

**NYÍREGYHÁZI EGYETEM
NYÍREGYHÁZA**



NYÍREGYHÁZI
EGYETEM
· 1914 ·

**A NYÍREGYHÁZI EGYETEM
SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATA**

**II. KÖTET
FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER**

Elfogadva:
2024. augusztus 5., hatályba lép: 2024. szeptember 2.
Utolsó módosítás:
2025. augusztus 25. hatályba lép: 2025. szeptember 1-jén

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	2
A Foglalkoztatási Követelményrendszer hatálya	2
A munkáltatói jogkör gyakorlása.....	2
Az alkalmazottak jogai és kötelességei.....	3
II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS MEGSZÜNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS	3
SZABÁLYAI.....	3
Általános szabályok	3
A munkaviszony létesítésének feltételei	4
A hallgatói munkaszerződés	4
Egyszerűsített foglalkoztatás	4
Munkakörök betöltése pályázat alapján, illetve pályázat kiírása nélkül	5
A pályázatok elbírálása.....	5
A munkaviszony megszűnése, megszüntetése.....	6
III. AZ OKTATÓKRA, TUDOMÁNYOS KUTATÓKRA, TANÁRI MUNKAKÖRBEN	
FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK.....	7
Az oktatókra, kutatókra vonatkozó általános szabályok.....	7
Az oktatók, kutatók, tanárok számára munkakörtől függetlenül kötelezően ellátandó feladat, általános elvárás	9
A tanításra fordított idő.....	9
Az oktatói munkakör létesítése és megszüntetése.....	10
Az egyes oktatói munkakörökre vonatkozó követelmények.....	12
Tanársegéd.....	12
Adjunktus	12
Főiskolai docens.....	13
Egyetemi docens.....	13
Főiskolai tanár.....	14
Egyetemi tanár	14
Mesteroktató.....	14
Az egyes tanári munkakörökre vonatkozó követelmények	15
Nyelvtanár és testnevelőtanár	15
Mérnökstanár.....	15
Művésztanár	15
Az egyes kutatói munkakörökre vonatkozó követelmények.....	16
Tudományos segédmunkatárs.....	16
Tudományos munkatárs	16
Tudományos főmunkatárs	17
Tudományos tanácsadó.....	17
Kutatóprofesszor.....	17
Kooperatív kutató	18
Az oktatói munkakörhöz nem kapcsolódó címek.....	18
Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei.....	18
IV. AZ OKTATÓI, KUTATÓI MUNKÁT SEGÍTŐ ÉS EGYÉB MUNKAKÖRBEN	
FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK.....	19
Általános szabályok	19
Oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök	20
Egyéb munkakörök.....	20
V. VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK.....	20
VI. A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖN.....	20
RENDELKEZÉSEK	20
A vezetői megbízás létesítése	20
Magasabb vezetők és vezetők kötelességei	23
VII. MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ EGYÉB SZABÁLYOK	23
Az alkalmazottak jogorvoslati kérelmei elbírálásának rendje.....	23
Összeférhetetlenségre és a további jogviszonyra.....	23
vonatkozó rendelkezések	23
Karriertervezés.....	24
A munkatársi teljesítményértékelés rendszere	25
A munkakör átadás-átvételi rendje	25
VIII. ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK.....	26
IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	26

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Foglalkoztatási Követelményrendszer hatálya

1. §

- (1) A Foglalkoztatási Követelményrendszert (a továbbiakban: FKR) alkalmazni kell:
 - a) a munkaviszony létesítésekor a munkakörre való alkalmasság elbírálása céljából,
 - b) határozott idejű munkaszerződés lejárta, illetve előléptetési eljárás előtt, a végzett munka értékelése, és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
 - c) minősítési eljárás során a folyamatos alkalmasság elbírálása céljából.
- (2) Az FKR szerint kell eljárni fentiekben túlmenően minden esetben, amennyiben a munkavállaló munkáját, alkalmasságát kell értékelni (pl.: hazai és külföldi ösztöndíjakra, a differenciálható jövedelemelosztásra, továbbképzésre, kitüntetésre irányuló javaslat elbírálásakor).
- (3) Az FKR-től nem lehet eltérni sem az első alkalmazásnál, sem a további foglalkoztatásnál, illetve munkaszerződés módosításnál.
- (4) Különösen indokolt esetben a Kuratórium – a munkáltatói jogkörgyakorló javaslata alapján – dönthet az FKR által előírt feltételektől való korlátozott mentesítéstől, amely a jogszabályban foglaltakkal nem lehet ellentétes.
- (5) Az FKR operatív részleteit szabályzó HR kézikönyvet a Humánerőforrás Központ készíti elő és az Irányító Testület hagyja jóvá, a Szenátus tájékoztatási kötelezettsége mellett. A Szenátus kezdeményezheti a HR kézikönyv módosítását.
- (6) Az FKR az Egyetem által fenntartott Eötvös József Gyakorló Általános Iskola és Gimnázium foglalkoztatottjaira nem terjed ki.

A munkáltatói jogkör gyakorlása

2. §

- (1) Az Egyetem munkavállalói felett a munkáltatói jogkört – az Alapító Okiratba foglalt eltéréssel – az elnök és a rektor gyakorolja, kivéve azokat az eseteket, amelyekben a törvény egyes jogok gyakorlását a köztársasági elnök, miniszterelnök hatáskörébe utalja.
- (2) Az elnököt, az elnökhelyetteseket és a gazdasági főigazgatót – az Alapító Okiratba foglalt eltéréssel – a fenntartó bízza meg és menti fel, részükre a fenntartó állapítja meg a bérjellegű és egyéb juttatásokat, a további munkáltatói jogokat az elnökhelyettesek és a gazdasági főigazgató felett az elnök gyakorolja. Amennyiben a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes a rektor akadályoztatása, érintettsége vagy a rektori tisztség átmeneti betöltetlensége esetén a rektor helyetteseként jár el, ebben az esetben felette a munkáltatói jogok teljes körét a fenntartó gyakorolja.
- (3) Az elnök a (2) és az (5) bekezdésben meghatározott kivétellel munkáltatói jogkör gyakorlója az Egyetemen foglalkoztatottak felett.
- (4) Az elnök a munkáltatói jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében az intézmény vezető beosztású alkalmazottjára átruházhatja. Ennek során biztosítja az Egyetem magasabb vezetője számára a vezetői feladatok ellátásához szükséges hatáskörök gyakorlását. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.
- (5) A rektor az irányítása alá tartozó szervezeti egységekben munkaviszonyban állók, valamint az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak vonatkozásában - a 34. § (3) bekezdésbe foglaltak figyelembevételével elnök egyetértésével a munkáltatói jog gyakorlója.

