az ellentétes a Szabályzat rendelkezéseivel vagy a hatályos jogszabályokkal. A jogorvoslati kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja és a kifogásolt döntést, intézkedést megsemmisítheti vagy megváltoztathatja, továbbá a mulasztót döntés vagy intézkedés meghozatalára utasíthatja. A munkáltató e jogorvoslati jogkörében hozott döntése ellen az Egyetemen belül további jogorvoslatnak helye nincs.

(2) A fentiekben rögzített eljárás nem érinti a jogszabályokban biztosított – munkaügyi jogvitákkal összefüggő – jogorvoslati lehetőségeket, azok elbírálására jogosult bíróságok hatáskörét és azokra előírt határidőket.

## **A jogviszony létesítésének általános szabályai**

### **4. § A közalkalmazotti jogviszony létesítésének szabályai**

(1) Közalkalmazotti jogviszony - a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve - határozatlan idejű kinevezéssel létesíthető.

(2) Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony

a) helyettesítés céljából, valamint

b) meghatározott – oktatási, kutatási, tanári vagy egyéb – munka elvégzésére, feladat ellátására

az időtartam megjelölésével létesíthető.

(3) A határozott idejű alkalmazás időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A határozott időre szóló jogviszony időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre létesített jogviszony megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú jogviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg.

### **5. § A közalkalmazotti jogviszony pályáztatásának rendje**

(1) Közalkalmazotti jogviszony – a (2) bekezdésben foglalt kivételekkel - pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) Fentiekkel ellentétben a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) olyan munkakör vagy vezető megbízás esetén, amely tekintetében – kilencven napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,

b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,

c) ha a munkáltatónál 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,

- d) a Kjt. szerinti – munkáltatók és a közalkalmazott közötti háromoldalú megállapodással létesített – áthelyezés esetén akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező,
- e) egy évet meg nem haladó határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén, vagy
- f) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet mellékletében felsorolt ügyintéző, ügyviteli, szakmai szolgáltató, valamint műszaki szolgáltató munkakörök létesítése esetén.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

- a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás pontos megnevezését,
- b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,
- c) az alkalmazás időtartamát,
- d) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét, így különösen az előírt képezettséget és iskolai végzettséget, képesítést, tudományos fokozatot, nyelvismeretet, valamint a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
- e) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, így különösen oklevél- és bizonyítványmásolatokat, szakmai önéletrajz, három hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvány, szükség esetén publikációs és hivatkozási jegyzék,
- f) a pályázat benyújtásának vagy beérkezésének feltételeit (címezett, időpont, hely, valamint annak a személynek a megjelölése, aki a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújt) és elbírálásának határidejét.

(4) A pályázat benyújtási határideje nem lehet kevesebb a pályázati felhívás megjelenésétől (közzétételtől) számított tizenöt naponál.

(5) Ha jogszabály, vagy a felsőoktatás felügyeletét ellátó minisztérium meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat szövegét vagy tartalmát, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni, az eljárást lebonyolítani.

(6) A pályázati felhívást minden esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója bocsátja ki. A pályázatot a személyzeti tevékenységért felelős vezető készíti elő.

(7) A pályázati felhívást, és a kinevezés feltételeit a Kjt.-ben meghatározott személyügyi központ internetes oldalán kell közzétenni. Az Egyetem a pályázati felhívást, valamint az álláshirdetést honlapján is köteles közzétenni.

(8) A benyújtott pályázat tartalma – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázati anyagot a pályázó részére vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázati dokumentációt a pályázó az elbírálási határidőtől számított kilencven napon belül nem veszi át, azt meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

(9) A benyújtott pályázatokat – ha jogszabály ettől eltérően nem rendelkezik – a Szenátus rangsorolja. A pályázatok elbírálására a pályázat kiírója 3 főből álló Bíráló Bizottságot kér fel, amely formai és tartalmi szempontból ellenőrzi a benyújtott anyagokat. A Bíráló Bizottság írásos véleményben tesz javaslatot a Szenátus részére, amit a Szenátus titkárának juttat el a pályázati anyagok kézhezvételét követő 15 napon belül. A Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, a pályázatban foglalt



dokumentumok segítségével rangsorolja. A Szenátus a rangsorra vonatkozó döntését egyszerű szótöbbséggel hozza.

(10) A pályázat kiírója a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt. Az Egyetemen foglalkoztatott kiválasztása esetén új közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni nem lehet, hanem a kinevezést kell módosítani.

(11) Ha a Szenátus által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az egyetem foglalkoztatottja, a fentiekben foglaltakat a következő eltéréssel kell alkalmazni: a már foglalkoztatott munkatársat a munkáltatói jogkör gyakorlója csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki a rangsorban megelőzi őt.

## **6. § A közalkalmazotti kinevezéssel kapcsolatos szabályok**

(1) Közalkalmazotti jogviszony az erre irányuló, munkáltatói jogkör gyakorlója általi kinevezés írásba foglalásával, és a kinevezési okmány alkalmazott általi elfogadásával jön létre. A kinevezési okmányt legalább a Kjt. 21. § (3) bekezdésében meghatározott tartalommal kell elkészíteni.

(2) Az Egyetem foglalkoztatottjával a kinevezési okmányban közölni kell, hogy ki gyakorolja felettük a munkáltatói jogkört.

(3) A jogviszony kezdete a munkába lépés napja. Jogviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, módosítani és megszüntetni még a közalkalmazott beleegyezésével sem lehet.

(4) A munkáltató a kinevezési okmányban köteles meghatározni, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket az oktatónak milyen ütemezésben kell teljesítenie, továbbá fel kell hívnia a figyelmet az e bekezdésben meghatározott jogkövetkezményekre.

(5) A kinevezéshez csatolni kell az érintett szervezeti egység vezetője által elkészített és aláírásával, valamint a közalkalmazott aláírásával hitelesített munkaköri leírást.

(6) A fenti dokumentumok meglétén túl a kinevezés csak akkor készíthető el, ha az érintett szervezeti egység vezetőjének kezdeményezésével felvételi lapot állítanak ki, melyen rögzítik a kinevezés minden lényeges paraméterét, s melyen a kinevezésben érintett valamennyi vezető (munkáltatói jogot gyakorló rektor vagy kancellár, érintett szervezeti egység vezető) aláírásával tanúsítja a kinevezésről szóló döntést és az alkalmazás legfontosabb feltételeit.

(7) A törvényben meghatározott kivételekkel az Egyetemen közalkalmazotti jogviszony csak próbaidővel létesíthető. A próbaidő tartama legfeljebb négy hónap, meghosszabbítása tilos.

## **7. § A foglalkoztatás általános feltételei**

(1) Új álláshely létesítése, meglévő megszüntetése és betöltése, belső előléptetés az Egyetem humánpolitikai fejlesztési tervével összhangban, az éves költségvetési előirányzatokkal összhangban kerülhet sor.

(2) Az Egyetemen az foglalkoztatható, aki

a) tizennyolcadik életévét betöltötte,

b) büntetlen előéletű,

c) magyar állampolgár, vagy külön jogszabály alapján a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik, illetve bevándorolt vagy letelepedett,

d) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel,

- e) a munkakör betöltéséhez kiírt pályázaton eredményesen részt vett (amennyiben a munkakör pályázat alapján tölthető be)
  - f) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas,
  - g) a rá vonatkozó vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségének eleget tett.
- (3) Ha a foglalkoztatási jogviszony nem pályázat útján jön létre, a jogviszony létesítését megelőzően a leendő alkalmazottnak csatolnia kell a munkakör betöltéséhez szükséges mindazon iratokat és igazolásokat, amelyeket pályázat esetén a jogszabály, illetve egyetemi belső szabály előír.
- (4) A közalkalmazott a kinevezési okmány elkészítése előtt köteles nyilatkozni fennálló munkavégzésre irányuló további jogviszonyairól, illetve kinevezését követően kérelmeznie kell, ha ilyen jogviszonyt kíván létesíteni.
- (5) A Magyar Képzőművészeti Egyetemen oktató és kutató az lehet, aki
- a) büntetlen előéletű,
  - b) mesterfokozattal és szakképzettséggel rendelkezik
  - c) a szakmai követelményeknek megfelel, melyek szerint: az oktatónak a képzőművészet, művészetpedagógia, illetve a tudományág képzett, ígéretes vagy elismert képviselőjének, elméleti - vagy gyakorlati szakemberének kell lennie, és a szakterülete hagyományos értékeinek megőrzésén és továbbadásán túl kellő fogékonysággal kell rendelkeznie az eredeti, új jelenségek felismerése vagy gyakorlati megvalósítása irányában,
  - d) az Egyetem értékrendje szerint a pedagógiai és erkölcsi követelményeknek megfelel,
  - e) kész és képes az Egyetem képzési-tanulmányi rendje szerint tudását, ismereteit és gyakorlati tapasztalatait továbbadni a hallgatóknak, valamint
  - f) kész és képes értékrendje és önálló felelőssége vállalásával az Egyetemi hallgatókat humanista szellemben nevelni és jövőendő hivatásuk gyakorlására felkészíteni, továbbá
  - g) igényli az oktatói beosztása által is megkövetelt szakmai-pedagógiai készség és tapasztalat folyamatos továbbfejlesztését.
- (6) Az Egyetem oktatójával szemben támasztható további követelmény:
- a) az Egyetem képzési rendjének fejlesztése, szakmai együttműködési és kezdeményező-készség,
  - b) következetesség a hallgatói követelmények érvényesítése tekintetében,
  - c) rendszeres művészi alkotótevékenység, illetve magas színvonalú tudományos kutatómunka folytatása,
  - d) folyamatos szakmai és művészetpolitikai továbbképzés, közéleti tájékozottság, a műveltség gyarapítása.

## **8. § A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének szabályai**

- (1) Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony az Egyetemen különösen
- a) meghatározott feladatok határozott időre, vagy helyettesítés céljából történő ellátása,
  - b) időlegesen fellépő munkaerőhiány pótlása a szükséges időtartamig,

c) az Egyetem közalkalmazottainak ismereteit kiegészítő speciális elméleti, illetve gyakorlati szaktudással rendelkező szakemberek foglalkoztatása határozott vagy határozatlan időtartamra.

(2) Oktatói, kutatói feladatokra történő megbízási jogviszony feltétele – az Nftv.-ben és a jelen Szabályzatban meghatározott egyéb feltételek megléte mellett – az előírt mesterfokozat és szakképzettség megléte.

(3) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban a részmunkaidős alkalmazás időtartamát (havi munkaidő) az ellátandó feladat mennyisége határozza meg, amely általában nem lehet több mint a törvényes munkaidő 50%-a. Fennálló munkaviszonnyal rendelkező szerződő esetében a jogviszony létesítésének feltétele, hogy a szerződő munkáltatója az előírt hozzájárulást az alkalmazáshoz megadja.

### **Az oktatók, kutatók és tanárok jogviszonya létesítésének és folyamatos alkalmazásának szabályai**

#### **9. § Az oktatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei**

(1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat általában közalkalmazottként oktatói, kutatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el.

(2) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:

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

(3) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.

(4) Az oktatói (továbbá a kutatói és tanári) feladatokat az Egyetemen alapvetően határozatlan, teljes munkaidejű alkalmazotti jogviszony keretében kell ellátni. Munkavégzésre irányuló egyéb (különösen megbízási) jogviszony keretében az oktatói (kutatói, tanári) feladat akkor látható el, ha az ellátandó tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 60 %-át (a továbbiakban: óraadó oktató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói (kutatói, tanári) feladatokra.

#### **10. § A tanársegéd**

(1) Tanársegédnek az nevezhető ki, aki mesterfokozattal és szakképzettséggel, vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik, és megkezdte a doktori képzést.