- (6) Az Nftv.25. § (3) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnyal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságok gyakorlása, valamint ezen foglalkoztatottak, megbízási jogviszonyban állók tekintetében, illetve egyéb jogviszonyra tekintettel történő juttatás megállapítására a rektor az Irányító Testület egyetértésével jogosult.
- (7) A rektor a munkáltatói jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében az Egyetem más, magasabb vezető vagy vezető beosztású alkalmazottjára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

Az alkalmazottak jogai és kötelességei

3. §

- (1) Az Egyetem minden alkalmazottjának joga, hogy
- a) az Egyetem működésével összefüggésben javaslattal éljen és arra a megkereséstől számított 30 napon belül választ kapjon;
 - b) az Nftv.-ben és a jelen szabályzatban meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületeinek megválasztásában, továbbá megválasztása esetén annak munkájában;
 - c) igénybe vegye az oktatásügyi közvetítő szolgálatot;
 - d) az egyeztetés eredménytelensége esetén bírósági eljárást kezdeményezhet az ügyben hatáskörrel rendelkező bíróságnál.
- (2) Az Egyetem minden alkalmazottjának kötelessége, hogy
- a) megtartsa az Nftv.-ben és a jelen Szervezeti és Működési Szabályzatban, valamint az Egyetem valamennyi szabályzatában, a munkáltatói jogkört gyakorló (elnöki, rektori, elnöki-rektori együttes) utasításban, körlevélben, belső jogi normákban foglaltakat;
 - b) a munkaköri leírásban meghatározottak szerint ellássa feladatait;
 - c) jogviszonya fennállása alatt ne tanúsítson olyan magatartást, amellyel az Egyetem jó hírnevét és jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné;
 - d) jogait és kötelezettségeit rendeltetésének megfelelően, jóhiszeműen gyakorolja, illetve teljesítse;
 - e) az Egyetem vagyontárgyait rendeltetésszerűen használja, állagukat megóvjá, melynek keretében az egyetemi infrastruktúrát kizárólag az egyetemi feladatok ellátása érdekében használja és a magáncélú használathoz előzetes engedélyt kérjen, valamint egyedi megállapodásban foglaltak szerint térítést fizessen;
 - f) az Egyetem iránti lojalitás tanúsítása, az Egyetem céljaival való azonosulás, továbbá, hogy tevékenységével és magatartásával hozzájáruljon az Egyetem jó hírnevének megőrzéséhez, növeléséhez.

II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK ÉS MEGSZŰNÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Általános szabályok

4. §

- (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.
- (2) Az Egyetem működésével összefüggő feladatok ellátására oktatói, kutatói munkát segítő munkakör és egyéb munkakör létesíthető.
- (3) Az Egyetem által működtetett gyakorlóiskola, könyvtári és közgyűjteményi és más feladatokra létrehozott szervezeti egységeinél az adott ágazatra meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (4) Az Egyetemen az Mt.-t az Nftv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

- (5) Az Egyetemen munkaviszony olyan személlyel létesíthető, aki:
- a) büntetlen előéletű,
 - b) nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,
 - c) a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és/vagy szakképzettséggel rendelkezik,
 - d) részt vett kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton, és annak alapján a munkakör ellátásra alkalmas.
- (6) A munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkoztatástól eltiltás hatálya alatt.
- (7) A (6) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát az Egyetemmel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.
- (8) Munkaviszonyt visszamenőleges hatállyal létesíteni, vagy megszüntetni még a munkavállaló beleegyezése esetén sem lehet.
- (9) Az Egyetem az alkalmazási feltételekben megnyilvánuló, illetve a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárás során hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz. Nem ír elő, nem alkalmaz olyan szakmai feltételt, amely:
- a) az Egyetemmel korábban foglalkoztatási jogviszonyban nem álló személyek számára nem, vagy csak aránytalanul nehezen módon, illetve
 - b) kizárólag az Egyetem szervezeti egységében teljesíthető.

A munkaviszony létesítésének feltételei

5. §

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

6. §

A hallgatói munkaszerződés

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

7. §

Egyszerűsített foglalkoztatás

- (1) Az egyszerűsített foglalkoztatásra az Mt. 201-203. §-a, továbbá az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- (2) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony az Egyetem oktatási és kutatási körébe tartozó feladatok ellátására.

- (3) Az egyszerűsített foglalkoztatást a jogszabályi keretekre figyelemmel a gazdálkodási egység vezetője kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorló engedélyezi saját hatáskörben.

Munkakörök betöltése pályázat alapján, illetve pályázat kiírása nélkül

8. §

- (1) Az Egyetemen munkaviszony nyilvános vagy belső pályázat útján, vagy pályázat nélkül létesíthető, illetve a munkaviszony más munkakör betöltésére nyilvános vagy belső pályázat útján, valamint pályázat nélkül is módosítható. A pályázat kiírásáról, a munkaviszony pályázat nélküli létesítéséről, valamint a munkaviszony módosításáról közép fokú vagy annál alacsonyabb végzettséggel betölthető munkakörök esetén vezetői javaslatra az elnök, minden más esetben az Irányító Testület dönt.
- (2) Pályázati eljárás esetén csak olyan munkavállalót lehet alkalmazni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot az Irányító Testület egyetértésével a munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.
- (3) A pályázati felhívást, valamint az álláshirdetést az Egyetem honlapján kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást vagy álláshirdetést az Egyetemmél szerződéses kapcsolatban álló álláskereső portálon is közzé lehet tenni. A pályázat benyújtásának határidejét az egyetemi honlapon történő közzétételtől kell számítani, amely nem lehet kevesebb a közzétételtől számított 15 napnál, vezető állású munkavállaló esetén 30 napnál.
- (4) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:
- a) az Egyetem és az intézet vagy a szervezeti egység nevét és címét;
 - b) a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését;
 - c) az oktatói besorolás megjelölését, betöltésének várható időpontját;
 - d) az alkalmazás jellegét (határozott, vagy határozatlan időtartamú);
 - e) a legfontosabb munkaköri követelményeket, oktatási és kutatási feladatokat;
 - f) a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési és egyéb követelményeket, a megkívánt tudományos fokozatot, nyelvismeretet;
 - g) a munkakör betöltésének egyéb feltételeit;
 - h) a pályázattal kapcsolatban felvilágosítást nyújtó személy nevét, beosztását;
 - i) a pályázat beküldésének (beérkezésének) határidejét, helyét, címét;
 - j) a pályázat benyújtásakor csatolandó mellékleteket;
 - k) a pályázat elbírálásának határidejét.
- (5)

A pályázatok elbírálása

9. §

- (1) A pályázatokkal kapcsolatos adminisztrációs feladatokat, előzetes formai és tartalmi ellenőrzését a Humánerőforrás Központ a Jogi és Igazgatási Iroda közreműködésével látja el. Testületi véleményezésre csak a pályázati kiírásnak és a jogszabályi feltételeknek teljes körűen megfelelő pályázat kerülhet.
- (2) Az egyetemi tanári munkakör betöltésével kapcsolatos szenátusi döntés előkészítésében szakmai véleményező testület működik közre.

- (3) A testületi üléseken az oktatói pályázatok értékelését a bíráló testületek/bizottságok elnöke terjeszti elő. Az érintett testület az előterjesztés megvitatása után titkos szavazással foglal állást a pályázatokról. Az állásfoglalás a szavazati aránytól függetlenül érvényes.
- (4) A Szenátus elé rangsorolásra csak az Irányító Testület által jóváhagyott pályázat kerülhet.
- (5) A Szenátus az oktatói pályázatokat rangsorolja.
- (6) A testületi véleménynyilvánítást követően a Humánerőforrás Központ a pályázatokat a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek adja át. A testületi vélemény a döntésre jogosultat nem köti.
- (7) A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a rektor – a munkaköri cím adományozása céljából – kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári kinevezést. A rektor döntéséhez az elnök egyetértése szükséges.
- (8) Ha a Szenátus által elfogadott rangsorban van olyan pályázó is, aki oktatóként dolgozik a Nyíregyházi Egyetemen, és a rektor őt választja, akkor a munkaszerződését kell módosítani, a foglalkoztatott oktatót a rektor csak akkor mellőzheti, ha olyan pályázót választ ki, aki a rangsorban megelőzi a foglalkoztatott oktatót. A rektor döntéséhez az elnök egyetértése szükséges.

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

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

10. §

- (1) A munkaviszony megszűnik:
 - a) a munkaszerződésben foglalt határozott idő lejártával,
 - b) a munkavállaló halálával,
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
 - d) az Mt. 63.§ (3) bekezdésében és az Mt. -ben meghatározott más esetben.
- (2) A munkaviszony megszüntethető:
 - a) közös megegyezéssel,
 - b) felmondással,
 - c) azonnali hatályú felmondással
 - ca) a próbaidő alatt,
 - cb) az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont szerint, vagy
 - cc) a (3) -(5) bekezdés szerinti esetben.
- (3) Az Egyetem köteles a munkaviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha
 - a) a munkavállaló az FKR 4. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított 15 munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,
 - b) az FKR 4. § (6) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut.
- (4) Az Egyetem a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkavállaló
 - a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - b) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (5) Az azonnali hatályú felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

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

Az oktatókra, kutatókra vonatkozó általános szabályok

11. §

- (1) Az oktatói feladat – a megbízási jogviszony kivételével – oktatói munkakörben látható el, munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.
- (2) Az oktatói feladatok és a kutatói feladatok 1munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy az egyes feladatokat a munkavállaló munkaidejének milyen hányadában kell ellátnia.
- (3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő 60százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató).
- (4) Az óraadó oktató alkalmazásának feltétele, hogy büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

- (5) Megbízási jogviszony létesítése az intézetigazgató javaslatára kezdeményezhető, és az Irányító Testület írásbeli jóváhagyását követően létesíthető.
- (6) Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
- (7) Az Egyetemen megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű, és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul.
- (8) Azt a tényt, hogy a (7) bekezdésben meghatározott kizáró ok nem áll fenn,
 - a) a megbízási jogviszony létrejötte előtt a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy a rektor részére,
 - b) a megbízási jogviszony fennállása alatt a megbízott a rektornak – a mulasztás jogkövetkezményeit tartalmazó – írásbeli felhívására, a felhívástól számított 15 munkanapon belül, ha e határidőn belül a megbízott személyen kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul igazolja.
- (9) Nem kell alkalmazni az (8) bekezdés a) pontja szerinti rendelkezést, ha a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy az (8) bekezdés szerinti kizáró ok hiányát az Egyetemmél fennállt korábbi megbízási vagy közalkalmazotti jogviszonyára/munkaviszonyára tekintettel már igazolta és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.
- (10) Ha a megbízott igazolja, hogy vele szemben nem áll fenn kizáró ok, az Egyetem az igazolás céljából a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a megbízott részére megtéríti.
- (11) A megbízási jogviszonyt az Egyetem azonnali hatállyal megszünteti, ha
 - a) a megbízott a (8) bekezdés b) pontjában foglalt kötelezettségének az ismételten szabályszerű felhívástól számított 15 munkanapon belül sem tesz eleget, és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása rajta kívül álló ok következménye,
 - b) ha a (7) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a rektor megállapítja.
- (12) A rektor a (8) bekezdésben meghatározottak alapján megismert személyes adatokat – a kizáró ok fennállásának megállapítása céljából –
 - a) a megbízási jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig,
 - b) a megbízási jogviszony létesítése és fennállása esetén a megbízási jogviszony megszűnéséigkezeli.
- (13) Az oktató – függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot – az Egyetem működési feltételei meglétének mérlegelése során – zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatás kivételével – egy felsőoktatási intézményben vehető figyelembe. Az oktató, írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik az a felsőoktatási intézmény, amelyiknél figyelembe lehet őt venni, illetve más felsőoktatási intézmény által meghirdetett, zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatással megvalósuló és videótartalom-kezelőt is alkalmazó tantárgy esetén az oktató írásban adott nyilatkozata alapján kreditenként 20 százalékkal elszámolható az oktató rendelkezésre állása az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során.
- (14) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben az Nftv. 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. Az Egyetem az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