(2) A tanársegédi munkakör betöltésének további feltételei:

- a) tudományos továbbképzési ösztöndíjasként, szakoktatóként, óraadóként kifejtett legalább kétéves művészetpedagógusi, vizuális nevelői, szakoktatói vagy egyéb közreműködői, illetve szakmailag elismert alkotó- és kiállító tevékenység (gyakorlati idő),

- b) az oktatott tudományág, tantárgy, valamint műfaj technikáinak alapos ismerete,
  - c) a szakág tudományos életének, szakirodalmának ismerete, a vezető oktató irányításával önálló kutatómunka végzése,
  - d) a szakterület által megkívánt mélységű művészeti ismeretek,
  - e) jellemezze az a törekvés, hogy alkotómunkáját az oktatói tevékenységével összhangban eredetivé, egyénivé fejlessze,
  - f) általános pedagógiai ismeretek, tantárgy módszertani felkészültség,
  - g) megfelelő tanácsadó, pedagógiai képesség, hallgatókkal való közvetlenség,
  - h) az adott tanszék, szervezeti egység oktató munkájának szervezésében való részvétel,
  - i) progresszivitás és aktív részvétel az Egyetem közéletében,
  - j) egy idegen nyelv ismerete (szakirodalom olvasására alkalmas szint).
- (3) A tanársegéd kinevezése határozatlan időre szól.
- (4) A tanársegéd tevékenységét a tanszékvezető véleményezi, és a jogszabályi feltételek fennállása, valamint az alábbi szakmai szempontok teljesülésének mérlegelésével javaslatot tesz magasabb fizetési fokozatba, illetve oktatói munkakörbe sorolásra:
- a) művészeti és/vagy tudományos tevékenység;
  - b) publikációs tevékenység;
  - c) oktatói eredményesség.

## **11. § Az adjunktus**

- (1) Adjunktusnak az nevezhető ki, aki doktori fokozattal rendelkezik.
- (2) Az adjunktusi munkakör betöltésének további feltételei:
- a) az Egyetem tanársegédjeként, szakoktatójaként, vagy más felsőoktatási intézményben, művészeti szakközépiskolában, művelődési intézménynél eltöltött legalább négyéves művészetoktató, vizuális nevelő munka vagy legalább öt éves szakmailag eredetinek elismert alkotó- és kiállító tevékenység,
  - b) az oktatott művészeti ág egyes műfajainak, technikáinak kifejezési formáinak átfogó ismerete, a színvonalas oktatáshoz, gyakorlatok, szemináriumok rendszeres vezetéséhez szükséges felkészültség, idegen nyelven is,
  - c) a szakterület által megkívánt mélységű művészeti ismeretek,
  - d) művészetpedagógiai-pszichológiai ismeretek és képesség, hallgatók előtti tekintély, korrekciós, elemző- és értékelő készség, módszertani kiforrottság,
  - e) az Egyetem képzési céljai érdekében magas fokú rendszerező-szervező képesség, szakmai együttműködési hajlam,
  - f) egyéni értékrend kialakítása,
  - g) önálló részvétel a művészeti vagy tudományos közéletben, rendszeres publikációs, művészeti, kiállítói, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban, idegen nyelven is,
  - h) tantárgyi program kidolgozására való képesség,
- (3) Az egyetemi adjunktus kinevezése határozatlan idejű.

(4) Az adjunktus tevékenységét a tanszékvezető véleményezi, és a jogszabályi feltételek fennállása, valamint az alábbi szakmai szempontok teljesülésének mérlegelésével javaslatot tesz magasabb fizetési fokozatba, illetve oktatói munkakörbe sorolásra:

- a) művészeti és/vagy tudományos tevékenység;
- b) publikációs tevékenység;
- c) oktatói eredményesség.

## **12. § A tanársegédi és az adjunktusi kinevezéssel kapcsolatos eljárási rend**

(1) A tanszékvezető – a tanszékre vonatkozó humánpolitikai fejlesztési tervben foglaltakra tekintettel – a rektor részére javaslatot tesz a tanársegéd, illetve az adjunktus munkakör betöltésére. A rektor a tanszékvezető javaslata alapján – a pályáztatásra vonatkozó szabályok figyelembe vételével – létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt tanársegédi, ill. adjunktusi munkakör betöltésére.

## **13. § Az egyetemi docens**

(1) Egyetemi docensi munkakörbe nevezhető ki, aki

- a) doktori fokozattal rendelkezik,
- b) oktatói, tudományos, illetve művészeti tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
- c) idegen nyelven is képes előadás tartására, és legalább egy világnyelvből államilag elismert, középfokú nyelvvizsgával rendelkezik.

(2) Az egyetemi docensi munkakör betöltésének további feltételei:

- a) az oktató a magyar képzőművészet eredeti egyénisége, elismert, önálló munkássággal rendelkező alkotóművész, restaurátor szakember, vagy
  - a művészeti ág, szakterület elismert mestere, vagy
  - legalább nyolc éves művészetpedagógiai gyakorlattal rendelkező, meghatározó tanár egyénisége, kiváló mestere,
- b) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel, szakmai-oktatási kapcsolatokkal rendelkezik,
- c) az oktatott művészeti ág egyes műfajainak, technikáinak és kifejezési formáinak magas szintű ismerete, a technikák alkalmazásában mesteri jártasság,
- d) művészetpedagógiai-pszichológiai ismeretek, hallgatók előtti tekintély, elemző-, korrekciós és értékelő-készség,
- e) az oktatott tantárgy tantervének, tantárgyi programjának az Egyetem képzési rendjében történő alkalmazására való felkészültség,
- f) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
- g) megfelelő publikációs és tananyag fejlesztési, oktatás- és kutatásszervezési tevékenységet végez, idegen nyelven is,
- h) a szakmai- és egyéni értékrend hiteles képviselője az oktató-nevelő munkájában, a hallgatók értékrendjét formáló felelősségtudat,

- i) összehasonlító elméleti tájékozottság, idegen nyelv ismerete,
  - j) művészetének, szaktudásának kiteljesítéséhez kellő hivatástudat,
  - k) a doktorjelöltek munkájának irányítása, irányító jellegű részvétel doktori képzésben, habilitált docensek esetében részvétel doktori és habilitációs eljárásokban.
- (3) A docens tevékenységét a tanszékvezető véleményezi, és a jogszabályi feltételek fennállása, valamint az alábbi szakmai szempontok teljesülésének mérlegelésével javaslatot tesz magasabb fizetési fokozatba, illetve oktatói munkakörbe sorolásra:
- a) művészeti és/vagy tudományos tevékenység;
  - b) publikációs tevékenység;
  - c) oktatói eredményesség.

#### **14. § Az egyetemi tanár**

- (1) Egyetemi tanári munkakörbe nevezhető ki, aki
- a) doktori fokozattal és habilitációval, vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal rendelkezik,
  - b) az adott tudományterület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot fejt ki,
  - c) oktató és tudományos, illetve művészeti tevékenységével, továbbá az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
  - d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományos szervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír,
  - e) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására, és legalább egy világnyelvből államilag elismert, középfokú nyelvvizsgával rendelkezik.
  - f) megfelelő publikációs tevékenységet végez, idegen nyelven is,
  - 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 szükséges feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezze, vagy ilyen kinevezéssel már rendelkezék.
- (3) Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
- (4) Az egyetemi tanárral szemben támasztott további követelmények:
- a) a magyar képzőművészet meghatározó egyénisége, iskolateremtő mestere, saját életművel rendelkező alkotóművész, restaurátor szakember, vagy
    - a művészeti ág, szakterület elismert mestere, vagy
    - az Egyetem legalább tízéves művészetpedagógiai, vizuális nevelői gyakorlattal rendelkező meghatározó egyénisége, kiváló mestere, vagy olyan alkotóművész, aki egyben tudományos fokozattal is rendelkező kutató,

- b) az Egyetemen oktatott művészeti ág egyetemes ismerete, a művészeti-vizuális technikák és eljárások alkalmazásában való mesteri jártasság,
- c) az alkotói nehézségek megoldására is kiterjedő művészetpedagógiai-pszichológiai érzék, gazdag gyakorlati tapasztalatkincs, nevelői közvetlenség és tekintély,
- d) szakmai és egyéni értékrend hiteles képviselője az oktató-nevelő munkájában és a hallgatók értékrendjét formáló felelősségtudat (iskolateremtő készség),
- e) alkalmas a hallgatók, továbbképzésben résztvevők, tanársegédek tanulmányi, kutatási, művészeti munkájának vezetésére,
- f) a magyar és az egyetemes művészet stílustörténeti mélységű, alapos ismerete,
- g) az Egyetem önálló képzési rendjét a változó természeti-társadalmi környezettel, művészeti törekvésekkel és kulturális igényekkel összehangoló vagy ütköztető progresszivitás,
- h) hivatástudat, a szellemi munka minőségének és társadalmi elismertetésének igénye, szakmai együttműködési készség,
- i) összehasonlító elméleti tájékozottság, ideológiai felkészültség és idegen nyelvű előadásra, konzultációra alkalmas szintű nyelvismeret.

(5) Az elméleti és tudományos szakterülethez tartozó egyetemi tanárok esetében követelmény:

- a) legalább tízéves felsőfokú szakmai, tudományos, kutató- vagy felsőoktatási tevékenység,
- b) az oktatott tudománynak, szakmának nemzetközi szintű összehasonlító elméleti és gyakorlati ismerete,
- c) a szakirodalom naprakész követése a választott kutatási területen és rendszeres előadása vagy publikálása, önálló kutatás,
- d) művészetpedagógiai - pszichológiai képesség, módszertani kiforrottság,
- e) a magyar és egyetemes művészet rendszerezett, alapos ismerete,
- f) az Egyetem önálló képzési rendjét, tantervi-tantárgyi és szakmai programját kialakító és a változó igényekhez adaptáló készség és progresszivitás,
- g) személyes kapcsolat a szakterület, tudományág képviselőivel, részvétel a hazai és a nemzetközi fórumok munkájában, szakmai együttműködési készség,
- h) legalább egy idegen nyelv magas szintű ismerete, idegen nyelvű előadás tartására, konzultációra való képesség.

(6) Az egyetemi tanár tevékenységét a tanszékvezető véleményezi, és a jogszabályi feltételek fennállása, valamint az alábbi szakmai szempontok teljesülésének mérlegelésével javaslatot tesz magasabb fizetési fokozatba sorolásra:

- a) művészeti és/vagy tudományos tevékenység;
- b) publikációs tevékenység;
- c) oktatói eredményesség.

## **15. § Egyetemi tanári és egyetemi docensi kinevezések eljárási rendje**

(1) A munkakör betöltésének eljárási rendje:

- a) Az érintett szervezeti egység vezetője gondoskodik a kiírandó pályázat előkészítéséről, különös tekintettel a szakmai követelmények és előnyt jelentő feltételek meghatározására.
- b) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkakör betöltésére pályázatot ír ki.
- c) Az egyetemi docensi munkakör betöltésére benyújtott pályázatok formai és szakmai szempontú vizsgálatában egyetemi docensi véleményező testület (a továbbiakban: EDVT) működik közre. Az EDVT egyetemi tanárokból és egyetemi docensekből álló legalább 3 fős testület, melynek szükség esetén külső szakember is tagja lehet. Elnöke egyetemi tanár. Az EDVT tagjait a rektor bízza meg. Az EDVT feladata a benyújtott pályázatok formai és tartalmi értékelése, melynek eredményeit értékelő jegyzőkönyvben rögzíti, majd eljuttatja azt a Szenátus titkára részére.
- d) A Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, az EDVT véleményének figyelembe vételével rangsorolja. A Szenátus által javasolt pályázót a rektor nevezi ki.

(2) Az egyetemi tanári munkakör betöltésével kapcsolatos pályázatok formai és szakmai szempontú vizsgálatában egyetemi tanári véleményező testület (a továbbiakban: ETVT) működik közre. Az ETVT egyetemi tanárokból és egyetemi docensekből álló legalább 3 fős testület. A testület elnöke az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló, az adott területen vagy azzal rokon területen kiemelkedő tevékenységet ellátó, aktív egyetemi tanár, további két tagja külső – az Egyetemmel foglalkoztatási jogviszonyban nem álló – tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár. Az ETVT tagjait a rektor bízza meg.

(3) Az ETVT a beérkező pályázatokat azok kézhezvételétől számított 15 napon belül formai és tartalmi szempontból véleményezi, és írásos állásfoglalását valamennyi érintett pályázó vonatkozásban a Szenátus titkára részére megküldi.

(4) A Szenátus a benyújtott pályázatokat az ETVT állásfoglalásának figyelembe vételével rangsorolja.

(5) A rektor a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet, az egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló pályázó esetében módosíthat közalkalmazotti jogviszonyt. Egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatási jogviszony létesítését, illetve az egyetemmel fennálló közalkalmazotti jogviszony módosítását megelőzően a rektor – munkaköri cím adományozása céljából – kezdeményezheti az egyetemi tanári kinevezést.

(6) Az egyetemi tanári pályázatokról a Magyar Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét ki kell kérni. A rektor az egyetemi tanári kinevezésre szóló javaslatát megküldi az oktatásért felelős miniszter részére a munkaköri cím adományozásáról szóló javaslat köztársasági elnökhöz történő továbbítása céljából.

## **16. § A mesteroktató**

(1) A mesteroktatói munkakörben történő alkalmazáshoz mesterfokozat, valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása, valamint az szükséges, hogy az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.

(2) A mesteroktató tevékenységét a tanszékvezető véleményezi, és a jogszabályi feltételek fennállása, valamint az alábbi szakmai szempontok teljesülésének mérlegelésével javaslatot tesz magasabb fizetési fokozatba, illetve oktatói munkakörbe sorolásra:

- a) művészeti és/vagy tudományos tevékenység;



- b) publikációs tevékenység;
- c) oktatói eredményesség.

### **17. § A kutatói munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei**

(1) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:

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

(2) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben az oktatói munkakörök létesítésére, az Egyetem működési feltételei meglétének vizsgálatához szükséges nyilatkozatra, a munkaköri cím használatára, valamint a nyilvános pályázati eljárásra vonatkozó szabályokat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, 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.

### **18. § A tudományos segédmunkatárs**

(1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű végzettség,
- b) alkotó tevékenység végzése.

(2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele, idegen nyelven is,
- b) résztémákban önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
- c) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
- d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére,
- e) doktorjelölti jogviszony.

(3) A tudományos segédmunkatárs munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott követelmények szerinti határozatlan idejű alkalmazáskor a munkaügyi iratban elő kell írni az alkalmazás feltételeit. A határozatlan idejű alkalmazás feltétele, hogy a közalkalmazott három éven belül létesítsen doktorjelölti jogviszonyt, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.

(5) A munkaügyi iratban továbbá elő kell írni, hogy a közalkalmazott hat éven belül köteles doktori fokozatot szerezni, ellenkező esetben jogviszonya felmentéssel megszűnik.

### **19. § A tudományos munkatárs**

- (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:
- a) doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
  - b) legalább négyévi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
  - c) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
  - d) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
  - e) képesség idegen nyelvű előadás tartására.

### **20. § A tudományos főmunkatárs**

- (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:
- a) legalább három éve szerzett doktori vagy azzal egyenértékű tudományos fokozat,
  - b) legalább nyolcévi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
  - 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.

### **21. § A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor**

- (1) A tudományos tanácsadó és a kutató professzor kinevezésének feltételei:
- a) habilitált doktor cím vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlat,
  - b) legalább tízéves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlat,
  - c) alkalmasság a hallgatók és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
  - d) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszer,
  - e) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkásság, oktatási és tudományszervezői tapasztalat és irányítási készség,
  - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenység folytatása,
  - g) megfelelő publikációs tevékenység végzése, idegen nyelven is,
  - h) képesség idegen nyelvű előadás tartására.

### **22. § A tanári munkakör létesítése, a folyamatos alkalmazás követelményei**

- (1) Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.
- (2) Tanári munkakörben foglalkoztatott esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója tizenöt százalékkal megemelhet, illetve csökkenthet. Az Egyetemen a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál.

(3) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök különösen: művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár, testnevelő tanár, kollégiumi nevelőtanár.

### **23. § A művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár**

(1) A művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár kinevezésének feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
- b) legalább kétéves oktatási gyakorlat.

(2) A művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott szakterület/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) tevékeny részvétel az oktatóhelyi, lektorátusi és a szakmai közéletben.

(3) Az egyetemi művésztanár, nyelvtanár, műszaki tanár, gazdasági tanár számára kötelező elméleti, tudományos és gyakorlati követelményszintet a munkahelyi vezető javaslatára a rektor munkaköri leírásban határozza meg. A munkaköri leírás a közalkalmazotti kinevezés melléklete. A vezető nyelvtanárra (lektorátusvezető) a vezetői követelményeket kell alkalmazni.

### **24. § A testnevelő tanár**

(1) A testnevelő tanár kinevezésének feltételei:

- a) mesterfokozat vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
- b) legalább kétéves oktatási gyakorlat,
- c) legalább egy idegen nyelv – oktatáshoz és sportszervezéshez szükséges – ismerete.

(2) A testnevelő tanár folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott szakágak magas szintű elméleti és gyakorlati ismeretének folyamatos fejlesztése,
- b) általános tájékozottság a testnevelés és sport adott szakági gyakorlatában és szakirodalmában.

### **25. § A kollégiumi nevelőtanár**

(1) A kollégiumi nevelőtanár kinevezésének feltételeit, valamint folyamatos alkalmazásának követelményeit a kollégiumi szervezeti és működési rend előírásai határozzák meg azzal, hogy kinevezéséhez legalább felsőoktatási intézményben szerzett alapfokozatra, illetve azzal egyenértékű végzettségre van szükség.

### **26. § A pedagógus**

(1) A pedagógus munkakörben történő kinevezés feltételeit, valamint folyamatos alkalmazás követelményeit a Képző- és Iparművészeti Szakközépiskola szervezeti és működési rendjének előírásai határozzák meg azzal, hogy a kinevezéshez a szakképzés szakirányának megfelelő felsőfokú végzettség szükséges.

(2) A pedagógus folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott szakterület alapos és széleskörű ismerete, a tanórák anyagának összeállításához a foglalkozások vezetéséhez szükséges felkészültség,
- b) közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek megírásában,
- c) tevékeny részvétel az oktatóhelyi, a szakmai közéletben.

## **A nem oktatói munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok**

### **27. § A nem oktatói munkakörök és azok létesítésének szabályai**

(1) Az oktatók és tanárok munkáját az ügyvivő-szakértői, ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak segítik. Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására pénzügyi-gazdasági, igazgatási, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, és kisegítői munkakör létesíthető.

(2) Ügyvivő-szakértő elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a mesterfokozattal vagy alapfokozattal és szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző dolgozót (pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, az egyetemi vagy főiskolai végzettségű tanügy-igazgatási munkatársat), , könyvtárost, levéltárost, művészettörténészt aki nem vesz részt az oktatásban.

(3) Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási, közgyűjteményi) elnevezésű munkakörbe kell besorolni a középiskolai végzettséget igazoló szakképesítéssel vagy középiskolai végzettséggel és felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító – felsőfokú szakképesítést igazoló – bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal rendelkező, szakmai döntés-előkészítést végző dolgozót.

(4) Műszaki-szolgáltató elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a mesterfokozattal vagy alapfokozattal és természettudományos vagy mérnöki szakirányú szakképzettséggel rendelkező dolgozót, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételei (labor, műhely, hardver, szoftver stb.) megteremtésében, fejlesztésében.

(5) Szakmai-szolgáltató elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, önállóan végez kutatási részfeladatokat. E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikus végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E” fizetési osztályban előírt, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni. A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képesítését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumokban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott. Az oktatók, tanárok munkáját szakmai-szolgáltató munkakörben alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel könyvtárosok, művészettörténészek és levéltárosok segítik, akik foglalkoztatására a külön jogszabályok rendelkezéseit is alkalmazni kell, amely értelmében megfelelő szakirányú végzettséggel kell rendelkezniük.

(6) Ügyviteli elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséggel és arra épülő szakirányú képesítéssel vagy alapfokozattal rendelkezik.

### **A közalkalmazotti jogviszony módosítása**

#### **28. § A közalkalmazotti jogviszony módosításának közös szabályai**

(1) A közalkalmazotti jogviszonyt erre irányuló írásbeli szerződéssel: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott által aláírt okmány elkészítésével, mindkét fél közös

akarataival lehet módosítani. A közalkalmazotti jogviszony módosítására vonatkozó munkaügyi iratban a közalkalmazottat figyelmeztetni kell a jogorvoslat lehetőségére.

(2) Nincs szükség az előző pontban 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 közalkalmazottat a munkáltató értesíti. A közalkalmazotti jogviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a közalkalmazottat, az értesítést részére elsősorban személyesen kell átadni és az elfogadás tényét az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni. A közalkalmazott fizetési fokozat jogszabály alapján bekövetkező módosulása esetén az írásbeli értesítés megfelelő tartalmú elkészítéséről a Gazdasági Osztály gondoskodik.

(3) Ha a kinevezés módosításakor a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai gyakorlattal, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a Kjt. 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. A gyakornoki időnek megfelelő időtartamban a munkáltató ebben az esetben is köteles a közalkalmazottal szemben – a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítása érdekében – szakmai követelményeket támasztani és mellé szakmai segítőt kijelölni, a „nem megfelelt” minősítés azonban a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.

### **29. § A munkakör módosítása**

(1) Ha a közalkalmazotti kinevezés módosítása a munkakör megváltozásával, vagy az eredeti munkakör lényeges módosításával jár, akkor a belső áthelyezés szabályai 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) Ha a munkakör módosítása 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 másolatát,
- b) a foglalkozás-egészségügyi szolgálat egészségügyi alkalmasságról szóló igazolását.

### **30. § Belső áthelyezés**

(1) A munkáltató egyoldalúan jogosult dönteni arról, hogy az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy az egyik szervezeti egységből másik szervezeti egységhez kerül át (belső áthelyezés). A belső áthelyezésről szóló megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlóinak (rektor vagy kancellár) és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írni. A Gazdasági Osztály a jogviszonyban bekövetkezett változásról (munkakör, illetmény, stb.) kinevezés-módosító okmányt állít ki.

### **31. § Többfeladat megállapítása**

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója átmenetileg, valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából – a vonatkozó jogszabályok alapján, ide nem értve a helyettesítéssel és az átirányítás

formájában ellátott többletfeladatot – a közalkalmazottal többletfeladat ellátására megállapodást köthet.

(2) A többletfeladat-ellátásról szóló megállapodás meghatározott időre létesíthető, amelyet a feladat jellegének megfelelően kell meghatározni (tárgyév/hónap; tanév/szemeszter). A többletfeladat ellátásáért a munkáltató a közalkalmazottat – a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül – egyszeri, vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett kereset-kiegészítésben részesíti. Egy évet meghaladó időtartamra többletfeladatot elrendelni nem lehet.