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

12. §

- (1) Köteles részt venni a nappali, levelező, távoktatás és székhelyen kívüli képzésben oktatási tevékenységgel a közvetlen munkahelyi vezető utasítása alapján.
- (2) Angol nyelvű képzések vonatkozásában intézetigazgatói iránymutatás alapján köteles szerepet vállalni oktatóként, kutatóként, tanárként az angol nyelvű tananyagok kidolgozásában, amennyiben az oktatásban részt vesz.
- (3) Kollokviummal záródó tantárgyak esetében én a szóbeli számonkérés elvart az oktató, kutató, tanár részéről (kivétel a nagy létszámú BAI-s tantárgyak).
- (4) A fő- és részfoglalkozású oktató, kutató, tanár köteles a vizsgaidőszakban tantárgyanként legalább 3 kollokviumi időpontot biztosítani a hallgatók számára.
- (5) Kötelező teljes körűen az oktatási anyagokat a hallgatók számára Moodle felületen hozzáférhetővé tenni.
- (6) Köteles nyomon követni az általa oktatott tantárgyak vonatkozásában a hallgatók teljesítményét.
- (7) Köteles a megváltozott képességű hallgatók tanulmányi támogatására igényeik alapján.
- (8) Tanulmányi és személyi segítség biztosítása a HHH hallgatók számára.
- (9) Köteles a hallgatói megkeresésekre legkésőbb 8 napon belül e-mailben válaszolni, személyes jelenlétben heti rendszerességgel fogadóórát tartani.
- (10) Tudományos tevékenységének affiliációjánál az MTMT publikációk esetében kötelezően a Nyíregyházi Egyetemet is megjelöli.
- (11) A teljesítményértékelő rendszer kitöltése valamennyi fő- és részfoglalkozású oktató, kutató, tanár számára kötelező.
- (12) Részt vesz az intézet szakterületéhez kapcsolódó pályázatok szakmai előkészítésében és megvalósulásában.
- (13) Köteles figyelemmel kísérni a szakterületéhez kapcsolódó pályázati felhívásokat, azokat jelezni az intézetigazgató, a Kiemelt Projektek Iroda és a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes felé.
- (14) Más intézménnyel, szervezettel közösen megvalósuló, és pályázati háttérrel rendelkező kutatásban való részvételi szándékot - az intézetigazgató szakmai véleménye alapján - előzetesen az egyetem rektorával engedélyeztetni szükséges.
- (15) Az egyetem oktatója, kutatója, tanára az egyetem oktatási, K+F+I tevékenységi körébe tartozó pályázati és /vagy szolgáltatási tevékenységet, melyet az egyetemről függetlenül tesz - az intézetigazgató szakmai véleménye alapján - csak az egyetem Irányító Testületének előzetes engedélye alapján végezhet.

A tanításra fordított idő

13. §

- (1) Az oktatói munkakörökben a tanításra fordított idő meghatározásának szabályait az Nftv. 26. § (1) és (2) és a 94. § (2d) bekezdése tartalmazza.
- (2) A tanári munkakörökben a tanításra fordított idő meghatározásának szabályait az Nftv. 34. § (2) és (3) és a 94. § (2d) bekezdése tartalmazza.
- (3) Az oktató a heti teljes munkaidejéből –2egymást követő tanulmányi félév átlagában – legalább az (5) bekezdésben meghatározott időt köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani.
- (4) Az oktatói munkakörben dolgozók munkaidőben ellátandó feladatai:

- a) a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció (a későbbiekben: tanításra fordított idő),
 - b) a hallgatók vizsgáztatása,
 - c) a hallgatók tudományos diákköri, illetve szakdolgozat készítési konzultációja,
 - d) tudományos kutatás, művészeti előadói és/vagy alkotó tevékenység végzése,
 - e) a munkáltató rendelkezései szerint az Egyetem működésével összefüggésben ellátandó feladatok.
- (5) A (4) bekezdés a) pontja szerinti tanításra fordított idő (óraterhelés) oktatói fokozatonként differenciált:
- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| Főiskolai, egyetemi tanár | 112 óra/félév |
| Főiskolai, egyetemi docens | 140 óra/ félév |
| Adjunktus, tanársegéd, mesteroktató | 168 óra/ félév |
| Egyéb Tanári munkakörben a terhelés | 280 óra/ félév |
- (6) A magasabb vezetőt 56 óra/félév, a vezetőt 28 óra/félév kedvezmény illeti meg. A magasabb vezetői/vezetői megbízással rendelkező személyt 1 jogcímen illeti meg kedvezmény. Az egyéb oktatóknak adható kedvezmény (rendkívüli esetben) nem haladhatja meg a 28 óra/félévet, amelyről maximum két féléves időtartamra az intézetek javaslatára a rektor hozza meg a döntést. Az órakedvezmény mértékét az ellátandó feladat függvényében, differenciáltan kell megállapítani.
- (7) A magasabb vezetői beosztást betöltő oktatók és kutatók – a vezetői beosztás betöltésének idejére – mentesülnek a folyamatos alkalmassági követelményekben az oktatói-kutatói fokozatokra meghatározott vonatkozó kötelezettségek alól.
- (8) Az oktatói terhelések a rektor rendelkezései szerint maximum 40%-kal emelhetők, illetve 25%-kal csökkenthetők.
- (9) A tanári munkakörben foglalkoztatottak terhelése 15%-kal növelhető, vagy csökkenthető. Ez utóbbi intézkedések is csak átmeneti jellegűek lehetnek, maximum két félév átlagában értelmezhető.
- (10) C típusú tantárgyra külső óraadót nem lehet felkérni, a főállású oktatóink pedig a tantárgyak meghirdetését szabad kapacitásuk terhére tehetik meg. Az óraterhelésbe maximum 1C típusú tantárgy óraszama (maximum 2 óra) számítható be.
- (11) A fentiek alapján az egyetemi oktatók félévre megállapított törvényes munkaidejüket az alábbi megoszlásban kell, hogy hasznosítsák az intézmény érdekében:
- tanításra fordított idő: 25-30%
 - szorgalmi időszak és vizsgaidőszaki számonkérés: 5-10%
 - szakdolgozati, tudományos diákköri konzultáció: 5-10%
 - oktatói egyéni felkészülés: 15-20%
 - tudományos kutatói tevékenység: 20-30%
 - (a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenység)
 - intézményi feladatellátás: 10-15%.
- (12) A tanári munkakörben a félévre megállapított törvényes munkaidejük 50%-át fordítják tanításra (nyelvóra, testnevelés, gyakorlati foglalkozások, szakmai gyakorlatok, stb.) a többi munkaidőt a foglalkozások előkészítésére, illetve egyéni felkészüléseikre, a hallgatókkal való foglalkozásra fordíthatják.

Az oktatói munkakör létesítése és megszüntetése

14. §

- (1) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:
- a) tanársegéd,
 - b) adjunktus,

- c) főiskolai, illetve egyetemi docens,
 - d) főiskolai, illetve egyetemi tanár,
 - e) mesteroktató.
- (2) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
 - (3) A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének – feltétele, hogy az érintettet a megfelelő munkaköri cím adományozásával a miniszterelnök főiskolai tanárrá, illetve a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezze (a továbbiakban: főiskolai, egyetemi tanári munkaköri cím adományozása). A miniszterelnöki, illetve a köztársasági elnöki intézkedés a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges előfeltétel, a megfelelő munkaköri cím adományozását eredményezi. A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkaköri cím használati jogának biztosítása, megvonása – külön erre irányuló munkáltatói intézkedés hiányában – nem eredményezi a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését, illetve megszűnését. A főiskolai, illetve egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszonyt a rektor jogosult létesíteni, illetve megszüntetni.
 - (4) Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök a tanári cím használatának jogát nem vonja meg.
 - (5) Az lévnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket Irányító Testületi döntés alapján vagy nyilvános, vagy belső pályázati eljárás alapján, vagy pályázati eljárás nélkül kell betölteni.
 - (6) A pályázaton az Egyetemmel alkalmazásban nem állók is részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a Szenátus bírálja el. A Szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva, az elnök egyetértésével létesíthet munkaviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozására irányuló eljárást.
 - (7) A rektor – a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott – a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a fenntartónak, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.
 - (8) Az, aki jogosult a főiskolai tanári vagy az egyetemi tanári munkaköri cím használatára, másik munkáltatónál is létesíthet azonos oktatói munkakört újabb munkaköri cím adományozása nélkül.
 - (9) Ha az oktató munkahelyet változtat, és az Egyetemmel munkaviszonyt létesít, a munkáltató az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.
 - (10) A mesteroktató kivételével, nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított 10 év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.
 - (11) A (10) bekezdésben meghatározott határidőkbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony 90 napnál hosszabb ideig szüneti szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya megszűnik.

- (12) Az oktató és a kutató a hetvenötödik életévének betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.
- (13) A rektor felmondással – az Mt. rendelkezéseiben foglaltakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást az elnök jóváhagyásával megszüntetheti, ha az oktató
- a) nem teljesítette a jelen FKR-ben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,
 - b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket az Egyetem – megfelelő határidő biztosításával – a kinevezési okmányban/munkaszerződésben előírt,
 - c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az Egyetem működési feltételeinek mérlegelése során az Egyetemen nem vehető figyelembe. E pont esetében az Mt. munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.
- (14) Az Egyetem megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a (7) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.
- (15) A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, ha a főiskolai tanárral, illetve az egyetemi tanárral szemben jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki, ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. A rektor e bekezdés szerinti kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.

Az egyes oktatói munkakörökre vonatkozó követelmények

15. §

Tanársegéd

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

Adjunktus

- (1) Az adjunktus munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
- a) doktori fokozat (PhD/DLA),
 - b) legalább négyéves eredményes felsőoktatási vagy szakmai gyakorlat,
 - c) a saját kutatási eredményeket dokumentáló önálló publikációk, illetőleg erről hazai

tudományos konferencián tartott előadás, illetve a hazai művészeti életbe történő bekapcsolódás, továbbá elméleti vagy gyakorlati segédlet (nyomtatott vagy digitális formában),

- d) az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széles körű ismerete az alkalmazási készség szintjén, gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és egyes előadások tartásához szükséges felkészültség,
- e) szakdolgozati, tudományos témavezetés.

Főiskolai docens

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

Egyetemi docens

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

Főiskolai tanár

- (1) A főiskolai tanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
- a) doktori fokozat (PhD/DLA),
 - b) a hallgatók szakdolgozati, tudományos, diákköri témavezetésére, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészeti munkájának vezetésére való alkalmasság,
 - c) képesség idegen nyelven is előadás tartására, szakmai vitára,
 - d) legalább 12 éves felsőoktatási oktatói tapasztalat (habilitált oktató esetén e feltétel teljesítése nem szükséges),
 - e) a jelölt szaktudományának, illetve az általa oktatott diszciplína nemzetközi szintű ismerete, és ennek alap- és mesterszakon történő előadására való képesség,
 - f) önállóan vagy társszerzővel megírt jegyzetek, vagy tudományos tevékenységet dokumentáló hazai és nemzetközi publikációk, önálló vagy társszerzővel megírt kiemelkedőnek elismert publikáció(k), hazai, nemzetközi tudományos konferencián tartott előadások, továbbá az adott tudományos és művészeti területen elvárt számú független hivatkozások dokumentálása,
 - g) pályázatokban való részvétel, vezetés,
 - h) tudományszervezői tevékenység, részvétel a hazai szakmai bizottságokban,
 - i) aktív részvétel az intézeti, az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben és szakmai rendezvényeken.

Egyetemi tanár

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

Mesteroktató

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

Az egyes tanári munkakörökre vonatkozó követelmények

16. §

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

Nyelvtanár és testnevelőtanár

- (1) A nyelvtanár és testnevelőtanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
- a) nyelvtanárok esetében: idegen nyelv szakon szerzett mesterfokozatú tanári végzettség és szakképzettség; külföldiek magyar nyelvű oktatása esetén magyar- és idegen nyelvszakos tanári diploma,
 - b) testnevelőtanárok esetében: testnevelés szakon szerzett mesterfokozatú tanári végzettség, kivételesen alapfokozaton szerzett tanári végzettség és szakképzettség; előnyben részesíthető az a jelölt, aki szakedzői oklevéllel is rendelkezik;
- (2) Az alkalmazásnál előnyt jelent:
- a) nyelvtanárok esetében a középiskolai vagy felsőoktatási oktatási gyakorlat, az érintett idegen nyelvi területen végzett munka, szakfordítói vagy tolmácsi gyakorlat,
 - b) testnevelőtanárok esetében: a középiskolai vagy felsőoktatási oktatási gyakorlat, a minőségi sportban elért országos vagy nemzetközi eredmény, illetve
 - c) rendszeres edzői tevékenység.

Mérnökstanár

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

Művésztanár

- (1) A művésztanár munkakörben történő alkalmazásnál az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:
- a) mesterfokozatú végzettség és szakképzettség, kivétel az olyan művésztanár, aki népzene oktatást lát el;
 - b) előnyt jelent a legalább 3 éves oktatási vagy szakmai gyakorlat,
 - c) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához,

- alkalmazásához,
- d) az oktatási feladatok (gyakorlatok előkészítése, lebonyolítása) ellátásához szükséges szakterület magas szintű, reprodukív ismerete,
 - e) megfelelő ismeretek a szakterület újabb eredményeinek feldolgozásához, alkalmazásához,
 - f) közreműködés a szakmai pályázati tevékenységben.

Az egyes kutatói munkakörökre vonatkozó követelmények

17. §

- (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább 80százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is.
- (2) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:
 - a) tudományos segédmunkatárs,
 - b) tudományos munkatárs,
 - c) tudományos főmunkatárs,
 - d) tudományos tanácsadó,
 - e) kutatóprofesszor.