(3) Ha az ellátandó többletfeladat az egyetem egy másik szervezeti egységének feladatkörébe tartozik, az illetékes szervezeti egység munkairányítói jogkörének gyakorlója a közalkalmazott felett munkáltatói jogkört gyakorló vezető előzetes egyetértésével állapodhat meg a közalkalmazottal a munkakörébe nem tartozó többletfeladat ellátásáról.

(4) Többletfeladatként a közalkalmazott munkakörébe nem tartozó bármely olyan – nem oktatási – feladat ellátása előírható,

- a) amely az egyetemi szervezeti egység tevékenységi körébe tartozik;
- b) amelynek többletfeladatként történő ellátása ilyen módon célszerű és gazdaságos;
- c) amelynek ellátása az adott szervezeti egységen belül nem tartozik más munkavállaló munkakörébe, vagy az érintett munkavállalók által nem látható el;
- d) amelynek ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.

## **A közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése**

### **32. § A közalkalmazotti jogviszony megszűnése**

(1) A közalkalmazotti jogviszony az alábbi esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlójának külön intézkedése nélkül, a jogszabály erejénél fogva megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- d) ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap, a minősítés eredményének ismertetését követő tizedik napon,
- e) ha az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége) az MT. vagy a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában szűnik meg,
- f) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(2) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított 10 év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot. E határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresésképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt

szünetel. A jelen bekezdésben megállapított időtartam elteltével az oktató munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.

(3) Ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazott halálával szűnik meg, erről a tényről a munkahelyi vezető haladéktalanul értesíteni köteles a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(4) Az oktató és a kutató a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható. Egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.

(5) A munkáltató megszünteti az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette. Az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást az Nftv.-ben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

(6) A rektor köteles kezdeményezni az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. A rektor e bekezdés szerinti eljárás kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.

### **33. § A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése**

(1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel
- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal
  - a próbaidő alatt, vagy
  - a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetében, ha
    - megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
    - az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
    - a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
    - a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül;
  - ha a közalkalmazott a további munkaviszonnyal kapcsolatos munkáltatói tiltás vagy a megszüntetésre való felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg,
  - a közalkalmazott a büntetlen előélet, illetve azon kötelezettségének igazolására, hogy nem áll foglalkozástól való eltiltás, vagy büntetőeljárás hatálya alatt a



munkáltatói felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

- a büntetlen előéletét a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

g) elbocsátással, továbbá

h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt, illetve

i) ha a közalkalmazott nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezési okmányban előírt.

(2) A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén az erről szóló írásbeli megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlójának és az érintett közalkalmazottnak egyaránt alá kell írnia. Meg kell állapodni a jogviszony megszüntetésének napjában, az alkalmazottat megillető járandóságokban, az esetlegesen fennálló kötelezettségek teljesítésének módjában és határidejében. A megállapodásban rögzíteni kell, hogy a jogviszony megszüntetésének napját követően maradt-e bármelyik félnek kötelezettsége a másikkal szemben, s ha igen, azt miként teljesíti.

(3) Próbaidő kikötése esetén a próbaidő tartama alatt bármelyik fél, a másik értesítésével, egyoldalú írásbeli nyilatkozattal – azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt.

#### **34. § A lemondás szabályai**

(1) A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyát lemondással bármikor megszüntetheti. A lemondásról szóló nyilatkozatot a közalkalmazott írásban köteles megküldeni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, aki írásbeli határozatban értesíti a közalkalmazottat a lemondási időn (két hónap) belüli munkavégzés alóli mentesítés tárgyában hozott döntéséről.

(2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg.

#### **35. § A felmentés szabályai**

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója az alábbi esetekben felmentéssel megszüntetheti a közalkalmazott jogviszonyát, ha:

- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
- d) az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.

(2) A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.

(3) A fenti első és második feltétel bekövetkezése esetén, valamint ha a harmadik feltételnél meghatározott alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, és amennyiben a közalkalmazott nem minősül nyugdíjasnak, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

- a) a munkáltatón belül,
- b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve
- c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről.

(4) A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha a fenti pontokban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést köteles megindokolni. A felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. A felmentési okiratban:

- a) fel kell hívni a közalkalmazott figyelmét a jogorvoslat lehetőségére,
- b) meg kell határozni a felmentési idő tartamát, annak kezdő és lejárati időpontját,
- c) azt, hogy a közalkalmazott mely időszakban köteles munkát végezni,
- d) mely időszakban veszi ki a közalkalmazott számára még időarányosan járó szabadságot, és
- e) mely időszakra mentesíti a munkáltató a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

(6) A közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka;
- b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;
- c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- d) a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatt a munkavégzés alóli felmentés ideje alatt.

(7) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

- a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;
- b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint
- c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

(8) A felmentés idejét a munkáltatói jog gyakorlója a közalkalmazotti jogviszony időtartama alapján határozza meg. A felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés indoka – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – az volt, hogy a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően, a felmentési idő harminc nap.

(9) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A közalkalmazottat a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a közalkalmazottat kivánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(10) Az időarányosan járó szabadságot a felmentési idő azon részében kell kiadni, melyre a közalkalmazott munkavégzésre kötelezhető. Az időarányos szabadság kivételét követően fennmaradó időre a közalkalmazott munkavégzésre köteles, mely alól azonban a munkáltatói jog gyakorlója különösen indokolt esetben (pl. a közalkalmazott munkára való alkalmasságának problémái, illetve a munkáltatónál eltöltött hosszú közalkalmazotti jogviszony esetén) felmentést adhat, és a teljes időszakra mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

(11) A munkáltatói jog gyakorlója nevében a Gazdasági Osztály elkészíti a felmentéssel kapcsolatos okiratokat is. A felmentéssel kapcsolatos okiratokat minden esetben véleményeztetni kell a jogi szakfeladatot ellátó egységgel is.

(12) Az egyetemi docens felmentése esetén a kinevezési, felmentési jogkör gyakorlója minden esetben köteles kikérni a munkairányítói jogkör gyakorlójának véleményét – amennyiben e két kategória gyakorlója nem ugyanazon személy.

### **36. § Az oktatókra vonatkozó eltérő szabályok**

(1) Az oktatók közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell megszüntetni, hogy a munkavégzés alóli mentesítésre lehetőleg szorgalmi időszak kezdetével kerüljön sor és a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének ideje ne essen későbbi időre, mint e fejezet 8.§ (1) bekezdésében rögzített életévek betöltésének napja.

(2) A munkáltató a fentiekben meghatározottakon túl az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató

- a) nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,
- b) részére a tanítási időre eső munkavégzést – két félév átlagában – legalább ötven százalékában nem tudja biztosítani,
- c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a kinevezési okmányban előírt.

(3) Az alkalmazás megszüntetésével – az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának joga.

### **37. § Az egyetemi tanárokra vonatkozó eltérő szabályok**

- (1) Az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a köztársasági elnök az egyetemi tanárt felmenti. Az egyetemi tanár felmentését a rektor kezdeményezi.
- (2) A rektor köteles kezdeményezni az egyetemi tanár felmentését, ha
  - a) azt az egyetemi tanár maga kéri,
  - b) betöltötte a hetvenedik életévét,
  - c) az egyetemi tanárral szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki,
  - d) a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta,
  - e) az érintettet szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték,
  - f) szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.
- (3) Egyetemi tanár felmentése esetén a kinevezési, felmentési jogkör gyakorlója minden esetben köteles kikérni a munkairányítói jogkör gyakorlójának véleményét – amennyiben e két kategória gyakorlója nem ugyanazon személy.

### **38. § A pedagógusokra vonatkozó szabályok**

- (1) Ha a gyakornok a külön jogszabályban foglaltak szerint a megismételt minősítő vizsgán, vagy a nemzeti köznevelési törvény alapján pedagógus I. fokozatba besorolt pedagógus a megismételt minősítési eljárás eredményeként „nem felelt meg” minősítést kapott, közalkalmazotti jogviszonya, munkaviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. A közalkalmazotti jogviszony, munkaviszony a minősítő vizsga vagy a megismételt minősítési eljárás eredményének közlésétől számított tizedik napon szűnik meg.
- (2) Megszüntethető – munkaviszony esetében felmondással, közalkalmazotti jogviszony esetében az alkalmatlanság jogcímén történő felmentéssel – annak a pedagógusnak a munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya, aki a jogszabály alapján kötelező továbbképzésben önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen.

### **39. § A magasabb vezetőkre és a vezetőkre vonatkozó szabályok**

- (1) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízáshoz tartozó közalkalmazotti jogviszony megszűnik, vagy megszüntetik.
- (2) Megszűnik a vezetői, magasabb vezetői megbízás, amennyiben a megbízásról a közalkalmazott lemond, vagy a munkáltatói jogok gyakorlója a megbízást visszavonja.
- (3) A lemondást követően a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.
- (4) A megbízás visszavonását – a közalkalmazott kérelmére – indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

(5) A megbízás visszavonását és a lemondást írásba kell foglalni.

#### **40. § A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottakra vonatkozó szabályok**

(1) A közalkalmazott nyugdíjasnak minősül, ha

- a) a nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve
- b) az előbbi pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- e) szolgálati nyugdíjban, vagy
- f) korengedményes nyugdíjban, vagy
- g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül.

(2) A közalkalmazott köteles bejelenteni a munkáltatónak, ha a fentiek szerint nyugdíjasnak minősül. Szabályszerű bejelentésnek minősül az is, ha nyugdíjazásának előkészítését a közalkalmazott a munkaügyi előadónál kezdeményezi.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a Gazdasági Osztály adatai alapján minden év június 30. napjáig köteles megvizsgálni, hogy a következő tanévben mely közalkalmazott minősül nyugdíjasnak.

(4) A felmentés kezdő időpontját, illetve a közalkalmazott munkavégzés alóli mentesítésének kezdő időpontját (szakaszait) – a Kjt. rendelkezéseinek keretei között – úgy kell megállapítani, hogy az adott tanulmányi félév zavartalanul lebonyolítható legyen.

#### **41. § Eljárás a közalkalmazotti jogviszony megszűnése estén**

(1) A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles munkakörét a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személynek átadni, továbbá a birtokában lévő, az intézmény tulajdonában álló eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel, felszereléssel, könyvtári dokumentumokkal elszámolni, az intézménnyel szembeni tartozását rendezni – ennek hiányában az említettekre megállapodást kötni – és az erre vonatkozó szükséges igazolásokat beszerezni az erre előírt iratminta (kilépési igazolás) felhasználásával.

(2) Az intézmény képviseletében a munkaügyi előadó a közalkalmazott részére a Kjt 36.§-a szerinti közalkalmazotti igazolást ad ki az utolsó munkában töltött napon.

(3) 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 közalkalmazott „nem megfelelt” minősítése következtében megszűnik, vagy rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való – az egészségügyi alkalmatlanság kivételével – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került. A gyakornoki idő folyamatosságát az áthelyezés nem érinti.

## A közalkalmazotti jogviszony tartalma

### 42. § A foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei

(1) Minden foglalkoztatott joga, hogy

- a) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartásuk,
- b) javaslatot tegyen az Egyetem életével kapcsolatos bármely kérdésben, továbbá észrevétellel, illetve panasszal forduljon az Egyetem testületeihez, vezetőihez és ezekre a megkeresésétől számított 30 napon belül, illetve a következő ülést követően érdemi választ kapjon,
- c) részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem testületeiben,
- d) választó és választható legyen az Egyetem testületeibe,
- e) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint,
- f) az Egyetem számára előnnyel járó programokban való részvételt (pl. pályázat) kezdeményezzen,
- g) az oktatási jogok biztosához forduljon,
- h) igénybe vegye az Oktatásügyi Közvetítő Szolgálatot.