Tudományos segédmunkatárs

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

Tudományos munkatárs

- (1) Az alkalmazás feltételei:
 - a) legalább 3 évi kutatói-oktatói működés, doktori fokozat;
- (2) A munkatársi követelményrendszer:
 - a) eredményes részvétel a kutatóhelyi feladatok megoldásában, képesség önálló kutatási feladat végzésére;
 - b) kutatási eredményeinek rendszeres közzététele idegen nyelven is;
 - c) folyamatos részvétel szakterülete tudományos közéletében, a kutatási eredmények hazai hasznosításának és nemzetközi megismertetésének elősegítése;
 - d) külföldi kutatási kapcsolatok kiépítése;
 - e) a tudományos munka iránt érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, szükség szerint ilyen tevékenység irányítása;
 - f) hallgatói gyakorlati foglalkozások vezetése; szakdolgozat, diplomaterv, TDK munka

irányítása.

Tudományos főmunkatárs

- (1) Az alkalmazás feltételei:
 - a) kutatásszervezési és irányítási képesség;
 - b) legalább 6 év eredményes kutatói-oktatói működés;
 - c) doktori fokozat;
 - d) alkalmasság hallgatók és tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére;
 - e) képes idegen nyelven is előadás tartására;
 - f) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer.
- (2) A főmunkatársi követelményrendszer:
 - a) alkotó és tevékeny hozzájárulás a kutatási feladatok megfogalmazásához, megoldásához;
 - b) tudományos eredményeinek közzététele magyar és idegen nyelven; aktív részvétel az egyetemi, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben, pályázatokon részvétel, megbízások szerzése;
 - c) képesség egy-egy kutatási feladat megoldására szervezett csoport munkájának irányítására, komplex kutatások összefogására, jelentős tudományos szervezési feladatok elvégzésére;
 - d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében;
 - e) munkahelye oktató-nevelő munkájának segítése, szükség esetén előadások tartása, valamint részvétel a posztgraduális és a doktorképzésben.

Tudományos tanácsadó

- (1) Az alkalmazás feltételei:
 - a) jelentős tudományos munkásság;
 - b) vezetőkészség;
 - c) doktori fokozat;
 - d) képes idegen nyelven is előadás tartására;
 - e) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer.
- (2) Tudományos tanácsadói követelményrendszer:
 - a) tudományszakának átfogó ismerete, ismereteinek és tapasztalatainak rendszeres továbbadása;
 - b) alkotó módon részvétel a kutatóhely, az Egyetem, az intézet tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében;
 - c) kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása;
 - d) az elért kutatási eredmények jelentős tudományos színvonalú közzététele, szakkönyv írása, rendszeres és sokrétű tudományos kapcsolatok ápolása;
 - e) aktív tevékenység kifejtése tudományos szervezési feladatok végzésében;
 - f) pályázati csoportok összefogása, kutatási megbízások szerzése.

Kutatóprofesszor

- (1) Az alkalmazás feltételei:
 - a) doktori fokozat,
 - b) jelentős tudományos munkásság,
 - c) vezetőkészség,
 - d) széles körű hazai és külföldi kutatási tapasztalat- és kapcsolatrendszer,

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

Kooperatív kutató

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

Az oktatói munkakörhöz nem kapcsolódó címek

18. §

- (1) Annak, aki főiskolai, illetve egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel munkaviszonya megszűnik, a Szenátus Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat. A Professor Emeritus címmel járó jogokat, oktatási és más kötelezettségeket, juttatásokat, azok időtartamát a „Kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata” határozza meg.
- (2) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha
- a) rendelkezik doktori fokozattal: magántanári,
 - b) országosan elismert szaktekintély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,
 - c) kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez: mesteroktatói címet adományozhat.
- (3) Az Egyetemen oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző oktató, vagy tanár részére a Szenátus mestertanári címet adományozhat.
- (4) A címek adományozásának és visszavonásának feltételeit, az adományozás rendjét, a címmel járó juttatásokat, a cím visszavonásának rendjét a „Kitüntetések, kitüntető címek, díjak alapításának és adományozásának szabályzata” határozza meg.

Az oktatói feladatokat ellátó foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei

19. §

- (1) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza

az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, tudományos kutatókat, továbbá az óraadó oktatókat.

- (2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát.
- (3) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.
- (4) Az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának az eljárását kezdeményezheti.

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

Általános szabályok

20. §

- (1) Jelen szabályzat az Egyetem oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörben foglalkoztatott munkavállalóival szemben támasztott követelményeket, továbbá alkalmazásukhoz, valamint előléptetésükhöz teljesítendő feltételeket jelen fejezetben határozza meg.
- (2) Az FKR:
 - a) támpontot nyújt a nem oktatói munkakörök betöltési feltételeinek előírásához, pályázatok kiírásához és elbírálásához (alkalmazási követelmények);
 - b) kiindulópontként szolgál a konkrét munkaköri feladatok előírásához;
 - c) megbízható alapot szolgáltat az illető felkészültségének, munkájának rendszeres értékeléséhez, alkalmasságának megítéléséhez;
 - d) ösztönöz a magas színvonalú szakmai tevékenység kifejtésére, magasabb beosztások elérésére;
 - e) elősegíti a minőségirányítás érvényesülését.
- (3) Az FKR-t alkalmazni kell:
 - a) a felvételi eljárás során az álláshely betöltésére való alkalmasság megítélésekor,
 - b) a határozott idejű alkalmazás lejártakor és a további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából,
 - c) minden olyan esetben, amikor szükség van a végzett munka értékelésére (teljesítményértékelés, továbbképzési, kitüntetési stb. javaslat)
- (4) A munkavállaló alkalmazására kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettség (szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat) alapján kerül sor.
- (5) Az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettség megnevezését, – amelynek elbírálása a Humánerőforrás Központ hatáskörébe tartozik - a szervezeti egységek által ellátandó feladatok, valamint a jogszabályokban meghatározott legmagasabb iskolai végzettség figyelembevételével – minden esetben a munkakör betöltésére kiírt pályázat, álláshirdetés, munkáltatói elvárás vagy jelen szabályzatban meghatározott pályázati feltétel tartalmazza.

Oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök

21. §

- (1) A jelen fejezetbe tartozó munkakörök jegyzékét, ideértve a tudományos és nem oktatói-kutatói munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket és az ellátandó feladatok körét a HR Kézikönyv tartalmazza.
- (2) A HR Kézikönyvet az Egyetem Humánerőforrás Központja dolgozza ki és az Irányító Testület fogadja el, a foglalkoztatás egységes alapokon nyugvó, jogszerű és korszerű, szakmai elvek által alátámasztott, átlátható működése érdekében.
- (3) A HR Kézikönyv folyamatos aktualizálása és a jogszabályoknak, az SZMSZ-nek, továbbá a vonatkozó belső jogi normáknak való megfelelése a Humánerőforrás Központ feladata.

Egyéb munkakörök

22. §

- (1) A jelen fejezetbe tartozó munkakörök jegyzékét, ideértve a tudományos és nem oktatói-kutatói munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket és az ellátandó feladatok körét a HR Kézikönyv tartalmazza.
- (2) A HR Kézikönyvet az Egyetem Humánerőforrás Központja dolgozza ki és az Irányító Testület fogadja el, a foglalkoztatás egységes alapokon nyugvó, jogszerű és korszerű, szakmai elvek által alátámasztott, átlátható működése érdekében.
- (3) A HR Kézikönyv folyamatos aktualizálása és a jogszabályoknak, az SZMSZ-nek, továbbá a vonatkozó belső jogi normáknak való megfelelése a Humánerőforrás Központ feladata.

V. VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

23. §

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

VI. A MAGASABB VEZETŐKRE ÉS VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

A vezetői megbízás létesítése

24. §

- (1) Az Egyetemen a következő magasabb vezetői megbízások adhatók ki:
 - a) elnök,
 - b) rektor,
 - c) oktatási elnökhelyettes,

- d) nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes,
- e) gazdasági főigazgató,
- f) Bessenyei György Pedagógusképző Központ főigazgatója,
- g) gyakorlóiskolai igazgató és helyettesei,
- h) könyvtárigazgató.

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

- (2) Az Egyetemen vezetői megbízások adhatók a szervezeti egységek vezetői és vezetőhelyettesei részére.
- (3) A 23.§ (1) bek. meghatározott vezető állású, és az (1) bekezdésben meghatározott magasabb vezetői megbízások, és a (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások – az Alapító Okiratba foglalt eltéréssel munkáltatói döntés alapján határozott időre – legfeljebb 5 évre – vagy határozatlan időre adhatók és határozott idő esetén több alkalommal meghosszabbíthatók.
- (4) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott magasabb vezetői megbízás pályázat kiírása nélkül, a fenntartó megbízásával, határozatlan időre adható.
- (5) Kizárólag pályázat útján tölthető be a rektori munkakör. Az egyéb magasabb vezetői vagy vezetői munkakörök vonatkozásában azon munkakörök esetében, ahol a munkaviszony létesítési és megszüntetési jogot a Kuratórium gyakorolja, a Kuratórium, más esetben az Irányító Testület jogosult arról dönteni, hogy a munkakört nyilvános, vagy belső pályázat útján, vagy pályázat kiírása nélkül töltik be. A munkakör módosítására ugyanezen szabályok az irányadók.
- (6) A magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki az Egyetemmel munkaviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg munkaszerződés szerinti munkakörbe alkalmazható.
- (7) A magasabb vezetői beosztásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a munkáltatói, megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja a munkáltatói, megbízási jogkör gyakorlója.
- (8) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatokat a szenátus véleményezi. A Szenátus véleményét megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója a Szenátus véleményének mérlegelésével – az elnök egyetértésével - dönt a vezetői megbízásról. A tanárképzési főigazgató az Nftv. 103.§ (1a) bekezdése alapján a köznevelésért felelős miniszter egyetértésével bízható meg.
- (9) Átmeneti megbízás esetén a munkavállalónak a megbízás feltételeivel rendelkeznie kell. Az átmeneti megbízás legfeljebb a következő év december 31-ig adható.
- (10) Magasabb vezetői és vezetői munkakör ellátása a munkáltató döntése alapján az alábbi módokon történhet:
 - a) a munkaviszony magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátására létesül,
 - b) a munkavállaló fennálló munkaviszonyában a munkaköre a munkavállaló magasabb vezetői vagy vezetői munkakörre való kinevezésére figyelemmel módosul és a munkavállaló a továbbiakban határozott vagy határozatlan időre magasabb vezetői vagy vezetői munkakört tölt be,
 - c) a munkavállaló rendelkezik alapmunkakörrel és ennek ellátása mellett (határozott vagy határozatlan időre) a munkavállaló magasabb vezetői vagy vezetői munkakörre való megbízására figyelemmel magasabb vezetői vagy vezetői munkakört is ellát.
- (11) Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállaló lehet.
- (12) Vezetői megbízás - kivételes esetben - az egyetem stratégiai érdekeinek érvényesülése érdekében, az Irányító Testület jóváhagyásával középfokú végzettség esetén is adható.
- (13) A (10) bekezdés c) pontjában foglalt esetben a magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásról írásban indokolás nélkül, 30 napos lemondási idő mellett lemondhat. A

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

- (14) A (10) bekezdés c) pontjában körülírt magasabb vezetői vagy vezetői megbízást a munkáltatói jogkör gyakorlója azonnali hatállyal, írásban indokolással az alábbi indokok esetén vonhatja vissza:
- a) a megbízás alatt igazolható módon már két alkalommal vétkesen és felróhatóan megsértette a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat,
 - b) ha a munkavállaló a fennálló összeférhetetlenséget 30 napon belül, vagy a jogszabályban rögzített határidőn belül nem szünteti meg,
 - c) ha a munkavállaló részéről meg nem szüntethető összeférhetetlenség áll fenn a személyével kapcsolatban,
 - d) ha a feladatát akadályoztatás következtében tartósan, 45 naptári napot meghaladóan vagy ismétlődően nem tudja ellátni,
 - e) bizalomvesztés esetén (Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontja),
 - f) a munkavállaló vezetői megbízáshoz nem méltó magatartást tanúsít (Mt. 8. § (2) bekezdés alapján).

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

- (15) A (10) bekezdés a) és b) pontjában foglalt esetekben a munkaszerződés módosítására, illetőleg a munkaviszony megszüntetésére az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.
- (16) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hetvenedik életév betöltéséig szólhat.
- (17) A munkavállaló vezetői/magasabb vezetői megbízása megszűnése esetén munkaköri feladatait és azok ellátásával összefüggő információkat, birtokában lévő dokumentumokat „átadás-átvételi” eljárás keretében köteles átadni az átvevőnek. A munkakör átadást jegyzőkönyvbe kell foglalni, melynek hitelességét a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes igazolja.
- (18) A rektori megbízásra benyújtott valamennyi, a pályázati feltételeknek megfelelt pályázatot a Szenátus véleményezi. A fenntartó terjeszti fel megbízásra a rektort. A rektor megbízására és felmentésére a köztársasági elnök jogosult.
- (19) Az oktatási elnökhelyettes és a nemzetközi kapcsolatokért és innovációért felelős elnökhelyettes megbízásának és a megbízása visszavonásának jogát a fenntartó gyakorolja, a további munkáltatói jogokat az elnök gyakorolja.
- (20) A könyvtárigazgatót a Szenátus rangsorolását követően az elnök egyetértésével a rektor bízza meg határozott időre, legfeljebb 5 évre.
- (21) A gazdasági főigazgató megbízásának és a megbízása visszavonásának jogát a fenntartó gyakorolja.
- (22) A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető 12havi átlagkeresetéig terjedhet.

Magasabb vezetők és vezetők kötelességei

25. §

- (1) A magasabb vezető és vezető beosztású munkavállaló köteles:
 - a) az Egyetem melletti fokozott mértékű lojalitását minden rendelkezésre álló fórumon és módon kifejezésre juttatni,
 - b) a szervezeti egységét jogi, erkölcsi és gazdasági felelősséggel vezetni,
 - c) konstruktív, támogató szellemi légkör, munkahelyi légkör kialakítására törekedni,
 - d) beosztottjait szakmai felkészültségüknek megfelelő aktuális feladatokkal megbízni,
 - e) beosztottjai munkáját objektíven, elfogultságtól mentesen minősíteni,
 - f) az esélyegyenlőséget biztosítani, beosztottjai szakmai előmenetelét elősegíteni,
 - g) a Szenátus és az Irányító Testület döntéseit végrehajtani, a gazdálkodási terv előirányzatait tiszteletben tartani,
 - h) gondoskodni a vezetői, vezető oktatói és szakmai utánpótlás biztosításáról.

VII. MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ EGYÉB SZABÁLYOK

Az alkalmazottak jogorvoslati kérelmei elbírálásának rendje

26. §

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

Összeférhetlenségre és a további jogviszonyra vonatkozó rendelkezések

27. §

- (1) A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkaviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
- (2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult alkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen
 - a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
 - b) az Egyetemmel azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- (3) Az Egyetemen magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartója Egyetem által alapított társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja. Egyebekben a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen az egyéb gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.
- (4) Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló munkavállalóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

- (5) Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.
- (6) A munkavállaló a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével – a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.
- (7) Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem a munkavállaló bejelentése alapján szerez tudomást, a tudásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban felszólítja a munkavállalót az összeférhetlenség megszüntetésére.
- (8) Ha a munkavállaló a tiltás vagy a felszólítás kézhezvételét követő 30 napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.
- (9) A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról az Mt. 211. § rendelkezik.
- (10) Az Egyetem, beleértve a Szenátus és a Közhasznú Felügyelő Bizottság elnökeit és tagjait, valamint mindezek munkavállalóit, meg kell feleljen a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvényben foglalt összeférhetlenségi szabályoknak.

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

Karriertervezés

28. §

- (1) A karriertervezés célja a munkavállalók Egyetemen belüli előrejutásának alakítása, összhangban az intézményi szükségletekkel és a munkatársak teljesítményével, kompetenciáival és preferenciáival, strukturált információnyújtás az egyéni karrier lehetőségekről.
- (2) A karriertervezés olyan információkra épül, amelyek az Egyetem minőségirányítási gyakorlatának részeként a teljesítmény- és kompetenciaértékelésből származnak, és összhangban vannak az intézmény-fejlesztési stratégiával.
- (3) Az Egyetem karrier alatt nemcsak az oktatók előrelépését, vagy egy vezetői megbízás megszerzését értjük. Karrierről beszélünk akkor is, ha a munkavállaló
 - a) munkaköre gazdagodik,
 - b) kvalifikáltabb feladatot kap,
 - c) szakvezetői teendőkkel látják el,
 - d) szakfelelős, laborfelelősi megbízást kap,
 - e) szakmai szervezeti tagságot ér el vagy képviseli az Egyetemet,
 - f) intézményi vagy külső közéleti tevékenységben aktív szerepet vállal.
- (4) A karriertervezés a teljesítményt értékelő megbeszélés része, ahol az aktuális teljesítmény és kompetenciák értékelése után a beosztottak megtárgyalhatják a vezetővel munkavégzésükről saját elképzeléseiket a jövőre vonatkozóan, illetve megismerhetik a karriercélok eléréséhez a velük szemben támasztott elvárásokat. A megbeszélés részét

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

A munkatársi teljesítményértékelés rendszere

29. §

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

A munkakör átadás-átvételi rendje

30. §

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

- c) az átadás tárgyát képező okmányok, utasítások, munkaeszközök felsorolását (iratok, bélyegzők, kulcsok, eszközök, elektronikus dokumentumok),
 - d) hivatalos e-mail címek jogosultsága átadás-átvételének időpontját,
 - e) az anyagi felelősséggel járó munkakörök átadásakor csatolni kell a leltárról készült jegyzőkönyvet,
 - f) a munkakört átvevő dolgozó anyagi felelőssége tudomásulvételéről szóló nyilatkozatot,
 - g) az átadó, illetve átvevő esetleges észrevételeit és aláírását.
- (4) A jegyzőkönyvet az eljárásban résztvevők aláírják. A jegyzőkönyv két példányát az átadás-átvételnél jelen lévő közvetlen felettes köteles a Humánerőforrás Központ vezetőjéhez eljuttatni, a személyi anyagban való elhelyezés céljából.
- (5) Az átadás-átvételi eljárást az átadó utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás mellett kerül sor, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett. Ha a régi vezető megbízásának megszűnésekor még nincs új vezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.

VIII. ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

31. §

- (1) Műszaki (gazdasági) tanár, valamint műszaki (gazdasági) oktató munkakörre új munkaviszony nem létesíthető, azonban ezen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkaszerződésének megfelelő munkakörben továbbfoglalkoztatható.
- (2) A tanársegéd munkakörben foglalkoztatottakat a doktori fokozat megszerzését követő 3 éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

IX. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

32. §

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

A Szervezeti és Működési Szabályzat Foglalkoztatási Követelményrendszerét tartalmazó II. kötetét a Szenátus JII/14-113/2025. (július 29.) számú határozatával véleményezte, a Fenntartó Kuratórium 6/2025. 08.25. számú határozatával módosította.

Kelt: Nyíregyháza, 2025. augusztus 25.

Dr. Mészáros József
kuratóriumi elnök

Dr. Kovács Ferenc
kuratóriumi tag