(2) Az oktatói, tanári munkakörben foglalkoztatottakat, illetve az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat megilleti az a jog, hogy

- a) oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék,
- b) a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket,
- c) világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót,
- d) megválassza a hallgatókat, továbbá irányítsa és értékelje a hallgató munkáját,
- e) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,
- f) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, művészeti/tudományos kutatómunkában,
- g) tudományos, illetve művészeti célú pályázatot nyújtson be,
- h) a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet,
- i) tudományos kutatási, illetőleg művészeti eredményeit közzétegye,
- j) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen,
- k) szavazati joggal részt vegyen a tanszék oktatóinak és kutatóinak értekezletén.

(3) Azt, akit munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatnak, megilleti az a jog, hogy az éves költségvetési törvényben megállapított összegnek megfelelő hozzájárulást vegyen igénybe szakirodalom (könyv,

tankönyv, jegyzet, folyóirat, elektronikus ismerethordozók stb.) vásárlásához, illetve a könyvtári beiratkozáshoz.

(4) 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.

(5) Minden foglalkoztatott kötelessége, hogy

- a) megismerje és megtartsa az Egyetem szabályzataiban foglaltakat,
- b) a munkaköri leírásában meghatározottak szerint ellássa feladatait,
- c) magatartásával járuljon hozzá az Egyetem jó hírneve megőrzéséhez és növeléséhez,
- d) a rábízott vagy az általa használt eszközöket rendeltetésszerűen használja és védje,
- e) a változás bekövetkeztétől számított tizenöt napon belül közölje – az okiratok csatolásával – munkáltatói jogok gyakorlójával:
  - nevének, lakcímének megváltozását,
  - magasabb végzettség, képzettség, ismeret megszerzését,
  - tudományos fokozat megszerzését,
  - azt a tény, hogy nyugdíjasként minősül, illetve
  - mindazon adatot, tény, amely hatással lehet foglalkoztatási jogviszonyának alakulására.

(6) A közalkalmazott kötelezettsége különösen:

- a) az előírt helyen és időben munkaképes állapotban történő megjelenés;
- b) a munkaszerződésben meghatározott munkaidőben, az elvárható szakértelemmel és gondossággal való munkavégzés, készenlét, munkavégzésre rendelkezésre állás, valamint a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkák elvégzése;
- c) munkaköri feladatainak a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, a szakmai, oktatói, kutatói szokásoknak, a munkáltatóval kötött megállapodásban foglaltaknak, a munkáltató utasításainak, az egyetem és a szervezeti egység tevékenységének megfelelő ellátása;
- d) együttműködés a munkáltatóval és munkatársakkal, melynek keretében munkáját úgy köteles ellátni, hogy másokat ne zavarjon, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- e) saját és mások – különösen a közvetlen munkatársak és a hallgatók – egészségének, testi épségének, vagyonának védelme;
- f) a személyes munkavégzés;
- g) a közalkalmazotti jogviszonyhoz, munkakörhöz és beosztáshoz méltó magatartás tanúsítása;
- h) mások személyhez fűződő jogainak, egyéni értékrendjének és különösen a szerzői jogoknak a tiszteletben tartása,
- i) a munkája során tudomására jutott üzleti titok, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információk megőrzése, különösen olyan adatok közlése, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a

tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna;

- j) a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

(7) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó közalkalmazott kötelessége, hogy

- a) részt vegyen az Egyetem oktató munkájában, az oktatási foglalkozások (előadás, szeminárium, különböző gyakorlati foglalkozások, konzultációk) vezetésében, a hallgatók vizsgáztatásában, illetve – felkérésre – a felvételi eljárásban;
- b) elvégezze a szabályzatok alapján előírt oktatási adminisztrációs feladatokat;
- c) az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse,
- d) oktató tevékenysége során figyelembe vegye a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát,
- e) a hallgatókat az őket érintő kérdésekről rendszeresen tájékoztassa, kérdéseikre érdemi választ adjon,
- f) a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa.
- g) tudományos és művészeti munkát folytasson,
- h) rendszeresen képezze önmagát,
- i) megszerezze az előmeneteléhez szükséges képesítés(ek)e)t, illetve nyelvtudást,
- j) részt vegyen az intézményi közéletben,
- k) ellássa a választás által elnyert egyetemi tisztségeket.

(8) A fentiekén túlmenően az egyetemi tanárok, valamint az egyetemi docensek – felkérésre – kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában, illetve az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében. Az egyetemi tanárok és a habilitált oktatók – megbízás alapján – kötelesek részt venni a habilitációs eljárások lefolytatásában

### **43. § A munkavégzés általános szabályai**

(1) Az Egyetem köteles a közalkalmazottat a kinevezés, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó, valamint az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni, köteles továbbá – a vonatkozó jogszabályok szerint – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(2) Az egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása érdekében az Egyetem zárt légtérű helyiségeiben, azok teljes területén, továbbá az épület bejárataitól számított 5 méteres körzeten belül tilos a dohányzás. Dohányozni zárt helyiségen kívül is kizárólag az arra kijelölt helyen szabad. A tilalom betartását a szervezeti egységek vezetői kötelesek ellenőrizni, illetve betartatni

- a) az adott szervezeti egység valamennyi alkalmazottjával,
- b) az adott szervezeti egység által szervezett órákon részt vevő valamennyi hallgatóval, illetve
- c) az adott szervezeti egység területén bármilyen jogcímen tartózkodó valamennyi személlyel (különösen külső cég, vállalkozó alkalmazottai, Egyetem szervezésében megrendezésre kerülő kiállítások látogatóival) szemben.



(3) Amennyiben a dohányzásra nem kijelölt helyen bármely alkalmazott, óraadó vagy hallgató észleli a dohányzásra vonatkozó korlátozás megsértését, haladéktalanul köteles a jogsértő személyt a jogsértés haladéktalan befejezésére felhívni. A felhívás eredménytelensége esetén a jogsértést jelezni kell a szervezeti egység vezetője, vagy a munkáltatói jog gyakorlója felé, mely bejelentési kötelezettség elmulasztása munkáltatói intézkedés kezdeményezését vonja maga után. A szervezeti egység vezetője vagy a munkáltatói jog gyakorlására jogosult az érintett személyt felszólítja, hogy a jogsértést haladéktalan fejezze be, az Egyetem dohányzásra ki nem jelölt területét a dohánytermékkel hagyja el, illetve kezdeményezi a szükséges munkáltatói intézkedés (figyelmeztetés) meghozatalát.

(4) Amennyiben az Egyetem területén bármilyen jogcímen tartózkodó személy a dohányzás jelen szabályzatban rögzített szabályait az erre vonatkozó figyelmeztetések ellenére sem tartja be, ellene a tűzvédelmi felelős szabálysértési eljárást köteles kezdeményezni.

#### **44. § A munkaidő**

(1) Az Egyetemen a teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottak vonatkozásában a heti munkaidő 40 óra, ami havi átlagban 174 óra munkaidőnek felel meg.

(2) A nem oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak heti öt napos munkarend szerint egyműszakos osztatlan munkaidő beosztásban dolgoznak az alábbiak szerint:

Hétfőtől – Csütörtökig: 8.00- 16.30-ig

Pénteken: 8.00- 14.00-ig

(3) a (2) bekezdés által előírt munkarendtől a nyitvatartási rend alapján működő szervezeti egységek dolgozóinak munkarendje a szervezeti egység ügyrendje szerint történik.

(4) Indokolt esetben a kancellár a fentiektől eltérő napi munkarendet is engedélyezhet, amennyiben ezt a nem oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott írásban kéri.

(5) A megbízási jogviszonyban végzett feladatok ellátása nem képezi a munkaidő részét.

(6) Az Egyetem valamennyi szervezeti egységénél jelenléti íven kell vezetni a fő-, rész-, és mellékfoglalkozású közalkalmazottak munkahelyen való megjelenésének és a munkahelyről történő eltávozásának időpontját. A szervezeti egység vezetői a felelősek a jelenléti ívek valóságnak megfelelő tartalmú vezetéséért, a munkaidő szabályos nyilvántartásáért.

(7) Azoknál a munkaköröknél, ahol a munkaidő-felhasználás a munka jellegére tekintettel nagy ingadozást mutat, a szervezeti egység vezetőjének indokolt javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a jelen szabályzatban meghatározottaktól eltérő munkarendet engedélyezhet a közalkalmazott számára, melyet a munkaköri leírásban rögzíteni kell (rugalmas munkarend). Ennek megfelelően a felmerülő feladatok intenzitásának és a munkaerő leterheltségének megfelelően a munkairányítást végző vezető a közalkalmazott bevonásával havi vagy negyedéves munkaidő-beosztást készít. A tényleges munkaidő-felhasználást a közalkalmazott a jelenléti íven rögzíti, a munkairányítást végző pedig a munkát úgy osztja be, hogy a közalkalmazott havi (vagy negyedéves) munkaidő felhasználása éppen a törvényes munkaidőkeretnek feleljen meg. A ledolgozott munkaidő elszámolása havonta (vagy negyedévente) a jelenléti ív (ill. beléptető rendszer) alapján regisztrált munkaidő alapulvételével történik. Rugalmas munkarend keretében a következő elszámolási időszakra plusz-mínusz csak a munkaidőkeret 5 %-ának megfelelő munkaidő vihető át azzal, hogy a le nem dolgozott munkaidő keretét a következő időszakban mindenképpen le kell dolgozni, a munkaidő többletet pedig a következő elszámolási időszakban le kell „csúsztatni”.

(8) A kinevezett magasabb vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét – a kinevezésben foglaltak szerint – maga állapítja meg.

#### **45. § Rendkívüli munkavégzés**

(1) Amennyiben az egyetem működésével összefüggő feladatok – beleértve az egyetemen szervezett rendezvényeket is – megkövetelik, a munkáltatói jogkör gyakorlója (különösen indokolt esetben) az érintett szervezeti egység vezetőjének részletes szakmai indoklason alapuló írásos javaslata alapján, a kancellár egyetértésével a közalkalmazottak meghatározott csoportjára vagy egészére rendkívüli munkavégzést is elrendelhet, melyre az utasítást a munkavégzést megelőzően írásban adja ki.

(2) Az így végzett többletmunkáért a közalkalmazott részére a jogszabályokban meghatározottak szerint kell szabadidőt biztosítani, illetve illetményt és illetménypótlékot fizetni.

(3) A túlóra bármely közalkalmazott esetében a havi 40 órát illetve az évi 200 órát nem haladhatja meg. Nem esik korlátozás alá a túlmunka, ha erre baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése, illetve elhárítása miatt került sor. Ilyen esetnek kell tekinteni, ha oktatási, kutatási, igazgatási vagy gazdasági feladat elmaradása idézne elő az intézmény számára anyagi, erkölcsi kárt.

(4) A túlmunka elrendeléséről a közalkalmazottat legalább 24 órával korábban értesíteni kell. Ez alól kivételt képeznek a gépkocsivezetők, akikre nézve halaszthatatlan esetben az utasítási jogkört gyakorló azonnali hatállyal is elrendelhet rendkívüli munkavégzést.

#### **46. § Az oktatók, kutatók, tanárok munkaideje**

(1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – egyetemi tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani.

(2) A tanításra fordított idő kontaktórából és konzultációból áll:

- a) Kontaktóra: a mintatantervben szereplő előadás (elméleti óra), a szeminárium/műtermi gyakorlat.
- b) Konzultáció: a mintatantervben szereplő, az oktató által a hallgató részére biztosított műtermi, szakdolgozati, diploma, diplomaprojekt, hallgatói, témavezetői személyes megbeszélés. A konzultációk megtartása heti rendszerességgel vagy a szakdolgozat, diplomamunka határidejéhez kötött időintervallumokban történhet.

(3) A munkáltató a tanításra fordított időt negyven százalékkal megemelheti, illetve huszonöt százalékkal csökkentheti. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.

(4) A tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében a tanításra fordított idő – két tanulmányi félév átlagában – heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy az Egyetemen a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál. A tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállaló további heti 20 órában, közvetlen felettese beosztása szerint egyéb feladatokat lát el.

- (5) Az adott oktatói/tanári munkakörre előírt kötelező óraszámok a mindenkor hatályos felsőoktatási törvény előírásainak megfelelő mértékben történő emelésére, illetve csökkentésére a tanszékvezető tesz javaslatot, melyet az oktatási rektor-helyettes vagy jóvá és a Rektor engedélyez.
- (6) A műtermi gyakorlatot tartó oktatók elméleti órák megtartására nem kötelezhetők, munkaidejük maximum 20%-ában vállalhatják elméleti órák megtartását, amennyiben a kötelezően teljesítendő óraszámuk gyakorlati órákkal nem biztosítható.
- (7) Pedagógus-munkakörben dolgozó heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát az intézményvezető által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százalékában tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.
- (8) Részfoglalkozású oktató, tanár esetében a tanításra fordított időt, megoszlását, valamint megemelését és csökkentését a foglalkoztatási idővel arányosan kell meghatározni.
- (9) Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást – a művészet, művészetközvetítés képzési területen művészeti tevékenységet – folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, művészeti/tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek az Egyetem működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban rögzíteni kell.
- (10) A tanításra fordított időn túl az Egyetemen ellátandó feladatok időpontját és időtartamát az órarendi beosztásra, a számonkérések és konzultációk időpontjára tekintettel, a tanszékvezető határozza meg. Intézményben ellátandó feladatnak kell tekinteni a tanszéki értekezletet, munkamegbeszélést, a tanszékvezető és az intézmény felső vezetői által meghatározott egyéb intézményi, tanszéki feladatokat, a szakmai bizottságokban végzett munkát.
- (11) Az oktatói munkakörben foglalkoztatott a munkaidő fennmaradó időszakát köteles a foglalkozásokra, felkészülés, önképzés, továbbképzés céljaira fordítani, elszámolni, az elérhetőségét megadni, és a tanszékvezető utasítására rendelkezésre állni.
- (12) Az oktatók munkavégzésének ellenőrzési módját – az oktatói, nevelői, kutatómunka követelményeinek figyelembevételével – a tanszékvezető határozza meg. A munkarend betartásáról a tanszékvezető gondoskodik.
- (13) Kutatói munkakörben a közalkalmazott teljes munkaidejének legalább 80%-át az intézmény tudományos tevékenységének ellátására köteles fordítani. Munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az oktatással összefüggő tevékenységben is. 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.

## **47. § Alkotói szabadság**

(1) Az Egyetemen legalább öt éve közalkalmazotti jogviszonyban álló egyetemi docens, valamint az egyetemi tanár a tudományos kutatás, illetve művészi alkotótevékenység végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez hétévenként, kérelemre alkotói szabadságra jogosult. Az alkotói szabadság ideje legfeljebb egy év lehet. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár. Minden tanszék kötelezettsége az oktatási tevékenység oly módon történő megszervezése, hogy az alkotói szabadságát töltő egyetemi docens, illetve egyetemi tanár az oktatás színvonalának csökkenése nélkül az alkotói szabadság időtartamára – a tanszék állományából – megfelelően helyettesítésre kerüljön.

(2) A kérelmet a tanévkezdést megelőzően legalább öt hónappal a szervezeti egység vezetőjének támogató aláírásával ellátva az oktatási rektor-helyettes felé kell írásban eljuttatni. Az alkotói szabadság igénylésére vonatkozó kérelemben meg kell határozni az alkotói időszak során elérendő célokat és eredményeket. A kérelemhez csatolni kell az alkotó nyilatkozatát, mely szerint az adott oktató vonatkozásában az MKE az az intézmény, melyben a költségvetési támogatásnál, illetve az akkreditációs eljárásnál figyelembe lehet őt venni. Az alkotói időszak engedélyezéséről – az oktatási rektor-helyettes javaslata alapján – a rektor dönt.

(3) A kérelemhez mellékelni kell:

- a) a munkatervet és az eredmények bemutatásának módját
- b) tanszékvezetői támogatást és nyilatkozatot arról, hogy a tanszék milyen módon biztosítja az oktatási feladat ellátását.

(4) Ha az alkotói szabadságot művészi alkotótevékenység, illetve tudományos kutatás céljára biztosították, a munkáltatónak és az oktatónak megállapodásban kell rögzítenie az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit.

(5) Az alkotói szabadság lejártá után az oktató köteles az elért eredményekről legkésőbb három hónapon belül a rektor felé intézett részletes írásos beszámolóban számot adni. Az alkotói szabadság eredményét a rektor döntése esetén az oktató nyilvános előadás keretében köteles bemutatni.

(6) Ha az oktató a vállalt feladatot önhibájából nem végezte el, vagy munkájának eredményét a rektor elfogadhatatlannak tartja, az Egyetem jogosult és köteles a kifizetett távolléti díj összegét kártérítés címén visszakövetelni.

(7) Ha a kedvezményezett oktatónak alkotói szabadsága idejére vezetői megbízása van, kérheti a megbízás felfüggesztését. A rektor a tanszékvezető álláspontjának figyelembe vételével a helyettesítő személynek ideiglenes vezetői megbízást adhat ki.

## **48. § További jogviszony létesítésére irányadó szabályok**

(1) A további jogviszony létesítésére irányuló kérelmet, illetve bejelentést a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább harminc nappal.

(2) A teljes munkaidőben, oktatói-kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott összesen legfeljebb a teljes munkaidő felére létesíthet és tarthat fenn más felsőoktatási intézménnyel munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, amihez a kinevezési munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélye szükséges.

(3) Amennyiben az oktató vagy kutató munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

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

(5) Az intézmény a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

#### **49. § Tanulmányok támogatása**

(1) Az Egyetem támogathatja a közalkalmazott továbbképzését, továbbtanulását, amennyiben az adott képzés a közalkalmazott munkaköri feladatainak magasabb szintű ellátását segíti elő. A támogatásra vonatkozó kérelmet az érintett szervezeti egység vezetőjének támogató aláírásával ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell benyújtani. A támogatás formájáról (pl. munkaidő kedvezmény, pénzbeli hozzájárulás) és mértékéről a pénzügyi lehetőségek függvényében a munkáltatói jogkör gyakorlója a kancellár egyetértésével dönt.

(2) Amennyiben az Egyetem valamely közalkalmazott továbbtanulását támogatja, köteles vele tanulmányi szerződést kötni. A határozott időre és helyettesítés céljából foglalkoztatott közalkalmazottal tanulmányi szerződés nem köthető. A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a támogatásban részesülő közalkalmazott pedig kötelezettséget vállal a megállapodás szerinti tanulmányok folytatására, illetőleg arra, hogy a képzettség megszerzése után meghatározott időn keresztül a munkáltatóval fenntartja a közalkalmazotti jogviszonyát.

#### **A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések**

##### **50. § Egyetemi címek**

(1) Közalkalmazotti jogviszonnyal nem járó címek:

- a) Professor Emeritus cím;
- b) címzetes egyetemi tanár
- c) címzetes egyetemi docens
- d) a tiszteletbeli tanár.

(2) Közalkalmazotti jogviszonyhoz kötődik a mestertanári cím adományozása.

##### **51. § A Professor Emeritus cím adományozásának feltételei**

(1) Annak az oktátónak, aki egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel foglalkoztatását megszüntetik, a Szenátus Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat.

(2) Professor Emeritus cím adományozható különösen annak, aki

- a) az egyetemi képzésben, valamint a szakmai-művészeti, ill. 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 művészeti, tudományos, teljesítményével, valamint a művészeti, tudományos utánpótlás nevelésében való részvételével, illetve művészeti, tudományos publikációs tevékenységével (monográfiák, könyvek, tanulmányok) elnyert művészeti, tudományos pályázataival,
- c) az egyetemi, valamint a művészeti, 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 művészeti, tudományos folyóiratok szerkesztésében való részvételre,
- d) a nemzetközi oktatási és művészeti, tudományos együttműködésben való részvételével, nemzetközi művészeti, tudományos társaságokban, testületekben való tagsággal,
- e) külföldi egyetemen folytatott vendégprofesszori tevékenységével,
- f) az általa elnyert művészeti, tudományos fokozatokkal, címekkel, külföldi egyetem által adományozott díszdoktori címmel, művészeti, tudományos és állami kitüntetésekkel az Egyetem hírnevének öregbítéséhez hozzájárult.

(3) A Professor Emeritus cím adományozásáról, a tanszéki értekezlet javaslatának figyelembe vételével a Szenátus dönt.

(4) Az Egyetem volt rektorai tekintetében a Szenátus előterjesztés nélkül szavaz a Professor Emeritus cím adományozásáról.

## **52. § A Professor Emeritus jogai és kötelezettségei**

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

(2) A Professor Emeritus tagja lehet az Egyetem testületeinek és bizottságainak különösen a doktori és a habilitációs bizottságnak.

(3) A Professor Emeritus az illetékes vezető (tanszékvezető, doktori iskola vezető) felkérésére részt vesz

- a) mesterképzésben, szakirányú, valamint a tudományos (doktori) továbbképzésben,
- b) az adott szervezeti egységben folyó tudományos kutatómunkában.

(4) A Professor Emeritus a címhez kapcsolódóan juttatásra külön, határozott idejű szerződés megkötése esetén, az abban foglaltak szerint jogosult.

## **53. § A Magyar Képzőművészeti Egyetem címzetes egyetemi tanára és címzetes egyetemi docense cím**

(1) Az Egyetemmel megbízásos oktatói (óraadói) jogviszonyban álló személynek a (1)-(2) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi cím adományozható.

(2) Címzetes egyetemi tanári cím adományozható annak, aki az Egyetem által oktatott, kutatott tudományterületen akár gyakorlati, akár elméleti tevékenységével nemzetközi vagy országos elismertséget vívott ki, és az Egyetemen legalább tíz éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.

(3) Címzetes egyetemi docensi cím adományozható annak, aki az Egyetem által oktatott, kutatott tudományterületen jelentős – akár gyakorlati, akár elméleti – tevékenységét fejt ki, és az Egyetemen legalább öt éven át folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.

(4) A címzetes egyetemi tanári és a címzetes egyetemi docensi cím adományozására az önálló oktatási szervezeti egység vezetőjének kezdeményezésére kerülhet sor.

(5) A cím adományozásáról a Szenátus dönt.

(6) A cím viselésének joga annak birtokosát határozatlan időre illeti meg.

(7) A címzetes oktató a cím viseléséhez kapcsolódóan külön juttatásra nem jogosult.

#### **54. § A Magyar Képzőművészeti Egyetem tiszteletbeli tanára cím**

(1) A Magyar Képzőművészeti Egyetem tiszteletbeli tanára cím (a továbbiakban: tiszteletbeli tanári cím) magas színvonalú egyetemi oktatói tevékenység elismeréseként adományozható.

(2) A cím annak a tanárnak vagy kutatónak adományozható, aki az Egyetemen legalább egy féléven keresztül oktatási tevékenységet végzett (önálló kollégiumot hirdet) és nem az Egyetem közalkalmazottja.

(3) A cím határozatlan időre adományozható, külön juttatásra nem jogosít.

(4) A cím odaítéléséről a Szenátus javaslatára a rektor dönt.

(5) A cím odaítélésére vonatkozó javaslatokat félévenként legkésőbb a szorgalmi időszak megkezdését követő 15 napon belül kell a rektorhoz előterjeszteni. A javaslatához csatolni kell a jelölt oktatási és tudományos tevékenységére vonatkozó dokumentumokat.

(6) A tiszteletbeli tanári cím adományozásáról szóló okiratot a rektor és a javaslatot előterjesztő írja alá.

(7) A címet a rektor a Szenátus javaslata alapján határozatlan bármikor visszavonhatja, ha a tiszteletbeli tanár méltatlanná válik a cím viselésére.

#### **55. § A mestertanári cím**

(1) Az Egyetemmél legalább tíz éve közalkalmazotti jogviszonyban álló olyan tanárnak, akinek gyakorlati jellegű oktatása kiemelkedő jellegűnek minősül, az Egyetem mestertanár címet adományozhat.

(2) A mestertanári cím adományozására az önálló oktatási szervezeti egység vezetőjének javaslatára kerülhet sor.

(3) A javaslatot formanyomtatványon kell benyújtani a Tanszékvezetők Tanácsa részére. A javaslatot a Szenátus által megbízott testület véleményezi, majd a vélemények ismeretében a Szenátus dönt.

(4) A mestertanári címet igazoló okiratot a szak vezetője írja alá és adja át.

(5) A cím viselésének joga annak birtokosát határozatlan ideig illeti meg.

(6) A cím viselője a címhez kapcsolódóan külön juttatásra nem jogosult.

## **56. § Az Egyetem által adományozható kitüntetések**

- (1) Az Egyetem volt hallgatói munkájának elismerése, a velük való kapcsolatok elmélyítése érdekében arany, gyémánt, vas, valamint rubin díszoklevelet adományozhat azok számára, akik főiskolai oklevelüket, végbizonyítványukat 50, 60, 65 illetve 70 éve szerezték meg és szakterületükön – pedagógiai munka, művészeti alkotó tevékenység – 30 éven át eredményesen dolgoztak.
- (2) Különös méltánylást érdemlő esetben akkor is adományozható díszoklevél, ha az (1) bekezdésben megjelölt tevékenység időtartama 30 évnél rövidebb.
- (3) A díszoklevél adományozását az Egyetem oklevelet szerzett volt hallgatója kérheti, de azt az Egyetem, más intézmény vagy érdekképviselői szerv is kezdeményezheti.
- (4) A díszoklevél adományozásáról az Egyetem Szenátusa minden év júniusában dönt.
- (5) A díszoklevelet ünnepélyes keretek között minden évben a nyilvános tanévnyitó, diploma átadó ünnepségen, vagy – a volt hallgató korára, egészségi állapotára tekintettel – más megfelelő módon kell átadni.
- (6) A díszoklevél adományozási javaslatához csatolni kell a volt hallgató
  - a) szakmai önéletrajzát;
  - b) Művészeti Alap tagsági könyvét, amennyiben Művészeti Alap tag;
  - c) szakképesítését feltüntető oklevelét vagy végbizonyítványát (eredetivel egyenértékű hiteles másolatát).
- (7) Ha a volt hallgató a jelen szabályzatban említett díszoklevéllel már rendelkezik, az újabb díszoklevél adományozása iránt elegendő, ha a kérelmét terjeszti be, melyben utalhat az előző díszoklevél átadása óta eltelt időszakban bekövetkezett – az adományozás szempontjából jelentős – eseményekre.
- (8) Az Egyetem a díszoklevél mellett pénzjutalmat is adományozhat, melynek mértékét – figyelemmel a pénzügyi szabályozásra és az Egyetem lehetőségeire – minden évben a Szenátus határozza meg.

## **57. § A kitüntetések tekintetében eljáró szervek**

- (1) Az Egyetem által adományozható és javasolható kitüntetésekről a Szenátus a Szervezeti és Működési Rendszerben meghatározott általános szabályok szerint határoz.
- (2) Valamennyi előterjesztést két írott példányban, valamint elektronikus úton is meg kell küldeni.
- (3) Az előterjesztéseket indokolással kell ellátni és – amennyiben azokról a szervezeti egység valamely fóruma előzetesen véleményt formált – az arról szóló szavazás eredményét fel kell tüntetni.
- (4) Ha valamely kitüntetésre a javaslattevő több személyt terjeszt elő, az előterjesztésben egyértelmű rangsorra kell javaslatot tenni.
- (5) Ha az állami kitüntetések esetében a vonatkozó jogszabály további követelményeket is támaszt, a javaslatot azoknak megfelelően kell elkészíteni.
- (6) Ha az előterjesztés az (1)-(5) bekezdésekben foglaltaknak nem felel meg, rövid határidő tűzésével hiánypótlásra vissza kell adni.



(7) 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.

### **58. § Javaslattétel új kitüntetés alapítására**

(1) Egyetemi kitüntetések alapítására oktatási szervezeti egységek vezetői a rektorhoz nyújthatnak be javaslatot, illetve a rektort önállóan is megilleti ez a jog.

(2) A kitüntetés alapítására vonatkozó javaslatnak tartalmaznia kell

- a) a kitüntetés elnevezését,
- b) adományozásának feltételeit,
- c) megjelenési formáját, anyagát,
- d) a kitüntetésekkel járó anyagi elismerést és annak forrását,
- e) az évente kiadható kitüntetések számát,
- f) az előállításra vonatkozó költségkalkulációt.

(3) A javaslatról a Szenátus határoz, egyidejűleg dönt a jelen Szabályzat módosításáról is.

(4) Az Egyetem tanszékei saját kitüntetés alapítására jogosultak, a kitüntetés alapításáról szóló határozatot kötelesek a rektorhoz felterjeszteni. A kitüntetést alapító határozatban rendelkezni kell adományozásának szabályairól is.

## **A közalkalmazott minősítése**

### **59. § A minősítés célja**

(1) A közalkalmazott minősítése a Kjt. szerint történik.

(2) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

### **60. § A minősítési eljárás rendje**

(1) A közalkalmazottat

- a) vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,
- b) a várakozási idő csökkentése előtt, kivéve ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
- c) a jogszabályok szerint garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
- d) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
- e) címadományozást megelőzően, illetve
- f) gyakornoki ideje alatt a gyakornoki idő lejártának hónapjában minősíteni kell.

(2) Az előzőekben felsoroltakon túlmenően a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.

(3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére – az (1) bekezdés d) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével – ha korábbi minősítésének, illetve a jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.

(4) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést minősítő bizottság a Kjt. 1. sz. melléklete szerinti minősítő lapon végzi. A bizottság elnöke azon szervezeti egység vezetője, amelynél tevékenységét a közalkalmazott végzi. A tagok: oktatók, tanárok minősítése esetén a minősített közalkalmazottal legalább azonos beosztású – ilyen személy hiányában legfeljebb egyvel alacsonyabb beosztású – ugyanazon oktatási szervezeti egységben dolgozó oktató vagy kutató, továbbá a rokon művészeti területen oktató oktatási szervezeti egységhez tartozó oktató vagy kutató, nem oktatói/tanári munkakört betöltők esetén a minősített közalkalmazottal legalább azonos beosztású – ilyen személy hiányában legfeljebb egyvel alacsonyabb beosztású – ugyanazon szervezeti egységben dolgozó közalkalmazott.

(5) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A közalkalmazott minősítése az alábbi szempontok figyelembevételével történik:

- a) a munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek
- b) a munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka
- c) a szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség
- d) a munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat
- e) a munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet.

(6) Az oktatói, kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak esetében értékelésre kerülő további szempontok:

- a) teljesítmény-követelményeknek való megfelelés (oktatók esetében az oktatói munkakör betöltésének feltételeként az Nftv.-ben előírt foglalkoztatási követelményeknek való megfelelés)
- b) az oktatási tevékenység ellátásának minősége
- c) a tudományos/művészeti tevékenység színvonala
- d) a felsőoktatási intézmény közéletében való részvétel.

(7) Vezetői megbízásához/munkakörhöz kapcsolódó minősítési szempontok:

- a) a vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkájának színvonala
- b) a vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkavégzésének szervezése.

(8) A minősítő bizottság elnöke a bizottság összehívásával egyidejűleg a minősítettől bekéri, a rendelkezésre álló nyilvántartások alapján pedig beszerzi a minősítéshez szükséges, továbbá a továbbfoglalkoztatás feltételeinek teljesülését igazoló iratokat.

(9) A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.

(10) A közalkalmazott minősítésének eredményeként: „kiválóan alkalmas”, „alkalmas”, „kevésbé alkalmas”, illetve „alkalmatlan”, a gyakornok „megfelelt” vagy „nem megfelelt” minősítést kaphat. A közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

(11) A közalkalmazottal a minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetéskor részére át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen

aláírásával igazolja. A minősítő bizottság köteles biztosítani, hogy az érintett a minősítés eredményével kapcsolatban észrevételeket tegyen, amelyeket a közalkalmazott a minősítési lapon is feltüntethet.

(12) Ha a minősítő bizottság és a minősített között a minősítésre vonatkozó véleményeltérést nem sikerül tisztázni (a minősítő bizottság a minősítést fenntartja), a minősített a minősítés ismertetésétől számított nyolc napon belül írásban jogorvoslattal fordulhat a másodfokú minősítő bizottsághoz, amelynek elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója, tagjai az általa irányított területek két vezetője, aki az elsőfokú döntés meghozatalában nem vett részt.

(13) A másodfokú minősítő bizottság a jogorvoslati kérelem kézhezvételétől számított három napon belül bekéri a minősítés alapjául szolgáló iratokat és nyolc napon belül határoz arról, hogy

- a) a minősítést helyben hagyja, ha az megfelel a jogszabályoknak és a szabályzatoknak;
- b) a minősítést megváltoztatja, ha a rendelkezésre álló adatokból a helyes minősítés megállapítható,
- c) a minősítőt új eljárásra utasítja, ha a minősítés során fontos körülményeket, adatokat figyelmen kívül hagyott és azok pótlására a jogorvoslati eljárás keretében nincs lehetőség, vagy a minősítő olyan súlyos szabálysértést követett el, amely csak megismételt eljárásban orvosolható.

(14) A másodfokú minősítő bizottság döntése előtt szükség esetén meghallgathatja az érintetteket.

(15) A jogorvoslat keretében hozott, a minősítést helyben hagyó, vagy azt megváltoztató döntés ellen az Egyetemen belül további jogorvoslatnak nincs helye.

(16) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan tény megállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(17) A minősítés iratainak megőrzéséről a munkáltató köteles gondoskodni.

## **Összeférhetlenségi szabályok**

### **61. § Általános szabályok**

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

(2) A közalkalmazott köteles megőrizni az Egyetem üzleti titkait. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor. A közalkalmazott ilyen jogviszonyt nem létesíthet, illetve a már létesített jogviszonyt harminc napon belül köteles megszüntetni, ha az Egyetem üzleti titkát képező információ alkalmazásának igénye az alkalmazást követően merül fel.

(3) Az üzleti titkok megtartására történő figyelmeztetést a közalkalmazott kinevezési okmányában külön rögzíteni kell. Ebben a körben összeférhetlenségre az Egyetem csak abban az esetben hivatkozhat, ha az erre vonatkozó figyelmeztetést az említett módon rögzítették.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója az üzleti titok megtartása és ezzel összefüggésben a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésre vonatkozó tilalom alól írásban felmentést adhat.

(5) A magasabb vezető, a vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult alkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen

- a) ha hozzátartozójával [Mt. 294.§ (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
- b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- c) gazdasági társaságban vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva – legalább ötven százalék.

(6) A felsőoktatási intézményben – az Nftv. 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett – a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

(7) A (3) bekezdés második pontjától eltérően a kutatás-fejlesztésről és a technológiai innovációról szóló törvény szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak – a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával – tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.

(8) A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban állóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

(9) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje az Egyetemen fennálló jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető. A hozzájárulás nélkül létesített jogviszony összeférhetetlen.

(10) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A jogvita elbírálásáig, illetve a keresetet elutasító jogerős bírósági ítélet ellenére létesített jogviszony összeférhetetlen.

## **62. § Az oktatókra, kutatókra és tanárookra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok**

(1) Az oktatók, kutatók és tanárok a jogszabályokban és a fentiekben leírt összeférhetlenségi szabályokon túl nem létesíthetnek, illetve tarthatnak fenn olyan munkavégzésre irányuló

további jogviszonyt, amelynek keretében az Egyetemen kidolgozott tantervek, tematikák, tananyagok, tudományos és szakmai eredmények alkalmazására kerülne sor.

### **63. § Eljárás összeférhetlenség esetén**

- (1) Ha a közalkalmazott összeférhetetlen helyzetbe kerül, köteles azt a munkáltatónak haladéktalanul bejelenteni, és az összeférhetlenséget harminc napon belül megszüntetni.
- (2) Ha a közalkalmazott a bejelentés ellenére nem szünteti meg az összeférhetlenséget, illetve a munkáltató az összeférhetlenségről nem a közalkalmazott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja őt az összeférhetlenség megszüntetésére.
- (3) Ha a közalkalmazott a felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.
- (4) A (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha az összeférhetlenség a magasabb vezető, illetve vezető beosztással összefüggésben áll fenn, és az összeférhetlenséget a munkáltató tudomásszerzését követő felszólítás kézhezvételétől számított harminc napon belül a közalkalmazott nem szünteti meg, a munkáltató köteles a magasabb vezető, illetve vezető megbízást visszavonni.

### **A magasabb vezetőkre és a vezetőkre vonatkozó különös szabályok**

#### **64. § Vezetői megbízások**

- (1) Az Egyetemen az alábbi magasabb vezetői megbízások adhatók:
  - a) rektor,
  - b) rektor-helyettes,
  - c) kancellár,
  - d) könyvtári főigazgató,
  - e) szakközépiskolai igazgató.
- (2) Az Egyetemen a vezetői megbízások az SZMR-ben meghatározott szervezeti egységek vezetői és vezető-helyettesei.
- (3) A magasabb vezetői és vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.

#### **65. § Vezetői követelmények**

- (1) A Magyar Képzőművészeti Egyetemen vezetői megbízást az az oktató kaphat,
  - a) aki magas színvonalú szakmai munkát végez:
    - akinek alkotóművészi, művészetpedagógiai, tudományos vagy nyelvtanári munkássága elismert,
    - akinek iskolateremtő, programadó készsége, felelősségtudata és tekintélye van.
  - b) akinek a vezetési és irányítási feladatok tervezéséhez és szervezéséhez megfelelő ismerete, tapasztalata és képessége van:
    - akit vezetői elemző, értékelő, koordináló és határozó képessége, következetessége,
    - egészségi állapota, teherbírása,

- közéleti tapasztalata, viselkedéskultúrája képessé tesz folyamatos és színvonalas irányítómunka végzésére.
- c) aki a beosztott oktatók, kutatók munkájához, irányításához, tárgyilagos értékeléséhez, a tehetségek felismeréséhez és kibontakoztatásához, vezetői utánpótlás neveléséhez, a demokratikus vezetési módszerek megvalósításához szükséges tulajdonságokkal és készségekkel rendelkezik.

(2) Az Egyetem megbízott vezetőjét az alábbiak jellemzik:

- a) A vezetőnek képesnek kell lennie progresszív alkotóléggör kialakítására, a személyi és a szakmai feltételek összehangolására, az oktató-nevelő munka nehézségeinek leküzdésére.
- b) A Egyetem vezető munkatársától elvárható, hogy éljen a vezetői hatáskörébe tartozó jogokkal, kísérelje figyelemmel az egyetem változó gyakorlati tevékenységét, a beosztott oktatók és a hallgatók együttműködését, a követelmények teljesítését a képzés színvonala és folyamatossága érdekében.
- c) A vezetési módszereit úgy válassza meg, hogy az oktatók önállósága, kezdeményezőkézsége és ezzel arányosan a felelőssége érvényesüljön és összekapcsolódjon az Egyetem képzési céljaival.
- d) Feladatait úgy lássa el, hogy az oktatói és a hallgatói követelmények és érdekek integrálódjanak, amely a hatékony oktató-nevelő munka biztosítéka.
- e) A vezetői felelősség kiterjed az oktatók és a hallgatók foglalkozásokon való részvételi és teljesítménykövetelményeinek arányos kialakítására is.

## **66. § Vezetői megbízás létesítése**

(1) A magasabb vezetői és a vezetői megbízások határozott időre legalább 3, legfeljebb 5 évre, a rektori, rektor-helyettesi, főigazgatói megbízások legfeljebb három évre-adhatók.

(2) A kancellári megbízásra irányuló pályázat kiírásáról, a személyi javaslatok felterjesztéséről a miniszter gondoskodik. A kancellár megbízására, a megbízás visszavonására a miniszterelnök jogosult.

(3) Az Egyetemen a magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni. A pályázattal eljárás során az 5. §-ban foglalt rendelkezéseket kell értelemszerűen alkalmazni. A magasabb vezetői pályázatok tekintetében ki kell kérni a Közalkalmazotti Tanács véleményét is. A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a Szenátus véleményezi, több pályázó esetén – a Szenátus ügyrendjében meghatározottak szerint – rangsorolja azokat. A Szenátus rangsorolásról hozott döntését megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

(4) Rektori magasabb vezetői megbízást egyetemi tanár, rektor-helyettesi magasabb vezetői megbízást egyetemi tanár, vagy egyetemi docens kaphat.

(5) A rektort a köztársasági elnök bízza meg és jogosult a megbízás visszavonására.

(6) Az Egyetem oktatási szervezeti egységeinek vezetőit és helyetteseit a Szenátus által felállított rangsor mérlegelésével a rektor bízza meg. A kollégiumigazgatót, a Szenátus által felállított rangsor mérlegelésével, az Egyetem Hallgatói Önkormányzata véleményének mérlegelésével a kancellár bízza meg. A Könyvtár- Levéltár és Művészeti Gyűjtemény főigazgatóját a Szenátus által felállított rangsor mérlegelésével, a Fenntartó előzetes hozzájárulásával a kancellár bízza meg.

(7) A magasabb vezetői és vezetői beosztás elnyerésére benyújtott pályázatnak – a jelen Szabályzatban általánosan meghatározottakon túl – tartalmaznia kell:

- a) a vezetői tapasztalatok, vezetői gyakorlat bemutatását, az azt igazoló okiratokkal együtt,
- b) a vezetői elképzelések körében a motiváció, a vezetői program bemutatását.

(8) A magasabb vezetői, valamint vezetői megbízások – a rektori megbízás kivételével, amely egy alkalommal hosszabbítható meg – több alkalommal is meghosszabbíthatók.

(9) Ha a magasabb vezetői, vezetői megbízás megszűnésekor bármilyen oknál fogva új megbízást nem lehet kiadni – az (14) bekezdésben foglaltak kivételével – ideiglenes megbízással kell a magasabb vezetői teendők ellátásáról gondoskodni.

(10) Ideiglenes magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást lehet kiadni

- a) a hatvanötödik életéve betöltéséig a volt magasabb vezetőnek, illetve vezetőnek,
- b) a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltételeinek megfelelő, az adott szervezeti egységben dolgozó alkalmazottnak,
- c) más magasabb vezetői, illetve vezetői megbízással rendelkező alkalmazottnak.

(11) Az ideiglenes megbízás határozott időre, legfeljebb egy évre – pályázat kiírása esetén annak eredményes elbírálásáig – szól.

(12) Ha a határozott idő leteltekor, illetve a pályázati eljárás eredménytelennek nyilvánítása miatt magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás kiadására nem kerül sor, az ideiglenes megbízás meghosszabbítható.

(13) A (9)-(12) bekezdésekben foglaltak a vezetők helyetteseire nem alkalmazhatók.

#### **67. § A magasabb vezetői, vezetői tisztségek átadása-átvétele**

(1) Az Egyetemen a magasabb vezetői és vezetői tisztségeket átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni.

(2) Az átadó az a vezető, akinek vezetői megbízása lejár, megszűnik. Abban az esetben, ha az átadó – indokoltan és igazoltan – akadályozott a feladatok átadásában is, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról, az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett.

(3) Az átvevő a megbízott vezető. Abban az esetben, ha a régi vezető vezetői megbízásának megszűnésekor új vezetőt még nem bíztak meg, a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.

(4) Az átadás-átvételi eljárást a vezető utolsó munkában töltött napján, illetve a vezetői megbízás utolsó napján be kell fejezni.

(5) Az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:

- a) a jegyzőkönyv felvételének időpontját,
- b) az átadás-átvételben résztvevő személyek nevét, beosztását,
- c) a vezetői megbízással kapcsolatos általános jellegű információkat,
- d) a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket,
- e) minden, a vezetői feladat ellátása szempontjából fontos adatot és körülményt, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra,

- f) az átadásra kerülő iratok, bélyegzők, kulcsok és eszközök tételes listáját,
  - g) az átadó, illetve az átvevő észrevételeit,
  - h) az eljárásban résztvevők aláírását.
- (6) Az átadás-átvételi jegyzőkönyv felvételénél, illetve aláírásánál jelen kell lennie az új vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek, illetve megbízottjának.
- (7) A jegyzőkönyv három eredeti példányban készül, amelyből
- a) egy példányt az átadó,
  - b) egy példányt az átvevő kap,
  - c) egy példányt az irattárban kell elhelyezni.

## **Kártérítési felelősség**

### **68. § A közalkalmazott kártérítési felelőssége**

- (1) A közalkalmazott a jogviszonyából származó kötelezettségének vétkes (szándékos vagy gondatlan) megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható
- (2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- (3) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
- (4) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a közalkalmazott négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen, ha a közalkalmazott:
- a) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály – szándékosságnak nem minősülő – súlyos megsértésével, vagy
  - b) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
  - c) a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmet felhívta.
- (5) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel. Amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg, hat havi távolléti díjával felel.

### **69. § A nem közalkalmazottak kártérítési felelőssége**

- (1) A nem közalkalmazottak károkozása esetén a Ptk. rendelkezései szerint kell eljárni.

### **70. § Az Egyetem kártérítési felelőssége**

- (1) Az Egyetem köteles megtéríteni a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben általa, vagy az alkalmazottja által harmadik személynek okozott kárt.
- (2) Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy



a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) A fegyelmi és a kártérítési eljárás részletes szabályait a Kjt., az Mt. vonatkozó rendelkezései és az Egyetem Fegyelmi és Kártérítési Szabályzata tartalmazza.

### **71. § Vegyes és hatályba léptető rendelkezések**

(1) Jelen szabályzat a Szenátus döntésével egyidejűleg lép hatályba, azzal hogy

a) a 13. § (1) c), valamint a 14. § (1) c) pontjában megjelölt nyelvvizsga meglétére vonatkozó követelményeket 2015. december 9-étől;

b) a 47. §-ban meghatározott óratartási kötelezettségeket a 2015/16-os tanév második félévének kezdetétől

kell alkalmazni.

(2) A szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti az Egyetem 2006. december 11-én hatályba lépett, módosított Foglalkoztatási Követelményrendszere.

(3) A Szabályzat rendelkezéseit a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell.

(4) A foglalkoztatási követelményrendszer alkalmazása során a művészeti felsőoktatásban az e szabályzatban, valamint az Nftv-ben előírt alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési feltétel teljesítése szempontjából a doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik.