

**A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM  
SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI  
SZABÁLYZAT**

**FOGLALKOZTATÁSI  
KÖVETELMÉNYRENDSZERE**

**Szeged, 2024. június 24.**

**SZ-XI/2023/2024**



## Tartalom

|   |    |
|---|----|
| Első rész.....  | 3  |
| Általános rendelkezések.....  | 3  |
| A szabályzat hatálya.....   | 3  |
| A munkaviszonyra vonatkozó szabályok.....   | 4  |
| A foglalkoztatási jogviszony alanyai.....   | 4  |
| A jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása.....   | 4  |
| Az alkalmazottak jogai és kötelezettségei.....  | 5  |
| A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai.....  | 5  |
| Második rész: A munkaviszony létesítésének, módosításának és megszűnésének általános szabályai ..           | 7  |
| I. fejezet: Az Egyetemen létesíthető munkakörök.....  | 7  |
| A munkaviszony létesítésének feltételei.....  | 7  |
| II. fejezet: A pályázati eljárás.....   | 9  |
| Pályázati rend az oktatói, kutatói állások betöltésére, valamint az egységvezetői megbízások kiadására..... | 11 |
| III. Fejezet: A munkaszerződés megkötésével kapcsolatos szabályok.....                                      | 14 |
| Részmunkaidőben vagy további jogviszonyban történő alkalmazás.....  | 15 |
| IV. fejezet: A munkaviszony módosításának szabályai.....  | 15 |
| A munkaviszony módosításának közös szabályai.....   | 15 |
| V. fejezet: A munkaviszony megszűnése.....  | 16 |
| VI. fejezet: A munkaviszony megszüntetése.....  | 16 |
| Általános szabályok.....  | 16 |
| VII. fejezet: A munkaviszony tartalma és a munkaszerződés teljesítése.....                                  | 16 |
| Kutatási és tanulmányi célú külföldi tartózkodás.....   | 17 |
| VIII. fejezet: A munkavállalók felelősségi rendszere.....   | 18 |
| A kártérítési felelősség.....   | 18 |
| Eljárás károkozás esetén.....   | 18 |
| Összeférhetetlenség, munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése.....                           | 18 |
| Harmadik rész: A munkaviszonyra vonatkozó különös szabályok.....  | 20 |
| IX. fejezet: Az egyetem oktatóira és tudományos kutatóira vonatkozó szabályok.....                          | 20 |
| Általános szabályok.....  | 20 |
| Munkaviszony létesítése oktatói, tudományos kutatói munkakörben.....  | 22 |
| Az oktatói munkakörre létesített munkaviszony megszüntetése.....  | 22 |
| X. fejezet: Az egyes oktatókra vonatkozó szabályok.....   | 23 |
| A tanársegéd.....   | 24 |
| Az adjunktus.....   | 24 |
| A főiskolai docens.....   | 25 |
| Az egyetemi docens.....   | 26 |
| A főiskolai tanár.....  | 27 |
| Az egyetemi tanár.....  | 28 |
| A mesteroktató.....   | 28 |
| A főiskolai és egyetemi tanári jogviszony megszűnésének közös szabályai.....                                | 29 |
| XI. fejezet: A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok.....                              | 29 |
| Általános szabályok.....  | 29 |
| A nyelvtanár.....   | 30 |
| A testnevelő tanár.....   | 30 |
| A kollégiumi nevelőtanár.....   | 31 |
| A művésztanár.....  | 31 |
| A mestertanár.....  | 31 |
| A szakmai tanár.....  | 32 |
| XII. fejezet: A kutatókra vonatkozó általános rendelkezések.....  | 32 |

|  |    |
|--|----|
| Az egyes kutatókra vonatkozó szabályok.....  | 33 |
| A tudományos segédmunkatárs .....  | 33 |
| A tudományos munkatárs .....   | 33 |
| A tudományos főmunkatárs .....   | 34 |
| A tudományos tanácsadó .....   | 34 |
| A kutatóprofesszor.....  | 35 |
| XIII. fejezet: Az oktatói,kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök .....  | 35 |
| Gyakorlati oktató munkát segítő munkatárs .....  | 35 |
| XIV. fejezet: Az oktatók, kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei .....                                     | 36 |
| Az oktatók, a kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak jogai.....   | 36 |
| Az oktatók, kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak kötelezettségei.....   | 36 |
| A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések .....   | 37 |
| XV. fejezet: A hallgatói munkavégzés szabályai .....   | 38 |
| Szakképzésben részt vevők munkavégzésének szabályai .....  | 39 |
| XVI. fejezet: Az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkavégzésre irányuló további jogviszonylétesítésének további szabályai ..... | 39 |
| A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése és bejelentése .....   | 39 |
| XVII. fejezet: A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések .....   | 40 |
| XVIII. fejezet: Munkaviszonyra vonatkozó külön rendelkezések .....   | 42 |
| XIX. fejezet: A munka díjazása.....  | 42 |
| Általános szabályok.....   | 42 |
| A munkadíj (munkabér) megállapítása.....   | 42 |
| Az alapbér.....  | 42 |
| A bérkiegészítés.....  | 43 |
| Bérkiegészítés a munkavállaló teljesítménye alapján.....   | 43 |
| A bérpótlék .....  | 43 |
| Az Egyetem által adományozott címhez kapcsolódó juttatás.....  | 43 |
| A magasabb vezetői vagy vezetői pótlék, bérkiegészítés .....   | 43 |
| Távolléti díj számítása .....  | 44 |
| Negyedik rész .....  | 45 |
| XX. fejezet: A habilitációs eljárás szabályai .....  | 45 |
| XXI. fejezet: A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések.....   | 45 |
| Munkaviszonnal járó címek.....   | 45 |
| Munkaviszonnal nem járó címek.....   | 45 |
| Az állami kitüntetésekre, illetve egyéb miniszteri elismerések adományozására vonatkozó javaslat felterjesztésének rendje .....                | 46 |
| XXII. fejezet: A személyügyi adatok kezelése és nyilvántartása .....   | 46 |
| A munkavállaló adatközlési kötelezettsége .....  | 46 |
| XXIII. fejezet: Záró rendelkezések.....  | 47 |

## II. KÖTET

### Első rész

Az Egyetem a vele foglalkoztatási jogviszonyban állók jogainak, kötelezettségeinek, a foglalkoztatási jogviszony keretében történő joggyakorlás rendjének meghatározására a jelen szabályzat keretei között alkotja meg Foglalkoztatási Követelményrendszerét.

A foglalkoztatási követelményrendszer hatálya az – Nftv. 1. § (2) bekezdése alapján – intézmény tevékenységében és irányításában részt vevő valamennyi személyre és szervezetre kiterjed.

### *Általános rendelkezések*

#### **A szabályzat hatálya**

1. A szabályzat hatálya kiterjed az Egyetemre és a munkavállalóra.  
A szabályzatot az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyre a szabályzat kifejezett rendelkezése alapján kell alkalmazni.  
A jelen szabályzatot az Egyetem által fenntartott köznevelési vagy szakképző intézményekre és a köznevelési, vagy szakképző intézményben foglalkoztatottakra a szabályzat kifejezett rendelkezése alapján kell alkalmazni.  
A szabályzatot – a szabályzat eltérő rendelkezésének hiányában – a Szegedi tudományegyetem Szent Györgyi Albert Klinikai Központjára (továbbiakban Klinikai Központ) és a Klinikai Központban foglalkoztatottakra, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókra is alkalmazni kell.
2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak jogviszonylétesítésére az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) és végrehajtási rendelete rendelkezéseit kell alkalmazni, különösen a jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a próbaidő megállapítása, a minősítés, az illetményre vonatkozó szabályok, az összeférhetlenség, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás vonatkozásában.
3. A köznevelési intézményben foglalkoztatottak jogviszonyára a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvényt (a továbbiakban: Púétv.) és végrehajtási rendeletét kell alkalmazni, különösen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló jogai és kötelezettségei, a munkaidő és a minősítési eljárás szabályai vonatkozásában.
4. A szakképzési intézményben foglalkoztatottakra a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szkt.) és végrehajtási rendelete rendelkezéseit is alkalmazni kell, különösen a munkaviszony létesítés speciális feltételei, az alkalmazottakra, oktatókra, vezetőkre vonatkozó speciális szabályok tekintetében.

### **A munkaviszonyra vonatkozó szabályok**

5. A jelen szabályzatban nem szabályozott kérdésekben a vonatkozó jogszabályokat, valamint – az egészségügyi szolgálati jogviszony kivételével – az Egyetem kollektív szerződését, illetve a munkáltató és az érdekképviseltek közti megállapodásokat kell alkalmazni.

A jelen szabályzat rendelkezéseitől – a szabályzatban meghatározott kivétellel - eltérni nem lehet.

A szabályzat végrehajtásáról – a szabályzatban meghatározott tárgykörben – munkáltatói utasítás rendelkezik.

A szabályzat végrehajtásához kapcsolódó eljárási szabályokat, a felek megállapodásainak vagy egyoldalú jognyilatkozatainak iratmintáját az Egyetem HR Kézikönyve tartalmazza. A HR Kézikönyvet a humánpolitikai igazgató adja ki és teszi közzé az Egyetem honlapján. A HR Kézikönyvben foglalt eljárási szabályoktól és a jognyilatkozatokra megállapított formai követelményektől eltérni nem lehet.

### **A foglalkoztatási jogviszony alanyai**

6. A foglalkoztatási jogviszony alanyai:

a) az Egyetem, mint munkáltató,

b) az Egyetemmel munkaviszonyban állók, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, valamint köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottak (a továbbiakban együtt: munkavállalók),

c) a jelen szabályzat kifejezett rendelkezése esetén

– az Egyetemmel megbízási, vagy más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek (pl. óraadó oktatók, hallgatói munkaszerződéssel munkát végzők),

– a Professor Emeritus/Emerita címmel rendelkezők és a munkaviszonyban nem álló egyéb címek birtokosai,

[a c) pontban írtak a továbbiakban együttesen: a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai].

### **A jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása**

7. Az Egyetem a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen szabályzat keretei között a rendeltetésszerű joggyakorlás, az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés elvének megfelelően köteles eljárni a foglalkoztatási jogviszony létesítése, fennállása, módosítása és megszüntetése során, továbbá működése során biztosítja, hogy a feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal és a foglalkoztatási jogviszony alanyaival (II. Kötet, Első rész I./6.) kapcsolatos döntéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét megtartsák.

Ennek keretében jogosult a munkavállalói és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai (a továbbiakban együttesen: alkalmazottak) számára munkavégzésre irányuló utasítást adni, a munkavégzést ellenőrizni, a kimagasló, átlagtól eltérő teljesítményt jutalmazni, a kötelezettségszegést szankcionálni. Az Egyetemnek alaptervekenységéhez igazodóan biztosítania kell az egészségfejlesztést is, beleértve a rendszeres testmozgás és sporttevékenység megszervezését, a könyvtári szolgáltatást, a tudásalapú gazdasághoz kapcsolódó pénzügyi- és vállalkozói-, az anyanyelvi szaknyelvi ismeretek fejlesztését, lehetőséget kell teremtenie az idegen nyelvi szaknyelvi ismeretek fejlesztésére.

### **Az alkalmazottak jogai és kötelezettségei**

8. Az Egyetem minden alkalmazottjának joga, hogy
  - az Egyetem működésével és a foglalkoztatással összefüggésben írásban észrevételt tegyen, javaslattal éljen az Egyetem képviselője vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, és arra a megkereséstől számított harminc napon belül érdemi választ kapjon,
  - a Nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben és a jelen szabályzatban meghatározottak szerint részt vegyen az Egyetem testületeinek megválasztásában, továbbá megválasztása esetén a testület munkájában.
9. Az Egyetem minden alkalmazottjának kötelessége, hogy a jogszabályi rendelkezések mellett
  - megtartsa a jelen szabályzatban foglaltakat,
  - a munkakörébe tartozó feladatait a munkaköri leírásnak megfelelően ellássa.
10. A munkavállalók és a foglalkoztatási jogviszony egyéb alanyai kötelesek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően eljárni, a rájuk bízott feladatokat tudásuknak, szakértelmüknek megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni, az írott és íratlan szakmai és erkölcsi normákat, az Egyetem szabályzatainak munkakörük szerinti, rájuk vonatkozó előírásait megtartani, az Egyetem hagyományait ápolni, az Egyetemen és azon kívül is az Egyetemhez méltó magatartást tanúsítani. Az oktatók, a tanárok és a kutatók jogállására irányuló különös szabályokat a Harmadik rész tartalmazza.
11. A foglalkoztatási jogviszony alanyai a jogviszony fennállása során kötelesek egymással kölcsönösen együttműködve eljárni.

### **A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai**

12. Az Egyetem oktatói, kutatói és tanári munkakörben, valamint az Nftv. 37. § (1) bekezdés a)-d) pontja szerinti magasabb vezető feladatellátását közvetlen segítő szervezeti egységekben foglalkoztatott munkavállalói felett a munkáltatói jogkört a rektor gyakorolja, továbbá gyakorolja a megbízási jogviszonnyal alkalmazott oktatókkal, kutatókkal, tanárokkal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságokat.
13. Az Egyetem munkavállalói felett – a jelen szabályzat II. kötet, Első rész 12. pontjába tartozókat kivéve – a munkáltatói jogkört a kancellár gyakorolja.
14. A rektor és a kancellár a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott jogkör gyakorlója a jogkör további átruházására nem jogosult.
15. A Klinikai Központ elnöke munkáltatói jogkört gyakorol a Klinikai Központban egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyek tekintetében. A Klinikai Központ elnöke a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott jogkör gyakorlója a jogkör további átruházására nem jogosult.
16. Az Egyetem által fenntartott köznevelési, illetve szakképző intézményekben a munkáltatói jogkört az intézmény vezetője tekintetében a rektor, még további munkavállalói tekintetében az intézmény vezetője gyakorolja. Az intézmény vezetője a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott munkáltatói jogkör gyakorlása nem ruházható más személyre.

17. Az Egyetemmel foglalkoztatási jogviszonyban állók tekintetében illetmény, munkabér, illetve egyéb jogviszonyra tekintettel történő személyi juttatás megállapítására a munkáltatói jogkör gyakorló - eltérő rendelkezés hiányában - a kancellár egyetértésével jogosult.
18. A karok és a kari szervezetbe nem tartozó szervezeti egységek vezetői a rektor, illetve a kancellár munkáltatói jogkörét munkáltatói utasítás szerint átruházott hatáskörben gyakorolják. Az átruházott jogkör gyakorlója a jogkör további átruházására nem jogosult.
19. A munkáltatói jogkör gyakorlása során a Szenátus, a jelen szabályzatban meghatározott testületek (kari és intézeti tanács, tanszéki értekezlet) és személyek véleményezési és javaslattételi jogkört gyakorolnak a jelen szabályzatban meghatározott esetekben.
20. A munkáltatói jogkör gyakorlója teljesíti a szakszervezettel vagy a Munkavállalói Tanáccsal szemben fennálló, jogszabályban, kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban meghatározott munkáltatói köteleességeket.



## **Második rész:**

### **A munkaviszony létesítésének, módosításának és megszűnésének általános szabályai**

#### ***I. fejezet: Az Egyetemen létesíthető munkakörök***

1. Az Egyetemen az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatok a szabályzatban meghatározott oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben láthatók el. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatok a szabályzat rendelkezései szerint láthatók el.
2. Doktorandusz hallgató az Egyetemen az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatot hallgatói munkaszerződés alapján vagy munkaviszonyban láthat el.
3. Az Egyetem gazdálkodásirányítással és igazgatásával összefüggő feladatok a HR Kézikönyvben meghatározott munkakörben láthatók el.
4. Az Egyetem egészségügyi szolgáltató, közművelődési, közgyűjteményi tevékenysége körében, és az Egyetem által fenntartott köznevelési vagy szakképző intézményben a munkavállaló vonatkozó jogszabályban meghatározott munkakörben foglalkoztatható.
5. Az egyes munkakörökre vonatkozó részletes munkáltatói szabályokat a jelen szabályzat Harmadik része tartalmazza.

#### ***A munkaviszony létesítésének feltételei***

6. A munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.
7. 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 tartamáról. 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.
8. Az Egyetemen munkaviszony létesítése csak akkor kezdeményezhető, ha
  - a) az adott munkakör betöltése alapjául szolgáló munkaviszony megszűnt (nevesített megüresedett álláshely) és a munkakör betöltésére az adott szervezeti egység működéséhez igazoltan szükség van, vagy
  - b) az adott szervezeti egység feladatkörének változása, a feladatok mennyiségének növekedése új munkakör létesítését és betöltését indokolja,
  - c) az adott szervezeti egység rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges költségvetési kerettel,
  - d) és jogszabály rendelkezése, munkáltatói szabályzat vagy utasítás, továbbá érdekegyeztetés eredményeképpen létrejött megállapodás nem korlátozza a munkakör betöltését.
9. Az Egyetemen munkaviszony létesítése kezdeményezhető, továbbá az Egyetem magas szintű tudományos kutatási, innovációs és oktatási feladatainak ellátása érdekében, kiemelkedő tudományos kutatási munkásságot kifejtő Nobel-Díj, vagy Wolf-Díj, vagy Abel-Díj, vagy Fields-Díj elismerésben részesült személy oktató, tudományos kutató munkakörben történő foglalkoztatása esetén.

10. Az Egyetemen munkaviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki
  - a) büntetlen előéletű,
  - b) nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkoztatástól eltiltás hatálya alatt,
  - c) a 18. életévét betöltötte,
  - d) 18. életévét be nem töltött személy nevelése, felügyelete, gondozása vagy gyógykezelése tevékenységekbe sorolható munkakör ellátása esetén nem állnak fenn vele szemben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 44/A. § (1) és (2) bekezdésben foglalt kizáró okok,
  - e) a funkcionális területen dolgozó rendelkezik a magyar nyelv megfelelő szintű ismeretével, ami alól a kancellár felmentést adhat,
  - f) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és szakképzettséggel,
  - g) a munkakör betöltéséhez – szükség szerint – kiírt pályázaton eredményesen részt vett,
11. A c) ponttól eltérően munkaviszony létesíthető egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében tizenharcadik életévét be nem töltött személlyel is, ha a munkajogviszony létesítésekor a munkavállaló az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vesz részt.
12. A c) ponttól eltérően munkaviszony létesíthető - az iskolai szünet alatt – olyan személlyel, aki a tizenötödik életévét betöltött tanuló, ha nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább tizenöt nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személlyel is létesíthető munkaviszony.
13. Az Egyetemen szabályozott szakma gyakorlására foglalkoztatási jogviszonyt az létesíthet, aki a szakma gyakorlásához előírt végzettségét, szakképzettségét, szakképesítését igazoló bizonyítványát, oklevelét
  - a) külföldi oktatási intézménynek nem minősülő magyarországi oktatási intézményben szerezte,
  - b) külföldi oktatási intézményben vagy Magyarországon képzést nyújtó, külföldinek minősülő oktatási intézményben szerezte, és az oktatói, kutatói szakma gyakorlására előírt, végzettségre vonatkozó követelmény teljesülését elismerési vagy honosítási eljárás eredményeképpen hozott határozattal igazolta.
14. A munkaszerződés kezdeményezésekor a szükséges formai követelmények teljesülését igazoló dokumentumokat a kezdeményező egység a Foglalkoztatási követelményrendszer Második rész II. fejezet 6. f) pontjában megfogalmazottak szerint köteles a kinevezési vagy munkáltatói jogkör gyakorlójának a kinevezést megelőzően legalább tizenöt nappal korábban megküldeni. A tizenöt naptól el lehet tekinteni, ha a feladat ellátásának sürgős, azonnali jellege indokolja.
15. Az oktatói, kutatói és tanári munkakörök betöltésének előfeltételeit és követelményeinek különös szabályait a Harmadik rész tartalmazza.

## ***II. fejezet: A pályázati eljárás***

1. Az Egyetemen munkaviszony – a 2. és 3. pontokban meghatározott kivétellel – pályázati eljárás alapján létesíthető olyan munkavállalóval, aki a pályázatot nyújtott be, és a pályázati feltételeknek megfelelt.
2. Az 1. ponttól eltérően nem kötelező pályázati eljárást lefolytatni
  - a) olyan munkakör betöltésére, amely tekintetében eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,
  - b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a munkáltató tevékenységének folyamatos ellátásához elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,
  - c) határozott idejű munkaviszony esetén,
  - d) gyakornok, tanársegéd, adjunktus, mesteroktató, tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, kooperatív kutató munkakör, valamint tanári munkakörök ellátására,
  - e) kiemelkedő tudományos kutatási munkássága elismeréseként Nobel-Díj, vagy Wolf-Díj, vagy Abel-Díj, vagy Fields-Díj elismerésben részesült személy oktató, tudományos kutató munkakörben történő foglalkoztatása esetén, vagy
  - f) ha ezt jogszabály vagy a szabályzat előírja.
3. Nem kötelező továbbá pályázati eljárást lefolytatni
  - a) az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése esetén, a vezetői megbízást is ideértve,
  - b) az Egyetem igazgatásával összefüggő munkakörben, a vezetői beosztást is ideértve,
  - c) a köznevelési vagy szakképző intézményben, valamint a közgyűjteményi tevékenység körében kifejezett jogszabály rendelkezése alapján.
4. A pályázati felhívást az Egyetem honlapján és amennyiben szükséges a vonatkozó jogszabályban meghatározott egyéb módon kell közzétenni.
5. A pályázatokat a jogviszony létesítésére, a megbízás kiadására jogosult írja alá.
6. A pályázati kiírásnak tartalmaznia kell
  - a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését, a munkakörbe tartozó lényeges feladatokat,
  - b) az előírt legmagasabb végzettség és képzettség szintjét,
  - c) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
  - d) határozott idejű foglalkoztatás esetében a jogviszony, vezetői megbízásnál a megbízás időtartamát,
  - e) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,
  - f) a pályázathoz csatolandó mellékleteket, így különösen
    - az oklevél és bizonyítvány-másolatokat (külföldön szerzett oklevél, bizonyítvány esetében legalább a végzettség szintjének elismerését tanúsító határozat másolata, külföldi tudományos fokozat esetén annak honosítását igazoló irat másolata is csatolandó),
    - részletes szakmai önéletrajzot,
    - szakmai adatlapot,
    - hatósági erkölcsi bizonyítványt, vagy nyilatkozatot arról, hogy a jogviszony létesítésének, a megbízás kiadásának feltétele a hatósági bizonyítvány benyújtása,
    - arról szóló nyilatkozatot, hogy a pályázó a pályázati anyagban foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,
    - MTMT adatokra hivatkozó linket,
    - valamint amit a pályázat kiírója szükségesnek tart,

- g) a pályázat benyújtásának határidejét, helyét, valamint annak a személynek megjelölését, akihez a pályázatot be kell nyújtani,
  - h) a benyújtott pályázathoz mellékelendő papír alapú másolati példányok számát, feltéve, hogy a kiíró előírja a papír alapú benyújtást,
  - i) a digitális másolat benyújtására szóló felhívást, továbbá a pályázó nyilatkozatát arról, hogy a digitális másolat minden tekintetben megegyezik a papír alapon benyújtott eredeti példánnyal, feltéve, hogy a kiíró előírja a papír alapú benyújtást,
  - j) a pályázat elbírálásának határidejét.
7. Ha a pályázó az Egyetem alkalmazottja, és a mellékletek közül az oklevél és bizonyítvány-másolatok (külföldön szerzett oklevél, bizonyítvány esetében legalább a végzettség szintjének elismerését tanúsító határozat másolata, külföldi tudományos fokozat esetén annak honosítását igazoló irat másolat) korábban benyújtásra kerültek, azokat abban az esetben szükséges csatolni, amennyiben azokban változás állt be. A pályázó köteles a pályázat benyújtása körében nyilatkozni a korábban benyújtott, változatlan tartalmú mellékletre, amely hivatkozás az érvényes pályázat feltétele.
8. Ha jogszabály, vagy a fenntartó meghatározza az egyes munkakörökre kiírandó pályázat szövegét vagy tartalmát, akkor a pályázati kiírást ennek megfelelően kell elkészíteni. A kötelezően alkalmazandó formátumnak az érintett szervezeti egységekkel való közléséről a humánpolitikai igazgató gondoskodik.
9. A közzétételt az oktatói, kutatói, tanári állások betöltésére vonatkozó pályázatok, valamint az egyéb, az SZMSZ szerint további, rektori munkáltatói jogkörbe tartozó munkakörök esetében a rektornál kell kezdeményezni, aki a humánpolitikai igazgató útján intézkedik a 4. pontban foglaltak szerinti közzétételről.
10. A közzétételt a nem oktatói, kutatói, tanári állások betöltésére vonatkozó pályázatok esetében a kancellárnál kell kezdeményezni, aki a humánpolitikai igazgató útján intézkedik a 4. pontban foglaltak szerinti közzétételről.
11. A pályázati kiírást olyan időpontban kell a rektorhoz/a kancellárhoz felterjeszteni, hogy figyelembe véve a megjelenéshez szükséges időt, a pályázat benyújtására nyitva álló határidőt [6. g. pont], valamint a munkaszerződéshez, vezetői megbízáshoz esetenként szükséges testületi véleményezés (pl. Szenátus, Kari Tanács munkatervében meghatározott időpont) lebonyolítását, a vezetői megbízás kiadása megvalósítható legyen, a munkaviszony ne visszamenőleges hatállyal jöjjön létre.
12. A pályázat benyújtásának határideje – amennyiben jogszabály eltérően nem rendelkezik – az Egyetem honlapján történő megjelenéstől számított tizenöt napnál kevesebb nem lehet. A pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához – amennyiben jogszabály eltérően nem rendelkezik - a pályázatnak a véleményező testület (Szenátus, Kari Tanács, az Nftv. 37. § (5) bekezdése szerinti átruházott hatáskörben eljáró személy) részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva – legalább tizenöt napot kell biztosítani.
13. A pályázat elbírálását a pályázat benyújtási határidejét követő 45 napon belül kell lefolytatni, és annak eredményéről valamenyi pályázót írásban kell értesíteni.
14. A pályázati eljárás eredménytelen, ha
- a) nem érkezett a megjelölt határidőben a pályázati felhívásra pályázat,
  - b) egyetlen pályázat sem felelt meg a pályázati feltételeknek,
  - c) az elbírálásra jogosult egyetlen pályázóval sem kíván munkaviszonyt létesíteni.
15. A pályázatot a kiíró bármikor, indokolás nélkül visszavonhatja.

## **Pályázati rend az oktatói, kutatói állások betöltésére, valamint az egységvezetői megbízások kiadására**

### **Egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi állások betöltése**

16. Az egyetemi és főiskolai tanári, az egyetemi és főiskolai docensi állásokat az egyetem honlapján kell meghirdetni.  
A pályázatok szövegét a karok dékánjai küldik meg a rektornak, a humánpolitikai igazgató által a tanév elején megküldött személyügyi feladatok határidős jegyzéke szerint.  
A pályázatok benyújtásának határideje nem lehet kevesebb az Egyetem honlapján történő közzétételtől számított 15 napnál. A pályázatokat az SZTE Humánpolitikai Igazgatóságánál kell benyújtani. A humánpolitikai igazgató a pályázók névsoráról a pályázati határidő lejártát követően értesíti az illetékes Kar dékánját.
17. Kivételesen indokolt esetben egyetemi és főiskolai tanári, egyetemi és főiskolai docensi munkakör határozott időre szóló meghívás alapján is betölthető. A meghívás legfeljebb egy évre szólhat és a javaslat kialakításához ki kell kérni az érintett tanszéki, intézeti, kari tanácsok, valamint egyetemi és főiskolai tanár esetén a Szenátus véleményét.

### **A pályázatok elbírálási rendje**

18. Egyetemi és főiskolai tanári pályázatok elbírálása:
- az egyetemi tanári pályázatokról a Szenátusnak a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottsághoz történő előterjesztést támogató határozatát követően – a felsőoktatásért felelős minisztérium által megadott határidő figyelembevételével – a rektor beszerzi a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét. A főiskolai tanári pályázatokról a MAB nem készít véleményt.
  - A pályázat rangsorolásának előkészítése érdekében a rektor – az illetékes dékán javaslatának mérlegelésével – szakmai véleményező testületet kér fel. A szakmai véleményező testület öt tagból áll, három belső (egyetemi) és két külső tagból (szakértőből) áll. A belső tagoknak egyetemi tanári – e körbe értve a Szegedi Tudományegyetem professor emeritusát/eméritáját is – munkaköri címmel kell rendelkezniük. Kivételes esetben a belső tagok egyike kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, főiskolai tanári, esetleg egyetemi docensi munkaköri címmel rendelkezhet. Ez utóbbi esetben a javaslattevőnek választását indokolnia kell. A rektor a dékán javaslatának mérlegelésével a belső tagok közül egyetemi tanár munkakört betöltő személyt kér fel a bizottság elnöki teendőinek ellátására.
  - Szakértőnek olyan tudományos fokozattal rendelkező, a megpályázott munkakörhöz kapcsolódó szakterületen jártas személy kérhető fel, aki az Egyetemmel nem áll foglalkoztatási jogviszonyban. A szakértők felkérésének nem feltétele, hogy a pályázókkal azonos minősítéssel rendelkezzenek.  
A belső tagok és a szakértők szakmai véleményét, a pályázó alkalmasságáról alkotott állásfoglalását a bizottság elnökének külön-külön, írásban megküldik. A bizottság elnöke a szakmai véleményező testület álláspontját az írásban megküldött vélemények alapján alakítja ki. A szakmai véleményező testület kisebbségben maradt tagját az elnök erről a tényről tájékoztatja. A bizottság elnöke a testület közös álláspontját a Kar Tanácsának ülésen ismerteti. Amennyiben a testület kisebbségben maradt tagja kívánja, és nyilatkozatával hozzájárul, különvéleményét a testület elnöke köteles a Kari Tanács elé terjeszteni. Hozzájáruló nyilatkozat esetén a testület tagjának véleményét a bizottság elnöke köteles a Kari Tanácsal megismertetni. Hozzájáruló nyilatkozat hiányában a belső tag, a szakértő véleménye nem hozható nyilvánosságra.

- d) Amennyiben az illetékes kar dékánja szükségesnek tartja, kikérheti kari testület (tanszékcsoporti, intézeti tanács, kari tanári testület, kari tudományos bizottság stb.) véleményét is, amelyet szintén köteles az ott készült jegyzőkönyvi kivonat kíséretében a Kari Tanácsülés majd a Szenátus elé terjeszteni.
  - e) A Kari Tanács valamennyi pályázó személyéről véleményt nyilvánító szavazást tart. A Kari Tanács köteles a rektorhoz felterjeszteni valamennyi pályázóról kialakított álláspontját, valamint a szakmai véleményező testület összesített véleményének eredeti példányát, illetve az egyéb kari testület véleményét tükröző jegyzőkönyvi kivonatot a határozatképességet igazoló, aláírt jelenléti ívvel együtt.
  - f) Az illetékes kar dékánja a Szenátus ülésén ismerteti a Kari Tanács pályázóról kialakított álláspontját, valamint a szakmai véleményező testület véleményét, ill. egyéb kari testület megkérdezése esetén annak véleményét. A Szenátus elé terjesztés előtt a pályázatokról az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét is ki kell kérni, és állásfoglalását a Szenátus elé kell terjeszteni.
  - g) A Szenátus a benyújtott pályázatokat elbírálja, azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A Szenátus döntését tagjai többségének igenlő szavazatával hozza meg. A rektor a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt. A rektor, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a munkaviszony létesítést megelőzően kezdeményezi a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkaköri cím adományozását.
19. Egyetemi és főiskolai docensi pályázatok elbírálása:  
Az elbírálás során az egyetemi és főiskolai tanári pályázatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:
- a) egyetemi és főiskolai docens pályázatok esetében nem kell kikérni a MAB és az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét,
  - b) a szakmai bíráló testület két belső tagból és egy külső tagból áll. Tagjai között – az egyetemi, főiskolai tanári pályázatnál felsoroltakon túl – egyetemi docens, főiskolai docens, kivételes esetben tudományos főmunkatárs munkakörben foglalkoztatottak is részt vehetnek. A belső tagok közül a bizottság elnöki teendőinek ellátására egyetemi docens, főiskolai docens munkakörben foglalkoztatott is felkérhető.
  - c) a Kari Tanács, valamint az egyéb kari szervezetek üléséről készült jegyzőkönyvi kivonatot és a szakmai véleményező testület összesített véleményének eredeti példányát a munkaszerződés létesítésére vonatkozó dékáni javaslattal fel kell terjeszteni a rektorhoz. A Kari Tanács a rektor által a pályázati felhívásban megadott elbírálási határidőig köteles a pályázatokat rangsorolni.
  - d) A rektor – figyelemmel a bizottság és a szakértők véleményére – a Kari Tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül kiválasztott személlyel létesít munkaviszonyt. A munkaviszony létesítéséhez a Kari Tanács tagjai többségének igenlő szavazata szükséges.
20. A tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi pályázatok:  
A tudományos tanácsadói és tudományos főmunkatársi pályázatok elbírálása során az egyetemi és főiskolai docensi pályázatok elbírálására vonatkozó rendelkezések az irányadóak, azzal, hogy a pályázatok elbírálásában kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó és tudományos főmunkatárs munkakört betöltő személyek is részt vehetnek. A belső tagok közül a bizottság elnöki teendőinek ellátására kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, egyetemi docens, főiskolai docens munkakörben foglalkoztatott is felkérhető.

21. Kivételesen indokolt esetben a kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó és tudományos főmunkatárs munkakör határozott időre szóló meghívás alapján is betölthető. A meghívás legfeljebb egy évre szólhat és a javaslat kialakításához ki kell kérni az érintett tanszéki, intézeti, kari tanácsok véleményét.
22. Amennyiben az illetékes Kar pályázati eljárás lefolytatását kéri, a munkakört a dékán által megküldött szöveg alapján az Egyetem honlapján kell meghirdetni. A pályázatok megjelentetéséről a Humánpolitikai Igazgatóság gondoskodik. A pályázatokat az illetékes dékáni hivatalba kell benyújtani.
- a) Adjunktus alkalmazása:
- az illetékes tanszékvezető javaslatát a tanszékcsoporti/intézeti tanács véleményének meghallgatásával, valamint a tanszékcsoport/intézeti tanács ülésén készült jegyzőkönyv és az oktató által kitöltött szakmai adatlap kíséretében a dékán a Kari Tanács elé terjeszti. A munkáltatói jogkör gyakorlója a Kari Tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül kiválasztott személlyel létesít munkaviszonyt. A dékán köteles a Kari Tanács jegyzőkönyvi kivonatát, az oktató által kitöltött szakmai adatlapot, valamint a munkaszerződés másolatát a rektornak megküldeni,
- b) Tanársegéd alkalmazása:
- az illetékes tanszékvezető javaslatát a tanszékcsoport/intézet vezetője a tanszékcsoporti/intézeti ülés jegyzőkönyvi kivonatának és az oktató által kitöltött szakmai adatlap kíséretében a munkáltatói jogkör gyakorlója elé terjeszti. A munkáltatói jogkör gyakorlója a tanszékcsoporti/intézeti tanács véleménynyilvánítása során többséget kapott pályázók közül kiválasztott személlyel létesít munkaviszonyt.
- Amely karon tanszékcsoporti/intézeti tanács nincs, annak véleményét a tanszéki tanács véleményének kikérése helyettesítheti, illetve amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója úgy dönt, a tanársegéd alkalmazása esetén is kikérhető a Kari Tanács véleménye.

### **Magasabb vezetői és vezetői pályázatok**

23. A magasabb vezetői pályázatokat – a dékáni tisztségre benyújtott pályázatok kivételével – egy 3 vagy 5 tagú, a megbízási jogkör gyakorlója (a rektor, a kancellár vagy a Klinikai Központ elnöke) által felkért bizottság véleményezi azzal, hogy a véleményezési eljárás során figyelemmel kell lenni a vonatkozó ágazati jogszabályok előírásaira is.
- A vezetői pályázatokat – ha jelen szabályzat másképp nem rendelkezik – egy 3 vagy 5 tagú, a munkáltatói jogkör gyakorlója által felkért bizottság véleményezi. A véleményezési eljárás során figyelemmel kell lenni a vonatkozó ágazati jogszabályok előírásaira is.
24. A dékáni pályázatokat az adott kar által meghatározott szabályok alapján, a karon értékelik és a Kari Tanács véleményezését figyelembe véve a Szenátus elé terjesztik. A rektor a Szenátus rangsorolásának figyelembevételével dönt a dékáni megbízás kiadásáról.
25. Az Interdiszciplináris Kutatásfejlesztési és Innovációs Kiválósági Központ szervezeti egységeinek, az Egyetem gazdálkodásirányítási és igazgatási szervezeti egységeinek, az Egyetem központi szolgáltató szervezeti egységeinek, a Klinikai Központ munkaviszonyban foglalkoztatott elnökhelyetteseinek és betegellátó szervezeti egységeinek, valamint a kari igazgatási egységeinek vezetői megbízásai pályázattal történő kiírásának szükségességéről a megbízási jogkör gyakorlója dönt a dékán javaslattételi joga mellett. A vezetői megbízás kiadására irányuló munkaszerződés módosítás határozott időtartamra, legfeljebb öt évre szólhat, amely több alkalommal megismételhető.

### **Dékánhelyettes, tanszékcsoport-vezető, intézetvezető, tanszékvezető és ezek helyetteseinek megbízása**

26. Tanszékcsoport-/intézet-/tanszékvezetői megbízás esetén pályázatot kell kiírni. A pályázatokat az Egyetem honlapján kell meghirdetni, a pályázat szövegét a kar dékánja küldi meg a rektornak. Tanszékvezetői megbízás esetén a tanszék, a tanszékcsoport, illetve az intézet véleményét ki kell kérni. Tanszékcsoport-/intézetvezetői megbízás esetén csak a tanszékcsoport/intézet véleményének kikérése szükséges.
27. A pályázatok elbírálása során az egyetemi/főiskolai tanári pályázatoknál előírt szabályok az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy ebben az esetben legalább három tagból álló, belső bizottság bírálja el a pályázatot, a bizottság munkájában egyetemi és főiskolai docensek is részt vehetnek, és az Egyetemi Tudományos Tanács véleményét nem kell kikérni. Az elbírálás során a dékán javaslatának mérlegelésével a rektor két külső szakértő véleményét is kikérheti. A Kari Tanács rangsorolásának, valamint a dékán javaslatának figyelembevételével a megbízási jogkör gyakorlója bízza meg a tanszék-/tanszékcsoport-/intézetvezetőt.
28. Tanszék-/intézet-/tanszékcsoport vezetői megbízás határozott időre, legfeljebb 5 évig terjedő időtartamra adható.
29. Olyan vezetői pályázat esetén, amely tekintetében – kilencven napon belül – eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására, vagy ha egyéb előre nem látható esemény következtében a tanszékvezetői/tanszékcsoport-vezetői/intézetvezetői tisztség megüresedett, a megbízási jogkör gyakorlója pályázat kiírása nélkül, vagy a pályázat kiírásával egyidejűleg az illetékes dékán által javasolt személynek a pályázati eljárás sikeres lefolytatásáig, illetve legfeljebb 1 évre tanszékvezetői/tanszékcsoport-vezetői/intézetvezetői megbízást adhat, amely indokolt esetben ugyanazon személy ideiglenes megbízásával egyszer megismételhető.
30. Dékánhelyettesi, tanszékcsoportvezető-helyettesi, intézetvezető-helyettesi, tanszékvezető helyettesi megbízásra pályázat kiírása nem kötelező, a pályázat kiírásának szükségességéről a megbízási jogkör gyakorlója dönt. A megbízás határozott időre, legfeljebb 5 évre adható azzal, hogy az időtartam nem terjedhet a dékán/ tanszékcsoport-vezető, intézetvezető, tanszékvezető megbízásánál későbbi időpontig.  
A tanszékcsoportvezető-helyettest, intézetvezető-helyettest, tanszékvezető helyettest a tanszékcsoport-/intézet-/tanszékvezető javaslatára, a tanszékcsoporti/intézeti tanács, tanszéki testület véleményének meghallgatásával a megbízási jogkör gyakorlója bízza meg. A megbízás másolatát köteles a rektornak megküldeni.  
A dékánhelyettest a dékán bízza meg a Kari Tanács véleményének meghallgatását követően.

### ***III. Fejezet: A munkaszerződés megkötésével kapcsolatos szabályok***

1. A munkaszerződést írásba kell foglalni.
2. Az egyes munkakörök esetében a munkaviszony létesítésére jogosult vezetők körét a Munkáltatói jogkörök gyakorlásának rendjéről szóló szabályzat, illetve rektori, kancellári utasítás tartalmazza.
3. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló alapbérét, munkakörét, a munkavállaló munkahelyét.



Egyetemi szervezeti egység megszűnése vagy összevonással, illetve szétválasztással megvalósuló átalakulása esetén intézkedni kell a szervezeti egységben foglalkoztatottak jogviszonyának rendezéséről.

4. A munkaviszony létesítésével egyidejűleg a munkavállaló köteles nyilatkozni arról, hogy vele szemben összeférhetlenségi és kizáró ok a munkaviszony létesítése körében nem áll fenn. Köteles nyilatkozni továbbá a munkavégzésre irányuló további jogviszonyairól. A XXII. Fejezet 3. pontjában foglalkoztatottak kötelesek az egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény alapján vagyonyilatkozatot tenni.
5. A munkaviszony létesítésekor – jogszabály vagy a szabályzat eltérő rendelkezésének hiányában – három hónap időtartamú próbaidőt kell kikötni. Egészségügyi szolgálati jogviszonyban a próbaidő négy hónap.

### **Részmunkaidőben vagy további jogviszonyban történő alkalmazás**

6. Ha az adott szervezeti egység feladatai, munkaterhe indokolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult további jogviszonyt létesíteni más munkáltatónál (felsőoktatási intézmény stb.) foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló munkavállalóval.
7. Az Egyetem a saját munkavállalójával munkaköri feladatainak ellátására irányuló munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a részére megállapított heti oktatási, tanítási időt meghaladóan vállalt oktatási, tanítási vagy szervezeti többletfeladatok ellátásáért bérkiegészítésben részesülhet.

## ***IV. fejezet: A munkaviszony módosításának szabályai***

### **A munkaviszony módosításának közös szabályai**

1. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy ha a felek a munkaszerződést határozott időtartamra módosítják, úgy a határozott idő lejártát követően – a felek eltérő megállapodásának hiányában - a munkavállalót a módosítást megelőző munkakörben és munkafeltételek szerint kell tovább-foglalkoztatni.
2. Nincs szükség a jelen fejezet 1. pontjában meghatározott eljárásra, ha a munkaszerződés módosulása jogszabályon alapul, így különösen a munkavállalóra jogszabályon alapuló besorolási szabályok érvényesítése, munkabérének, illetményének megemlése esetén. A munkaszerződés módosulásáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a munkavállalót.
3. A munkaszerződés módosítási javaslatot a munkaviszony módosításának tervezett időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal kell a munkáltatói jogkör gyakorlóhoz felterjeszteni. A határidő elmulasztása esetén csak akkor lehet a munkaszerződés módosítását az előterjesztésben meghatározott kezdőnappal elkészíteni, ha az nem eredményez visszamenőleges hatályú módosítást.
4. Ha a munkaszerződés módosítása a munkakör megváltozásával, vagy az eredeti munkaköri feladatok lényeges módosításával jár, a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új munkakör, illetve a megváltozott munkaköri feladatok vonatkozásában is fennállnak.

### ***V. fejezet: A munkaviszony megszűnése***

1. Az oktatók, kutatók, tanárok munkaviszonya megszűnésének sajátos eseteit a Harmadik rész tartalmazza.
2. A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó eljárási szabályokat a HR Kézikönyv tartalmazza.

### ***VI. fejezet: A munkaviszony megszüntetése***

#### **Általános szabályok**

1. Amennyiben a munkáltató felmondását a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy – nem egészségügyi okkal összefüggő - képességeivel összefüggő körülményekkel indokolja, úgy a felmondás közlését megelőzően lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy a magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos kifogásokról nyilatkozzék, kivéve, ha az eset összes körülményei alapján ez a munkáltatótól nem várható el.
2. A munkavállaló felmondása esetén a felmondási idő harminc nap, amelynek egy részére vagy egészére a munkáltató mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól.
3. Munkáltatói felmondás esetén a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabb időtartamra is mentesítheti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól.
4. Próbaidő kikötése esetén a próbaidő alatt mindkét fél a másik írásbeli értesítésével, egyoldalú nyilatkozattal – azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt. Erről a Humánpolitikai Igazgatóságot a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles értesíteni.
5. Az oktatók, kutatók, tanárok munkaviszonya megszüntetésének sajátos eseteit a Harmadik rész tartalmazza.
6. A munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó eljárási szabályokat a HR Kézikönyv tartalmazza.

### ***VII. fejezet: A munkaviszony tartalma és a munkaszerződés teljesítése***

1. A munkáltató jogosult ellenőrizni a munkavállaló munkára képes állapotát. A munkavállaló az ellenőrzés lebonyolításában köteles a munkáltatóval együttműködni. Az együttműködés megtagadása vagy az ellenőrzés akadályozása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősül.  
A munkavállaló munkára képes állapotát kizárja különösen, ha a munkavállaló alkoholtól vagy kábító hatású szertől befolyásolt állapotban van.
2. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kollektív szerződés állapíthat meg a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket.

### **Információtechnológiai és számítástechnikai eszköz kezelés**

3. A munkavállaló vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: IT eszköz) – a 4. pontban meghatározott kivétellel – kizárólag a munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony teljesítése érdekében használhatja.
4. A munkáltató által a munkavégzéshez biztosított mobiltelefon készüléket és mobiltelekommunikációs szolgáltatást, valamint a hordozható IT eszközt (laptop, táblagép) a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában - a jogviszony teljesítésétől eltérő célra is használhatja.
5. A 3. pontban meg nem határozott egyéb IT eszközt a munkavállaló a jogviszony teljesítésétől eltérő célra a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával használhatja.
6. A munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját IT eszközt a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával használhat. Engedély kizárólag olyan IT eszköz tekintetében adható, amelyre vonatkozóan az Egyetem IT biztonsági szabályainak érvényesítése teljes mértékben és korlátozás nélkül biztosítható.
7. A munkáltató által biztosított IT eszköznek a munkaviszony teljesítésétől eltérő célra történő használata esetén a munkavállaló köteles az egyéb célú használat során keletkezett adatokat elkülönítve, és egyértelmű jelzéssel ellátva tárolni. Ennek során az ilyen célú adatkezelés nem akadályozhatja és veszélyeztetheti a munkaviszony céljának teljesítését és a munkáltatói kontrollok érvényesítését.

### **Teljesítményértékelés**

8. A munkavállaló számára évenként teljesítmény-követelményt kell meghatározni és teljesítményét évente legalább egy alkalommal értékelni kell.  
A teljesítmény-követelmény megállapításának és a teljesítmény-értékelésnek a szabályait az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a Szenátus határozza meg.
9. A nem oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a teljesítmény-értékelés szabályait a rektor és a kancellár közös utasításban, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a minősítésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint a Klinikai Központ elnöke, a köznevelési vagy szakképző intézményben foglalkoztatott munkavállaló esetében az intézmény vezetője határozza meg.

### **Kutatási és tanulmányi célú külföldi tartózkodás**

10. A munkáltató és a munkavállaló erre irányuló megállapodása alapján a munkavállaló kutatási vagy tanulmányi céllal külföldön tartózkodhat (továbbiakban együtt: külföldi tanulmányút).
11. A külföldi tanulmányút a munkavállalót a felek megállapodása alapján illeti meg díjazás.
12. A külföldi tanulmányút időtartama alatt végzett kutatási vagy tanulmányi tevékenységéről a munkavállaló a tanulmányút megszűnését követő tíz munkanapon belül beszámolót nyújt be a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A beszámoló benyújtásának elmulasztása esetén a munkavállaló a kapott díjazást – a munkáltató felhívására – egy összegben köteles a munkáltatónak visszafizetni.

## **VIII. fejezet: A munkavállalók felelősségi rendszere**

### **A kártérítési felelősség**

1. A jelen szabályzat alkalmazásában kár az Egyetem mindennemű vagyonában bekövetkezett csökkenés, amely a munkavállaló jogellenes, felróható magatartásával, tevékenységével vagy mulasztásával okozati összefüggésben következett be.
2. A munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik (vétkességi felelősség). A kártérítési felelősség alapjára, a szándékosság, gondatlanság fogalmára, a több munkavállaló által együttesen okozott kárért való felelősség, a megrongált, elveszett vagyontárgy értékének megállapítása szabályaira, a munkáltató kárigényének érvényesítésére az Mt. és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

### **Eljárás károkozás esetén**

3. A kár bekövetkezését, az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.
4. A szervezeti egység vezetője köteles:
  - a) bűncselekmény alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a humánpolitikai igazgatót,
  - b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén a vezetőjét, illetve a gazdasági vezetőt értesíteni,
  - c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
  - d) a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és lefolytatni a gazdasági főigazgató bevonásával.
5. Nem áll fenn a bejelentési, illetve intézkedési kötelezettség, ha a keletkezett kár olyan kismértékű, hogy az azzal kapcsolatos intézkedés a munkáltatónak aránytalan többletfeladatot jelentene. Amennyiben a károkozó személye ismert és a kárt az eljárás megindításáig megtéríti, gondatlan károkozás esetén a munkáltató az intézkedéstől eltekinthet.

### **Összeférhetlenség, munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése**

6. A munkavállaló más munkáltatóval munkavégzésre irányuló további jogviszonyt:
  - a) előzetes írásbeli engedély, illetve
  - b) előzetes írásbeli bejelentésalapján létesíthet.
7. Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony az Egyetem előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A munkavállaló munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkavállaló köteles az Egyetemnek előzetesen írásban bejelenteni. Az Egyetem a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését összeférhetlenség esetén írásbeli nyilatkozatával eltilthatja. A nyilatkozatot indokolni kell.
8. A munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, nem folytathat olyan tevékenységet és nem létesíthet olyan jogviszonyt, amely a munkaviszonnyal összeférhetetlen. Összeférhetetlennek minősül minden olyan magatartás, tevékenység vagy jogviszony, amely az Egyetem jogos érdekeit veszélyeztetné.

Összeférhetlenségi okot vagy az összeférhetlenség alóli mentesülést a szabályzat vagy jogszabály állapíthat meg.

9. Összeférhetetlen különösen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amely
  - a) a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más felsőoktatási intézményben a teljes munkaidő több, mint felének megfelelő időtartamban történő foglalkoztatásra irányul,
  - b) a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más felsőoktatási intézményben magasabb vezetői megbízás vagy magasabb vezetői munkakör ellátására irányul.Az összeférhetlenség alól a rektor a munkavállalót kérelmére mentesítheti.
10. Az Egyetem képviselőjében pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult munkavállaló munkaviszonyával összeférhetetlen
  - a) ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
  - b) az Egyetemmél azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet végző, illetve az Egyetemmél rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban betöltött vezetői tisztségviselői minőség, felügyelőbizottsági tagság.
11. A további jogviszony létesítésére irányuló kérelmet, illetve bejelentést a munkáltatói utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni a jogviszony létesítésének tervezett időpontját megelőzően legalább 30 nappal.
12. A munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen munkahelyi vezető előzetes véleménye alapján dönt az engedély megadásáról vagy a hozzájárulás megtagadásáról.
13. A munkavállaló haladéktalanul köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha munkaviszonyának fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerül.
14. Ha az összeférhetlenség ténye a munkáltató tudomására jut, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban megtiltja a további jogviszony létesítését vagy felszólítja az érintettet az összeférhetlenség okának megszüntetésére.
15. Ha a munkavállalót az Egyetem teljes munkaidőben foglalkoztatja, további jogviszony csak a teljes munkaidő felét meg nem haladó időtartamra engedélyezhető. Az oktatók, kutatók részére a további jogviszony engedélyezésének részletes szabályait a Harmadik rész állapítja meg.

## Harmadik rész: A munkaviszonyra vonatkozó különös szabályok

### *IX. fejezet: Az egyetem oktatóira és tudományos kutatóira vonatkozó szabályok*

#### **Általános szabályok**

1. Az oktatással összefüggő feladatokat oktatói munkakörökben foglalkoztatottak munkaviszonyban látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy oktatói vagy kutatói munkakörben is foglalkoztatható. A szabályzat rendelkezéseit nem magyar állampolgárra megfelelően alkalmazni kell.
2. Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.
3. Oktatói, kutatói munkakörben – az Európai Unió irányelveiben foglaltakkal összhangban – nem magyar állampolgár is alkalmazható.
4. Oktatói, kutatói feladatokra munkaviszonyban történő alkalmazás feltétele az előírt mesterfokozat és szakképzettség, büntetlen előélet, továbbá, hogy az alkalmazott ne álljon tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.
5. Az egyetemen oktatói, kutatói munkakör folytatására foglalkoztatási jogviszonyt az létesíthet, aki a szakma gyakorlásához oklevelét
  - a) külföldi oktatási intézménynek nem minősülő magyarországi felsőoktatási intézményben szerezte,
  - b) külföldi oktatási intézményben vagy Magyarországon képzést nyújtó, külföldinek minősülő oktatási intézményben szerezte, és az oktatói, kutatói szakma gyakorlásához előírt, végzettségre vonatkozó követelmény teljesülését elismerési vagy honosítási eljárás eredményeképpen hozott határozattal igazolta.
6. Az elismerési vagy honosítási eljárás lebonyolítására a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. tv. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
7. Amennyiben az Egyetem az eljáró hatóság, a tudományos fokozat honosításának kivételével a külföldi oklevél elismeréséről, honosításáról szóló határozat kibocsátására a rektor jogosult.
8. Az eljáró hatóság feladatait a munkaviszony létesítés munkáltatói jogkörét gyakorló egységvezető látja el.
9. Az eljáró hatóság szakértői bizottságot vagy bizottságokat hozhat létre, illetve szakértőként a külföldi oklevelek elismeréséért felelős hatóságot, más hazai oktatási intézményt is megkereshet.
10. A munkaviszony létesítés munkáltatói jogkörének gyakorlója az elismerésre vagy honosításra vonatkozó javaslatát határozathozatalra a rektor elé terjeszti. A határozatot a rektor számára a Humánpolitikai Igazgatóság készíti elő.
11. A felsőfokú végzettséget, szakképzettséget tanúsító okiratok elismerése, honosítása tárgyában kötött kétoldalú ekvivalencia egyezmények hatálya alá tartozó oklevelek is az elismerési vagy honosítási eljárással válnak a magyar oklevelekkel azonos jogi hatályúakká.

12. Az oktatói, kutatói feladat megbízási jogviszony keretében is ellátható. A megbízót illető jogosultságokat a rektor gyakorolja. Megbízási jogviszony keretében az oktatói, kutatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató, megbízási kutató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói, feladatokra. Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó, kutatói feladatok ellátására megbízási vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a megbízási jogviszonyban érintett feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízási, megrendelés keretében valósul meg. A nem munkaköri feladatként végzett kutatásra a kutatóval megbízási szerződést kell kötni.
13. Megbízási jogviszony azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki büntetlen előéletű és nem áll annak a tevékenységnek a folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amelyre a megbízási jogviszony irányul. Azt, hogy kizáró ok nem áll fenn, a megbízási jogviszonyt megbízottként létesíteni kívánó személy a megbízási létrejötte előtt, a rektor számára igazolja. Nem kell igazolni a kizáró ok hiányát, ha az egyetemen fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.
14. Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők
  - a) gyakornok,
  - b) tanársegéd,
  - c) adjunktus,
  - d) főiskolai, illetve egyetemi docens,
  - e) főiskolai, illetve egyetemi tanár,
  - f) mesteroktató.
15. Az oktatói, kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
16. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatás feltételeként meghatározott, oktatási vagy szakirányú tevékenységre előírt időtartamba a doktori képzés során doktorandusz hallgatói munkaszerződés alapján végzett, valamint az akkreditált doktori iskola tanácsa által elfogadott, igazolt oktatási tevékenység időtartama beszámít.
17. Az egészségügyi szolgáltató tevékenységi körében egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott orvos, fogorvos, gyógyszerész végzettséggel rendelkező személy oktatói munkakörben abban az esetben foglalkoztatható, ha szakvizsgával rendelkezik. Ezen jogviszonyban történő foglalkoztatásra jelen szabályzat XVI. fejezet 2. pontja nem alkalmazandó
18. Az Egyetem oktatói munkakörben munkaviszonnyal rendelkező oktatójával oktatói munkakör ellátására további munkaviszonyt nem létesíthet.
19. Ha az Egyetemen munkaviszonyban álló oktatónak más felsőoktatási intézmény előterjesztésére egyetemi vagy főiskolai tanári munkaköri címet adományoznak, e cím adományozása az Egyetemen betöltött munkakörét nem érinti.
20. Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésben meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is. Kutatásainak eredményére vonatkozó adatokat a nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban rögzíteni kell.

21. Az Egyetemen létesíthető tudományos kutatói munkakörök a következők:
  - a) tudományos segédmunkatárs,
  - b) tudományos munkatárs,
  - c) tudományos főmunkatárs,
  - d) tudományos tanácsadó,
  - e) kutatóprofesszor.
22. A Juhász Gyula Pedagógusképző Kar művészetközvetítési területen foglalkoztatott oktatói, valamint a Bartók Béla Művészeti Kar oktatói esetében a kutatómunkán a művészeti tevékenység értendő.
23. Az oktatói és a kutatói munkakörben történő alkalmazás során az Nftv. 28. § (8) bekezdése alapján a tudományos kutatói tevékenységet és annak társadalmi-gazdasági hasznosulását, így különösen annak innovációs jellegét is értékelni kell.

### **Munkaviszony létesítése oktatói, tudományos kutatói munkakörben**

24. Az oktatói, kutatói munkakörök betöltése a II. fejezetben meghatározottak szerint nyilvános pályázat útján történik, történhet. A benyújtott pályázatokat a Szenátus, illetve a Szervezeti és Működési Rendben meghatározott körben – átruházott hatáskörben – a Kari Tanács bírálja el, és amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, azokat rangsorolja. Egyetemi tanári pályázat esetén az elbírálás előtt ki kell kérni a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői véleményét is, kivéve, ha a pályázónak a köztársasági elnök másik munkáltatónál lezajlott, munkaköri cím adományozására irányuló eljárás keretében egyetemi tanár munkaköri címet adományozott.
25. A Szenátus vagy Kari Tanács azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor – átruházott hatáskörben a kar vezetője – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, illetve kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozását.
26. Ha a Szenátus vagy Kari Tanács által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói, kutatói munkakörben dolgozik, a rektor vagy a dékán – munkakör betöltésére vonatkozó – döntése alapján az érintettel nem munkaviszonyt létesít, hanem az érintett munkaszerződését kell módosítani.
27. A rektor – a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott – a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a felsőoktatási intézmény fenntartójának, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.
28. Ha az oktató, kutató jogviszonya az Egyetemen új vagy további munkaviszony létesítésével keletkezik, az Egyetem az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.

### **Az oktatói munkakörre létesített munkaviszony megszüntetése**

29. Az oktató és a tudományos kutató – a IX. Fejezet 30. pontjában foglalt eltéréssel – hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható.



30. A kiemelkedő tudományos kutatási munkássága elismeréseként Nobel-Díj, vagy Wolf-Díj, vagy Abel-Díj, vagy Fields-Díj elismerésben részesült személy oktató, tudományos kutató munkakörben a jelen fejezet 29. pontjában meghatározott korhatár betöltését követően is foglalkoztatható.
31. Az Egyetem rendes felmondással – az Mt-ben meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató
- a) nem teljesítette a Foglalkoztatási Követelményrendszerben a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált és ellenőrzött feltételeket,
  - b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a munkaszerződésben előírt,
  - c) az Nftv. 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében az Mt-nek a felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni.
32. Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem rendelkezik PhD/DLA fokozattal.  
A határidőkre nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt 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.
33. A munkaviszony megszűnésének az egyes munkakörökben figyelembe veendő további okait a IX. fejezet tartalmazza.
34. Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár munkaköri címe használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök – a tanári cím használatának jogát megvonva – nem menti fel.

## ***X. fejezet: Az egyes oktatókra vonatkozó szabályok***

### **A gyakornok**

- Alkalmazási követelmények:
  - MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
  - a graduális szintet meghaladóan ismerje az oktatott tantárgyat,
  - legyen alkalmas gyakorlatok vezetésére,
  - rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel,
  - heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 12 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
  - látogassa rendszeresen a vezető oktatók óráit,
  - vegyen részt a tananyag összeállításában, a gyakorlatok előkészítésében, segítse a tantárgyfejlesztő munkát,
  - vegyen részt a hallgatók konzultálásában, beszámoltatásában, vizsgán, szükség szerint felvételi előkészítésben, felvételi vizsgáztatásban,
  - végezzen kutatómunkát, melyhez a szakmai irányítást és a tárgyi feltételeket az adott egység biztosítja,

- j) kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,
- k) segítse a hallgatók tudományos diákköri munkáját,
- l) amennyiben nem tanár szakos végzettségű és az alapvető pedagógiai és módszertani ismeretek megszerzését igazolni nem tudja, az alapvető pedagógiai és módszertani ismereteket a jogviszony végéig megszerzi. Az alapvető pedagógiai és módszertani ismereteket belső képzésen kell megszerezni, kivéve, ha a dékán külső képzés teljesítését elfogadja. A dékán saját hatáskörben kijelölheti a kötelező képzéseket, és további részletszabályokat állapíthat meg.

A gyakornok munkakör határozott időre, legfeljebb egy éves időtartamra létesített munkaviszonyban látható el.

### A tanársegéd

#### 2. Alkalmazási követelmények:

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
- b) rendelkezzen a tárgyi kutatáshoz szükséges legalább kétéves szakmai gyakorlattal, amelybe az eredményes tudományos diákköri tevékenység vagy a demonstrátori megbízás is beszámítható,
- c) kezdje meg a doktori képzést,
- d) a graduális szintet meghaladóan ismerje az oktatott tantárgyat,
- e) legyen alkalmas gyakorlatok vezetésére,
- f) rendelkezzen a tantárgy jellegének megfelelő gyakorlati ismeretekkel,
- g) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

#### 3. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 12 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
- b) a dékán által előírt esetben látogassa rendszeresen a vezető oktatók óráit,
- c) vegyen részt a tananyag összeállításában, a gyakorlatok előkészítésében, segítse a tantárgyfejlesztő munkát,
- d) vegyen részt a hallgatók konzultálásában, beszámoltatásában, vizsgán, szükség szerint felvételi előkészítésben, felvételi vizsgáztatásban,
- e) végezzen kutatómunkát, melyhez a szakmai irányítást és a tárgyi feltételeket az adott egység biztosítja,
- f) kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,
- g) segítse a hallgatók tudományos diákköri munkáját,
- h) törekedjen a doktori képzés befejezésére, ill. a PhD/DLA fokozat megszerzésére,
- i) amennyiben nem pedagógus végzettségű, az alapvető pedagógiai és módszertani ismeretek megszerzése érdekében rendszeresen képezze magát, valamint – bármely végzettség esetén – egyéb kompetenciáit is fejlessze. Az alapvető pedagógiai és módszertani ismereteket és az egyéb kompetenciákat belső képzéseken kell megszerezni és fejleszteni, kivéve, ha a dékán külső képzés teljesítését elfogadja. A dékán saját hatáskörben kijelölheti a kötelező képzéseket, és további részletszabályokat állapíthat meg.

### Az adjunktus

#### 4. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel,
- b) szakterületén legalább hároméves szakmai gyakorlattal és PhD/DLA fokozattal,

- c) rendelkezzen az oktatott tananyagot lényegesen meghaladó ismeretekkel, legalább magyar nyelven megjelent, saját kutatásokat dokumentáló (önálló, lektorált) publikációkkal, önállóan vagy társszerzővel hazai tudományos konferencián megtartott előadással,
  - d) legyen képes színvonalas gyakorlatok és előadások tartására,
  - e) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.
5. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 12 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
  - b) vegyen részt a tantárgy korszerűsítésben, jegyzetírásban,
  - c) irányítson tudományos diákköri és szakdolgozati témákat,
  - d) rendszeresen végezzen kutatómunkát és kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,
  - e) amennyiben nem pedagógus végzettségű, az alapvető pedagógiai és módszertani ismeretek megszerzése érdekében rendszeresen képezze magát, valamint – bármely végzettség esetén – egyéb kompetenciáit is fejlessze. Az alapvető pedagógiai és módszertani ismereteket és az egyéb kompetenciákat belső képzéseken kell megszerezni és fejleszteni, kivéve, ha a dékán külső képzés teljesítését elfogadja. A dékán saját hatáskörben kijelölheti a kötelező képzéseket, és további részletszabályokat állapíthat meg.
6. Ha a tanársegéd megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő három év elteltével adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

### A főiskolai docens

7. Alkalmazási követelmények:
- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel,
  - b) legalább öt éves szakmai gyakorlattal, melybe a doktoranduszként végzett oktatás/kutatás is beleszámít,
  - c) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal,
  - d) rendelkezzen magas színvonalú ismeretekkel az oktatott tantárgyból és megfelelő ismeretekkel a kapcsoló tudományterületekről,
  - e) legyen képes színvonalas előadások és gyakorlatok rendszeres tartására,
  - f) legyen alkalmas a hallgatók és a beosztott oktatók tanulmányi és tudományos, illetve művészi munkájának irányítására,
  - g) rendelkezzen igazoltan elismert oktató, kutató vagy kiemelkedő szakmai – gyakorlati tevékenységgel,
  - h) rendelkezzen saját kutatásokat dokumentáló önálló publikációkkal, saját vagy társszerzőkkel írt jegyzettel
  - i) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.
8. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 10 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
  - b) rendszeresen fejlessze tantárgyait mind tartalmi, mind módszertani vonatkozásban,
  - c) tanulmányi segédletek, jegyzetek írása,
  - d) vizsgáztasson, irányítson vizsga (szigorlati) bizottságokat, szakterületétől függően szükség esetén vegyen részt felvételi, illetve záróvizsga-bizottságok munkájában,
  - e) végezzen folyamatosan önálló kutatómunkát, kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,

- f) kísérje figyelemmel a tanszéki TDK tevékenységet,
- g) kapcsolódjon be a hazai szakmai közéleti tevékenységbe,
- h) irányítsa a hozzá beosztottak munkáját, fejlessze az általa irányított egységet,
- i) tartson előadásokat hazai, illetve nemzetközi rendezvényeken,
- j) tartson kapcsolatot a gyakorlattal, működjön közre gyakorlati feladatok megoldásában,
- k) készüljön fel a habilitációra.

### **Az egyetemi docens**

#### 9. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel,
- b) legalább nyolc éves szakmai gyakorlattal, és megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal,
- c) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval,
  - ca) Mentessül a habilitációs követelmény teljesítése alól az, akinek vonatkozásában a bírálati eljárás befejezéséig, külön eljárás lefolytatása során a Kari Tanács megállapította, hogy a habilitációs követelményeket kiváltó kari kritériumrendszernek megfelel, és ezt a Kari Tanács határozatával igazolja. A Kari Tanács határozata alapján a rektor felmentést adhat. A kari kritériumrendszert, valamint eljárási rendet a Kari Tanács alkotja meg, amelyet az Egyetemi Habilitációs Bizottság véleményezését követően a Szenátus fogad el.
  - cb) Továbbá mentesülhet a habilitációs követelmény teljesítése alól az, akinek előzetes eljárás lefolytatása során, az Egyetemi Tudományos Tanács – a habilitációval egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlatára tekintettel – támogatja mentesítését. Az előzetes eljárás lefolytatása során az Egyetemi Tudományos Tanács bekéri az Egyetemi Habilitációs Bizottság véleményét. Az ETT határozata alapján a rektor dönt a mentesség megadásáról vagy elutasításáról.
- d) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson,
- e) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- f) legyen alkalmas új tantárgyak programjának kialakítására, előadásainak, gyakorlatainak megtartására, tananyagainak elkészítésére,
- g) rendelkezzen széles körben elismert hazai és nemzetközi publikációs tevékenységgel,
- h) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

#### 10. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 10 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
- b) az oktatott tárgyat nemzetközi szinten művelje,
- c) fejlessze tantárgyát, írjon jegyzetet, vegyen részt tankönyvírásban,
- d) szakterületétől függően vizsgáztasson, vezessen vizsgabizottságot és igény szerint vegyen részt felvételi bizottságban,
- e) irányítsa és ellenőrizze a beosztott oktatók munkáját,
- f) vállaljon vezető szerepet a szakmai gyakorlati és tudományos kapcsolatokban, törekedjen hazai és nemzetközi kapcsolatok kialakítására,
- g) végezzen önálló kutatómunkát, tudományos alkotó tevékenységet, lehetőség szerint vegyen részt kutatócsoport munkájában, folytasson rendszeres hazai és nemzetközi publikációs tevékenységet, kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,

- h) vezessen szakdolgozatokat, irányítsa a hallgatók tudományos diákköri tevékenységét, és lehetőség szerint oktasson doktori programban, témavezetőként segítse a doktorjelöltek munkáját,
- i) vegyen részt a hazai és nemzetközi szakmai közéletben.

### A főiskolai tanár

#### 11. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel,
- b) legalább nyolc éves szakmai gyakorlattal, és megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal,
- c) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és habilitációval
  - ca) Mentessül a habilitációs követelmény teljesítése alól az, akinek vonatkozásában a bírálati eljárás befejezéséig, külön eljárás lefolytatása során a Kari Tanács megállapította, hogy a habilitációs követelményeket kiváltó kari kritériumrendszernek megfelel, és ezt a Kari Tanács határozatával igazolja. A Kari Tanács határozata alapján a rektor felmentést ad. A kari kritériumrendszert a Kari Tanács alkotja meg, amelyet az az Egyetemi Habilitációs Bizottság véleménye után, az Egyetemi Tudományos Tanács támogató véleményezését követően a Szenátus fogad el. Ezen rendelkezés azon tudományágak vonatkozásában alkalmazható, ahol az egyetemen nincs hozzárendelhető doktori iskola.
  - cb) Mentessülhet a habilitációs követelmény teljesítése alól az, akinek előzetes eljárás lefolytatása során az Egyetemi Tudományos Tanács – a habilitációval egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlatára tekintettel – támogatja mentesítését. Az előzetes eljárás lefolytatása során az Egyetemi Tudományos Tanács bekéri az Egyetemi Habilitációs Bizottság véleményét. Az ETT határozata alapján a rektor dönt a mentesség megadásáról vagy elutasításáról.
- d) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- e) legyen képes új tantárgyak tartalmának kidolgozására, bevezetésére, előadásainak magas szintű megtartására,
- f) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére. Vezessen önálló kutatómunkát és kutatócsoportot,
- g) hazai szakmai körökben tegye elismertté munkáját,
- h) rendelkezzen önállóan vagy társszerzőkkel írt jegyzettel, hazai és nemzetközi publikációkkal
- i) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

#### 12. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 8 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
- b) fejlessze rendszeresen az oktatott tantárgyakat,
- c) működjön közre új tárgyak programjának kidolgozásában, tervezésében,
- d) írjon tankönyveket, szakkönyveket, illetve működjön közre ezek írásában,
- e) lásson el szakterületétől függően záróvizsga, felvételi vizsgabizottságban elnöki vagy tagsági feladatokat,
- f) irányítson oktatási, kutatási-fejlesztési tevékenységet,
- g) irányítsa, fejlessze, ellenőrizze a fiatal oktatók szakmai, oktatási, kutatási tevékenységét,
- h) irányítson doktori képzésben résztvevőket,
- i) publikáljon rendszeresen az Egyetem munkavállalójaként, tartson hazai és külföldi rendezvényeken előadást, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,
- j) vegyen részt hazai és nemzetközi szakmai közéleti tevékenységben.

### Az egyetemi tanár

#### 13. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel,
- b) legalább tíz éves szakmai gyakorlattal,
- c) rendelkezzen doktori (PhD/DLA) fokozattal és amennyiben magyar állampolgár, habilitációval.
  - Mentésülhet a habilitációs követelmény teljesítése alól az, akinek előzetes eljárás lefolytatása során az Egyetemi Tudományos Tanács – a habilitációval egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlatára tekintettel – támogatja mentesítését. Az előzetes eljárás lefolytatása során az Egyetemi Tudományos Tanács bekéri az Egyetemi Habilitációs Bizottság véleményét. Az ETT határozata alapján a rektor dönt a mentesség megadásáról vagy elutasításáról.
- d) legyen alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére,
- e) legyen tájékozott tudományterületének hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább ezeket az ismereteket,
- f) rendelkezzen hazai és nemzetközi szakmai elismertséggel, amit a hazai és külföldi publikációk, szak- és tankönyvek, a rájuk való hivatkozások, valamint a hazai és nemzetközi konferenciákon történő részvétel bizonyítanak,
- g) legyen képes önálló kutatómunkára és kutatócsoport vezetésére,
- h) az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás feltétele, hogy az érintett a köztársasági elnök által adományozott egyetemi tanári címmel rendelkezzen,
- i) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

#### 14. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – heti 8 órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani,
- b) az oktatott tárgyat rendszeresen fejlessze,
- c) dolgozzon ki új tárgyakra tantárgyi programokat,
- d) irányítson tudományos diákköri és doktori témákat,
- e) a bizottság tagjaként, vagy vezetőjeként vegyen részt záróvizsgáztatásban, diplomavédésen, doktori szigorlatokon, tantárgyi vizsgákon,
- f) végezzen önálló tudományos-alkotó munkát, vezessen kutatócsoportot, vegyen részt nemzetközi kutatási együttműködésben, kutatási eredményeit az Egyetem munkavállalójaként publikálja, és publikációit az MTMT-ben folyamatosan rögzítse,
- g) ellenőrizze, és irányítsa a hozzá beosztott oktatók munkáját,
- h) vegyen részt tudományos publikációk készítésében, közreadásában bel- és külföldi folyóiratokban és tudományos tanácskozásokon,
- i) tartson rendszeres kapcsolatot a hazai és a nemzetközi szakmai közélettel, segítse a fiatal oktatók, kutatók kapcsolatteremtését, igény szerint vegyen részt tudományos minősítésben és habilitáltatásban.

### A mesteroktató

#### 15. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen mesterfokozattal, valamint legalább tíz éves igazolt szakmai-gyakorlati munkatapasztalattal,
- b) legyen alkalmas a hallgatók gyakorlati képzésére.

#### 16. Folyamatos alkalmazásának követelménye: köteles legalább heti tizenkét órát a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani.

## **A főiskolai és egyetemi tanári jogviszony megszűnésének közös szabályai**

17. A főiskolai és egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.
18. A munkáltató 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 rektor kezdeményezi az Nftv. 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint.
19. A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha
  - a) azt az érintett kéri,
  - b) a főiskolai tanárt, illetve az egyetemi tanárt a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta, vagy
  - c) az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.
20. Ha a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár nem áll felsőoktatási intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban, a munkaköri cím használati joga megvonásának kezdeményezésére a miniszter jogosult.

## ***XI. fejezet: A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok***

### **Általános szabályok**

1. Egyes szakmai gyakorlati oktatási feladatok tanári munkakörben, munkaviszonyban láthatók el. Tanári munkakörben – az Európai Unió irányelveiben foglaltakkal összhangban – nem magyar állampolgár is alkalmazható.
2. Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök: nyelvtanár (ideértve a lektort is), a testnevelő tanár, a művésztanár, a mérnöktanár, a műszaki tanár, kollégiumi nevelőtanár, szakmódszertant oktató tanár, a mestertanár, szakmai tanár, mérnöktanár.
3. Tanári munkakör megbízási jogviszony keretében is ellátható, ha a tanár által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó tanár). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres tanári feladatokra: az Egyetem vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó tanári feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.
4. Tanári munkakörre munkaviszonyban történő alkalmazás, illetve megbízási jogviszony létesítés feltétele az előírt felsőfokú végzettség és szakképzettség, a büntetlen előélet, valamint ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.
5. A tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal megemelheti, vagy csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál. A tanításra fordított idő csökkentése esetén az adott munkakörre előírt folyamatos alkalmazási feltételt a csökkentésnek megfelelően kell érteni.

6. A pedagógusképzésben foglalkoztatott, tanári munkakörben szakmódszertant oktatók esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal megemelheti, vagy csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatásban foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.
7. A köznevelési intézményekben létesített tanári munkakörökre a köznevelésre vonatkozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni.

### **A nyelvtanár**

8. Alkalmazási követelmények:
  - a) rendelkezzen legalább egy idegen nyelv és irodalom szakból középiskolai tanári (egyetemi) diplomával,
  - b) az oktatott idegen nyelvből vezessen színvonalas nyelvi órákat,
  - c) ismerje és alkalmazza a korszerű nyelvoktatási módszereket,
  - d) ismerje a választott szakmai terület szakkifejezéseit, legyen képes színvonalas szakszöveg-fordítására.
9. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) tanítson nyelvórákat legalább heti 20 órában, két félév átlagában, amelyből 16 óra tantermi oktatómunka,
  - b) állítson össze segédleteket, szakszöveg-gyűjteményeket,
  - c) segítse az oktatás-módszertani és oktatástechnikai fejlesztéseket,
  - d) gyarapítsa a hallgatók nyelvtudását, készítse fel az érdeklődő hallgatókat állami nyelvvizsgára,
  - e) működjön közre a hallgatók tudásszintjének felmérésében, vizsgáztatásában,
  - f) működjön közre az oktatók-kutatók nyelvoktatásában, az Idegennyelvi Kommunikációs Intézet által meghirdetett – nem tanrend szerinti – nyelvoktatásban.

### **A testnevelő tanár**

10. Alkalmazási követelmények:
  - a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevéllel,
  - b) vezessen önállóan színvonalas testnevelési órákat, foglalkozásokat, edzéseket.
11. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) tartson testnevelési órákat legalább heti 20 órában, két félév átlagában,
  - b) törekedjék minél színvonalasabb testnevelési órák, hallgatói sportfoglalkozások levezetésére,
  - c) felügyelje, irányítsa a hallgatók szakmai edzéseit,
  - d) szervezzen és irányítson fakultatív edzéseket, szabadidőben végzett kötetlen sportprogramokat, illetve teremtsen meg ezek feltételeit,
  - e) szerezzon meg és alkalmazzon korszerű edzőmódszertani ismereteket a testnevelésben,
  - f) szervezze az intézmény dolgozói sportrendezvényeit,
  - g) szervezzen egyetemi és egyetemközi sportrendezvényeket,
  - h) törekedjék egy vagy több szakadzői képesítés megszerzésére,
  - i) irányítson lehetőség szerint edzőként egy-egy intézményi szakosztályt.



### A kollégiumi nevelőtanár

12. Alkalmazási követelmények:
  - a) rendelkezzen BA/BSc, vagy MA/MSc vagy ezek valamelyikével egyenértékű végzettséggel,
  - b) lehetőség szerint az Egyetemmel már fennálló jogviszonnal.
13. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) segítse a rábízott közösség tanulmányi, közművelődési tevékenységét,
  - b) formálja a kollégiumi közösség életmódját, az együttélés normáinak megfelelő életvitelét,
  - c) a kollégiumi tanári felügyelet ellátása,
  - d) együttműködés a kollégium önkormányzati testületeivel.

### A művésztanár

14. Alkalmazási követelmények:
  - a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevél,
  - b) legalább kétéves oktatói tapasztalat,
  - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismerete.
15. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban legalább heti 20 órában, két félév átlagában,
  - b) az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
  - c) általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
  - d) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása, illetve fejlesztése.

### A mestertanár

16. Alkalmazási követelmények:

Mestertanár elnevezésű munkakörbe lehet átsorolni azt a mesterfokozattal rendelkező, oktatói, tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállalót, aki az egyetem által folytatott alapképzésben, szakmai-elméleti és gyakorlati oktatásban vesz részt, és megfelel a mestertanári követelményeknek:

  - a) rendelkezzen mester- vagy azzal egyenértékű fokozattal az alkalmazásának megfelelő tudományterületen,
  - b) rendelkezzen szakterületén legalább 5 éves igazoltan elismert szakmai gyakorlati tevékenységgel,
  - c) rendelkezzen szakterületén legalább 10 éves felsőoktatási oktatói gyakorlattal,
  - d) legyen képes a BA/BSc-ben magas színvonalú szakmai elméleti és gyakorlati órák tartására,
  - e) rendelkezzen saját szakterületéről önálló publikációkkal.
17. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) oktasson a tanrend szerinti oktatási elfoglaltságban heti 20 órában, két félév átlagában, a heti 20 órából legalább heti 16 óra tantermi oktatási munka legyen,
  - b) vegyen részt az általa oktatott tantárgy tantárgyi programjának fejlesztésében, oktatási segédanyagok készítésében,
  - c) vegyen részt beadott hallgatói feladatok értékelésében, tantárgyi vizsgáztatásban, bizottság tagjaként szakdolgozatvédésen, záróvizsgáztatásban,
  - d) vezessen és opponáljon szakdolgozati témákat, vegyen részt a hallgatók tehetséggondozásában,
  - e) vállaljon szerepet a hazai és a nemzetközi szakmai közéletben, törekedjen hazai és nemzetközi kapcsolatok kialakítására,
  - f) vegyen részt a szakterületéhez tartozó szakmai elméleti és gyakorlati tárgyak módszertanának a fejlesztésében,
  - g) folyamatos szakmai fejlődése érdekében vegyen részt szakmai továbbképzéseken (szakirányú továbbképzések, szakvizsga).

### **A szakmai tanár**

18. Alkalmazási követelmények:
- a) rendelkezzen legalább alapképzés szintű felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel az alkalmazásának megfelelő tudományterületen,
  - b) legyen képes szakmai elméleti és gyakorlati órák tartására.
19. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) oktasson a tanrend szerint heti 20 órában két félév átlagában, a heti 20 órából legalább heti 16 óra tantermi oktatási munka legyen,
  - b) vegyen részt beadott hallgatói feladatok értékelésében, tantárgyi vizsgáztatásban, bizottság tagjaként szakdolgozatvédésen, záróvizsgáztatásban,
  - c) vezessen és opponáljon szakdolgozati témákat, vegyen részt a hallgatók tehetséggondozásában,
  - d) vegyen részt a szakterületéhez tartozó szakmai elméleti és gyakorlati tárgyak módszertanának a fejlesztésében,
  - e) folyamatos szakmai fejlődése érdekében vegyen részt szakmai továbbképzéseken,
  - f) alapszintű végzettséggel rendelkezőként törekedjen mesterszintű végzettség megszerzésére, mesterszintű végzettséggel rendelkezőként törekedjen doktori iskolába való belépésre.

### **A mérnökstanár**

20. Alkalmazási követelmények:
- a) rendelkezzen műszaki, informatikai vagy agrár képzési területen szerzett alapszakos (korábban főiskolai) vagy mesterszakos (korábban egyetemi) végzettséggel,
  - b) legyen képes alapszakon szakmai elméleti és gyakorlati órák, mesterszakon gyakorlati órák megtartására.
21. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) oktasson a tanrend szerint legalább heti 20 órában két félév átlagában,
  - b) vegyen részt beadott hallgatói feladatok értékelésében, tantárgyi vizsgáztatásban, bizottság tagjaként szakdolgozatvédésen és Tudományos Diákkörön (TDK), záróvizsgáztatásban,
  - c) vezessen és opponáljon szakdolgozati és TDK dolgozati témákat, vegyen részt a hallgatók tehetséggondozásában, közreműködjön a hallgatók versenyfelkészülésében,
  - d) vegyen részt a szakterületéhez tartozó szakmai elméleti és gyakorlati tárgyak módszertanának a fejlesztésében,
  - e) folyamatos szakmai fejlődése érdekében vegyen részt szakmai továbbképzéseken,
  - f) alapszintű végzettséggel rendelkező mérnökstanár törekedjen mesterszintű végzettség megszerzésére.

## ***XII. fejezet: A kutatókra vonatkozó általános rendelkezések***

1. Átfogóan ismerje és folyamatosan bővítse az adott tudományterületen szerzett hazai és nemzetközi elméleti és gyakorlati ismeretanyagot, a kutatás során alkalmazható módszereket.
2. Kutatási tevékenységének eredményeit tükröző adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban naprakészen rögzítenie kell.
3. Rendszeres tudományos kutatómunkája mellett a lehetőséghez mérten kapcsolódjon be tudományos továbbképző és oktató munkába.

4. Tudományos munkakörében tegyen meg mindent annak érdekében, hogy intézménye feleljen meg a hazai és nemzetközi igényeknek, és munkájával mindenkor segítse elő az intézmény kutatási-fejlesztési feladatokkal történő folyamatos megbízását.
5. Támogassa az intézmény vezetőit az intézmény szakmai elismertetése és fejlesztése érdekében kifejtett tevékenységeikben.
6. Vegyen részt az intézmény közéletében, segítse a feladatok eredményes megoldását.
7. Ismerje a tudományterületéhez kapcsolódó gyakorlat problémáit, és rendszeresen vegyen részt a tudományos eredmények gyakorlati felhasználásának elősegítésében.

### *Az egyes kutatókra vonatkozó szabályok*

#### **A tudományos segédmunkatárs**

8. Alkalmazási követelmények:
  - a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, a kutató-fejlesztő munka végzéséhez alapvetően szükséges elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretekkel,
  - b) a doktori képzés megkezdése,
  - c) legyen képes tájékozódni az adott tudományterület hazai és nemzetközi szakirodalmában,
  - d) legyen alkalmas eredményes kutató-fejlesztő munka végzésére,
  - e) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.
9. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) tegyen eleget a számára előírt szakmai továbbképzési követelményeknek,
  - b) folyamatosan fejlessze ismereteit az adott tudományterület szakirodalmában, módszertani kérdéseiben,
  - c) vegyen részt a munkahelye által szükségesnek ítélt bel- és külföldi tanulmányutakon,
  - d) növelje publikációs készségét és kutatási eredményeit folyamatosan publikálja,
  - e) készüljön fel és kapcsolódjon be a doktori (PhD) képzésbe,
  - f) vegyen részt munkahelye szakmai és tudományos közéletében.

#### **A tudományos munkatárs**

10. Alkalmazási követelmények:
  - a) rendelkezzen legalább 3 éves kutatói, oktatói gyakorlattal, mely idő alatt kutatói munkaterv szerint tevékenykedett és rendszeresen publikált. A kar vezetője a gyakorlati idő számításánál az egyetem által szervezett doktori (PhD) ösztöndíjas és nappali költségtérítéses képzés időtartamát is figyelembe veheti,
  - b) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal,
  - c) a szakmai gyakorlati tevékenységében, illetve a gyógyításban eltöltött legalább 3 éves gyakorlat – egyéb feltételek megléte esetén – egyenértékű a kutatói gyakorlattal,
  - d) legyen alkalmas önálló témavezetésre, aktív kutatómunkára mind egyénileg, mind kutatócsoport keretében,
  - e) legyen képes a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának elősegítésére,
  - f) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

11. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) rendszeresen fejlessze tudását, tegyen eleget a szakmai továbbképzés előírásainak,
- b) vegyen részt kutatási pályázatok elkészítésében,
- c) kutatási eredményeit rendszeresen publikálja,
- d) vegyen részt a felsőoktatási intézmény tudományos diákköri és szakdolgozat (diplomamunka) konzulensi munkájában és oktatási tevékenységében,
- e) alkotó módon vegyen részt munkahelye tudományos közéleti tevékenységében,
- f) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlattal és segítse a tudományos eredmények gyakorlati megvalósítását,
- g) folyamatosan fejlessze idegennyelv-tudását.

### **A tudományos főmunkatárs**

12. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal, valamint legalább hatéves kutatói, oktatói, termelési, illetve gyógyítási gyakorlattal,
- b) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- c) legyen alkalmas hazai és nemzetközi tudományos fórumokon szakterületének megfelelő szintű képviselőjére,
- d) legyen alkalmas több kutató munkájának irányítására,
- e) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlattal, és segítse a tudományos eredmények gyakorlati megvalósítását,
- f) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

13. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) szakterületét nemzetközi szinten művelje,
- b) irányítsa, ellenőrizze a beosztott kutatók munkáját,
- c) törekedjen tudományos kutatási pályázatok elnyerésére,
- d) vállaljon vezető szerepet szakmai kapcsolatok kialakításában,
- e) törekedjen a hazai és nemzetközi kapcsolatok fejlesztésére,
- f) kapcsolódjon be a tudományos továbbképzésbe,
- g) vegyen részt a hazai és a nemzetközi szakmai, tudományos közéletben,
- h) hatékonyan vegyen részt a tudományos eredmények gyakorlati alkalmazásának elősegítésében,
- i) vegyen részt a fiatal kutatók nevelésében, munkatársai széleskörű elméleti és módszertani tájékozottságának elősegítésében,
- j) folyamatosan fejlessze idegennyelv-tudását és vitakészségét.

### **A tudományos tanácsadó**

14. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen a Magyar Tudományos Akadémia Doktora címmel,
- b) legyen tájékozott tudományterületének hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább ezeket az ismereteket,
- c) rendelkezzen hazai és nemzetközi elismertséggel,
- d) legyen képes kutatócsoportok vezetésére,
- e) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

15. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) aktívan működjön közre a kutatással, fejlesztéssel kapcsolatos intézményi feladatok végrehajtásában,
- b) rendszeresen publikáljon belföldi és külföldi tudományos szakmai folyóiratokban,

- c) vezessen kutatócsoportot, tartson rendszeres kapcsolatot a hazai és a nemzetközi szakmai, tudományos közélettel,
- d) tevékenyen vegyen részt a tudományos továbbképzésben,
- e) szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását.

### **A kutatóprofesszor**

#### 16. Alkalmazási követelmények:

- a) legyen a Magyar Tudományos Akadémia rendes vagy levelező tagja, vagy az Academia Europaea tagja, vagy Nobel-Díj, vagy Wolf-Díj, vagy Abel-Díj, vagy Fields-Díj elismerésben részesült,
- b) rendelkezzen kiterjedt kutatási kapcsolatrendszerrel,
- c) rendelkezzen egy nyelvből a feladatellátáshoz szükséges nyelvismerettel.

#### 17. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) aktívan működjön közre kimagasló tudományos munkában,
- b) folyamatosan vállaljon feladatot a tudományterülete terveinek kidolgozásában, megoldásának irányításában,
- c) tevékenyen kapcsolódjon be a hazai és nemzetközi tudományos életbe,
- d) vegyen részt tudományos továbbképzésben, a vezető kutatók kiválasztásában,
- e) segítse a fiatal kutatók kapcsolatteremtését, szakmai előrehaladását,
- f) szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását.

## ***XIII. fejezet: Az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök***

- 1. Az Egyetem Foglalkoztatási követelményrendszerében oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkaköröket is meghatározhat.

### **Gyakorlati oktató munkát segítő munkatárs**

#### 2. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen szakterületének megfelelő felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel
- b) rendelkezzen a munka végzéséhez szükséges elméleti, gyakorlati ismeretekkel.

#### 3. Folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) ismerje a korszerű gyakorlati oktatási módszereket,
- b) munkájával segítse a gyakorlati oktatás módszertanának fejlesztését,
- c) tevékenységével segítse az oktatókat a tantárgyak MAB előírás szerinti akkreditációjának előkészítésében, a fejlesztésben és az aktualizálásban,
- d) felügyelje a hallgatók oktatása során az egyéni hallgatói munkaórák terhére kiadott feladatok végzését,
- e) vegyen részt a tanrend összeállításában,
- f) működjön közre a hallgatók tudásszintjének évközi felmérésében,
- g) munkájával segítse szervezeti egysége minőségbiztosítási feladatainak megoldását és pályázati tevékenységét.

### **Kutatói munkát segítő szakmai munkatárs**

#### 4. Alkalmazási követelmények:

- a) rendelkezzen szakterületének megfelelő felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel
- b) rendelkezzen a munka végzéséhez szükséges elméleti, gyakorlati ismeretekkel.

5. Folyamatos alkalmazásának követelményei:
  - a) ismerje a korszerű kutatási módszereket,
  - b) munkájával segítse a tudományos kutatói munkát,
  - c) előkészítő tevékenységével közreműködjön pályázatok elnyerésében
  - d) munkájával segítse szervezeti egysége minőségbiztosítási feladatainak megoldását és pályázati tevékenységét.

#### ***XIV. fejezet: Az oktatók, kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak jogai és kötelezettségei***

##### **Az oktatók, a kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak jogai**

1. Az oktatói, a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat és az óraadó oktatókat megilleti az a jog, hogy
  - világnézetük és értékrendjük szerint oktassanak, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítenék vagy készítenék a hallgatókat,
  - a képzési program keretein belül meghatározzák az oktatott tananyagot, megválasszák az oktatási és képzési módszereiket.
2. Az egyetemi és a főiskolai docens, valamint az egyetemi és a főiskolai tanár a tudományos kutatás, illetve művészi alkotótevékenység végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez – az egyetemi szabályzatokban és a kari rendelkezésekben előírt bejelentési és engedélyezési eljárás keretei között – hétévenként alkotói szabadságot vehet igénybe. Az alkotói szabadság ideje legfeljebb egy év lehet. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár.
3. Az alkotói szabadságot kérelemre a kar vezetője engedélyezi azzal, hogy ez az érintett oktatásszervezeti egység részére többlet bérigénnyel nem járhat. Az alkotói szabadság engedélyezéséről a rektort írásban tájékoztatni kell.
4. Az oktató, kutató, tanári munkakörben foglalkoztatott az oktatási jogok biztosának eljárását kezdeményezheti, ha kimerítette a bírósági eljárást megelőző és igénybe vehető jogorvoslati lehetőségeket.

##### **Az oktatók, kutatók és a tanári munkakörben foglalkoztatottak kötelezettségei**

5. Az oktatással kapcsolatos feladatot ellátó kötelessége, hogy
  - az ismereteket tárgyilagos és többoldalú módon közvetítse,
  - a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen,
  - a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa,
  - vegye figyelembe a hallgató egyéni képességeit, tehetségét, fogyatékosságát.
6. Az egyetemi és főiskolai tanárok, valamint az egyetemi docensek kötelesek részt venni a doktori képzéssel kapcsolatos feladatok ellátásában is.
7. Az egyetemi tanárok és a habilitált oktatók – megbízás alapján – kötelesek részt venni a habilitációs eljárás lefolytatásában, továbbá az oktatói és kutatói utánpótlás képzésében.
8. Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó személy a képzési feladatok ellátása során, a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntető jogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.

## A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

9. Az Egyetemen az oktatók, tanárok kötelező legkisebb óraterhelését a Kari Tanács, illetve a dékán munkakörönként határozza meg. Az óraterhelés mértéke tanévenként módosítható.
10. A tanításra fordított idő a következő tanrend szerinti oktatási-nevelési tevékenységgel tölthető ki

### Tantermi oktatási munka:

*Előadás:* az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező olyan tanóra, amelyen elsősorban az oktató szóbeli magyarázata segíti az ismeretek elsajátítását.

*Szeminárium:* az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező olyan foglalkozás, amely a tananyag interaktív feldolgozására épül.

*Gyakorlat:* az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező, kiscsoportos tanóra, melyen a hallgatói önálló munkavégzés is követelmény.

*Egyéni művészeti képzés:* a művészeti képzés részét képező tanóra, amelyen az oktató szóbeli magyarázata segíti az ismeretek elsajátítását, ugyanakkor a tananyag interaktív feldolgozása és a hallgató önálló munkavégzése is követelmény.

Nem kötelező tantermi oktatási munka esetén a minimális hallgatói létszám foglalkozásonként öt fő.

### Nem tantermi oktatási munka:

*Konzultáció:* az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező képzésben az oktató által a hallgató részére biztosított, a hallgató tanulmányaival kapcsolatos személyes megbeszélés lehetősége.

*Témavezetés:* az SZTE oktatási alaptevékenységének részét képező képzésben az oktató által azon hallgatók részére biztosított kiscsoportos foglalkozás, akik szaktárgyából évfolyam- vagy szakdolgozatot készítenek.

*Tehetséggondozás:* a hallgató tehetségének kibontakoztatását segítő minőségi oktatás (tudományos diákkör, szakkollégium, ill. doktori képzés).

*Terep- és klinikai gyakorlat:* gyakorlati képzési forma, ami a hallgatót a szakmai munkára készíti fel.

11. A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.
12. A rektornak, rektorhelyettesnek, dékánnak, a dékán helyetteseinek és szervezeti egység oktatói munkakört ellátó vezetőjének a kötelezően tanításra fordított ideje megbízatása egész időtartamára húsz százalékkal csökkenthető (heti nyolc óra, egyetemi tanárnál 2 + 6 bontásban, főiskolai tanárnál és egyetemi docensnél 4 + 4 bontásban). A tanításra fordított idő csökkentése esetén az adott munkakörre előírt folyamatos alkalmazási feltételt a csökkentésnek megfelelően kell érteni.
13. A kiemelkedő tudományos kutatást végző oktatóknál (DSc fokozat) a kötelezően tanításra fordított idő minden második szorgalmi időszakban húsz százalékkal csökkenthető (heti nyolc óra, 4 + 4 bontásban).
14. A tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében a tanításra fordított idő két félév átlagában legalább heti húsz óra, lektor esetében 18 óra.
15. Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatja – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló ezen jogviszonyához kapcsolódó oktatói további jogviszonya kivételével – az intézmény, a tanításra fordított idő, illetve annak csökkentése a foglalkoztatási idővel arányos.

16. Az oktatói munkakört betöltő munkavállalók kötelezettsége a munkakörüknek megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása. Az oktatónak 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 (a továbbiakban: Adatbázis) naprakészen rögzíteni kell.
17. A 16. pontban meghatározott tevékenység folytatása céljából tanévi átlagban a törvényes munkaidő legalább 1/3-át biztosítani kell.

### ***XV. fejezet: A hallgatói munkavégzés szabályai***

1. A hallgató hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát. A munkavégzés történhet a duális képzés képzési ideje alatt külső gyakorlóhelyen, képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat, gyakorlati képzés az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlóhelyen, illetve a képzési programhoz nem kapcsolódóan, a felsőoktatási intézmény alaptevékenysége körében a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény részvételével működő gazdálkodó szervezetben.
2. Szűrővizsgálat elvégzésében – egészségügyi tevékenység végzésére való jogosultság nélkül – az orvos-, egészségügyi tevékenység végzésére való jogosultság nélkül – az orvosi-, egészségügyi tevékenység végzésére való jogosultság nélkül – az igazolt önkéntes munkavégzésre a hallgató és a felsőoktatási intézmény között az Nftv. 44. § (1) bekezdés b) pontja szerinti hallgatói munkaszerződés jön létre. A hallgatói munkaszerződés során szerzett munkatapasztalat kreditértékét az Nftv. 49. § (6) bekezdése szerint a kreditátviteli bizottság állapítja meg. Az önkéntes munkát végző hallgató tanulmányi kötelezettségeinek teljesítését az Egyetem a hallgatói munkaszerződésre tekintettel szervezi meg. Ebben az esetben a hallgatói munkaszerződésből származó jövedelem a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. számú melléklet 4.13. pontja szerinti jövedelemnek minősül.
3. A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a munka törvénykönyvének a rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. A Kormány a hallgatói munkaszerződésre vonatkozó szabályok meghatározása során a munka törvénykönyvének a hallgató számára kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.
4. A hallgatót díjazás illetheti, illetve a hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat, valamint a duális képzés képzési ideje alatt díjazás illeti, amelynek mértéke legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatvanöt százaléka, a díjat – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlóhely fizeti.
5. Azon munkáltatónál végzett szakmai gyakorlat esetén, amelynél a hallgató foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, az Nftv. 44. § (1) bekezdés a) pontja szerinti hallgatói munkaszerződést nem szükséges kötni.
6. Az, aki a gyakorlati képzést szervezi, köteles felelősségbiztosítást kötni a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgató javára.
7. A doktorandusz oktatási és kutatási tevékenységére az e fejezet 2. pontjában írtakat az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:
  - a) a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő húsz százalékának megfelelő időtartamban az intézmény oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető,



- b) a doktorandusz által végzett munka ideje – az a) pont szerinti munkavégzéssel együtt - egy félév átlagában nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát,
- c) a doktorandusz munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni,
- d) a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része.
8. Kizárólag azzal a hallgatóval köthető hallgatói munkaszerződés, aki a Szegedi Tudományegyetem akkreditált iskolai rendszerű, teljes idejű első alap-, illetve mesterképzésben (kifutó rendszerben az 1993. évi LXXX. törvény szerinti egyetemi, főiskolai képzésben), az első doktori képzésben teljes idejű képzésében vesz részt, az Egyetemmel aktív hallgatói jogviszonyban áll.
9. A napi munkavégzéssel kapcsolatos feladatok ellátása során a szükséges munkáltatói intézkedéseket – így például a szabadság kiadása, a napi munka irányítása stb. – annak a szervezeti egységnek a vezetője jogosult gyakorolni, ahol a hallgató a munkát végzi (munkavégzési hely), akkor is, ha a munkáltatói jogkörbe tartozó egyéb jogosítványok gyakorlására nem ő a jogosult (megosztott munkáltatói jogkörgyakorlás).

### **Szakképzésben részt vevők munkavégzésének szabályai**

10. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásban a szakképző intézményben vagy szakképzési munkaszerződéssel a duális képzőhelyen vehet részt. Az SZTE Klinikai Központ, mint duális képzőhely a szakképzési munkaszerződésben vállalja a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását.
11. Szakképzési munkaszerződés a szakirányú oktatásban részt vevő tanulóval, illetve a képzésben résztvevő személlyel köthető
- a) a szakirányú oktatás időtartamára vagy
- b) évente legfeljebb két alkalommal, egyenként legalább kettő és legfeljebb tizenkettő hét, de éves szinten összesen legfeljebb tizenkettő hét határozott időtartamra.
12. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet.
13. A szakképzésben részt vevők munkavégzésének jelen fejezettel nem érintett szabályaira az Szktv. rendelkezéseit kell alkalmazni.

## ***XVI. fejezet: Az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkavégzésre irányuló további jogviszonylétesítésének további szabályai***

### **A munkavégzésre irányuló további jogviszony engedélyezése és bejelentése**

1. Az Egyetem a vele munkaviszonyban álló oktatóval vagy kutatóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
2. Amennyiben az oktató vagy kutató munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben, vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltatói utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. További jogviszony létesítésére

engedély csak részmunkaidőre adható, mely a teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató vagy kutató esetében a teljes munkaidő felét nem haladhatja meg.

3. Az oktátónak vagy kutátónak 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 – a munkáltatói utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen be kell jelentenie. Ha a bejelentésből megállapítható, hogy a jelen fejezet rendelkezéseiben meghatározott összeférhetlenség feltételei fennállnak, a munkáltatói utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlója a további jogviszony létesítését megtiltja.
4. Ha a munkáltatói utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlója az összeférhetlenségről nem az oktató vagy kutató bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban megtiltja a további jogviszony létesítését vagy felszólítja az érintettet az összeférhetlenség okának megszüntetésére. A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

### ***XVII. fejezet: A vezetőkre és magasabb vezetőkre vonatkozó külön rendelkezések***

1. Az Egyetemen a munkavállaló a következő **magasabb vezető megbízással** foglalkoztatható:
  - a) a rektor,
  - b) a rektorhelyettes,
  - c) a dékán,
  - d) a kancellár,
  - e) a gazdasági főigazgató,
  - f) a stratégiai főigazgató,
  - g) a Klinikai Központ elnöke,
  - h) Klinikai Központ orvosigazgató (szakmai intézményvezető-helyettes),
  - i) a Klinikai Központ ápolási igazgató,
  - j) a Klinikai Központ gazdasági igazgató,
  - k) az Egyetemi Könyvtár főigazgatója, főigazgató-helyettese,
  - l) a Tanárképző központ főigazgatója,
  - m) az Egyetemi Szaklevéltár igazgatója,
  - n) az SZTE alapfokú és középfokú gyakorló iskoláinak igazgatói, igazgató-helyettesei.
2. Az Egyetemen vezetői tisztségek:
  - a) az egyetemi főtitkár
  - b) az 1. b) pont kivételével a magasabb vezetők helyettesei, amennyiben jogszabály vagy szabályzat eltérően nem rendelkezik
  - c) a szervezeti egység vezetői és ezek helyettesei.
3. A magasabb vezetői és a vezetői megbízások határozott időre, az 1. pont a)-f) pontjában foglaltak legfeljebb 5 évre adhatók. Az 1. pont a) és c) pontjában felsorolt megbízás egy, a b), d), e) és f) pontban felsoroltak több alkalommal meghosszabbíthatók. A további, g)-n) pontban felsoroltak az ágazati jogszabályokban meghatározottak szerinti időtartamra adhatóak és hosszabbíthatóak meg. A 2. pontban felsorolt vezetői megbízások több alkalommal meghosszabbíthatók és legfeljebb öt évre adhatók azzal, hogy a vezető helyettes megbízásának időtartama nem terjedhet tovább az adott vezető megbízásánál. A Klinikai Központ betegellátó szervezeti egységei vezetésére egészségügyi szolgálati jogviszonyban határozatlan idejű vezetői megbízás adható.

4. Egy személynek legfeljebb egy magasabb vezetői és egy vezetői megbízás, illetve legfeljebb két vezetői megbízás adható. Ettől eltérni kizárólag az Egyetem érdekében, rektori méltányossági engedéllyel lehet.
5. A pályázatok tartalmi követelményeit, a vezetői megbízás szakmai feltételeit – a rektori és a kancellári pályázati felhívás kivételével –, a pályázatok elbírálásának elveit és rendjét jelen szabályzat II. fejezete tartalmazza. A rektori magasabb vezetői pályázatot a fenntartó írja ki. A kancellári magasabb vezetői megbízásra irányuló pályázat kiírásáról a fenntartó gondoskodik. A kancellári pályázati eljárásban a pályázat véleményezésére kijelölt bizottságban a felsőoktatási intézmény rektora részt vesz.
6. A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a Szenátus, illetve a Kari Tanács vagy az átruházott hatáskörben eljáró testület, illetőleg személy dönt, döntését megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A dékáni tisztség vonatkozásában a Kari Tanács véleményt nyilvánít. A rektor (átruházott hatáskörében a megbízásra jogosult vezető), továbbá a kancellár (átruházott hatáskörében a megbízásra jogosult vezető) a Szenátus (Kari Tanács, átruházott hatáskörben eljáró testület, illetőleg személy) véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízás kiadásáról.
7. Az Egyetem szolgáltató egységein belüli szervezeti egységek vezetői pályázatairól – amennyiben jogszabály, vagy szabályzat kivételt nem tesz – a jelen szabályzat mellékletében és a munkáltatói utasításban meghatározottak szerint, a megbízási jogkör gyakorlója a kötelező pályázati eljárást követően a rangsorolást végző testület véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízás kiadásáról.
8. A magasabb vezetői és vezetői megbízásról történő lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a munkavállalót eredeti munkaszerződése szerinti munkakörébe kell tovább foglalkoztatni.
9. Az Egyetemen magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig adható. Ha a rektori pályázat kiírása napján a pályázó még nem töltötte be a hatvanötödik életévét, de azt a pályázat kiírásától a megbízás pályázatban kiírt időtartama végéig betölti, akkor vezetői megbízása – az Nftv. 37. § (3) és (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően – további egy alkalommal meghosszabbítható. A Klinikai Központ betegellátó szervezeti egységei vezetésére egészségügyi szolgálati jogviszonyban hatvanötödik életév betöltését követően határozott időtartamra, kivételesen indokolt esetben, a betegellátás folyamatosságának és biztonságának biztosítása érdekében rektori jóváhagyással adható vezetői megbízás.
10. Az illetékes szervezeti egység vezetője kezdeményezheti a megbízás lejárta előtt 3–6 hónappal a pályázat kiírását.
11. Indokolt esetben ideiglenes magasabb vezetői, vezetői megbízást lehet kiadni a megfelelő végzettséggel, képzettséggel, vagy tudományos fokozattal rendelkező munkavállalónak
  - a) ha a magasabb vezetői, vezetői megbízásra eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására, vagy
  - b) ha a megbízás haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók, a működési feltételek biztosítása végett.

Továbbá indokolt esetben ideiglenes vezetői megbízás lehet kiadni a hatvanötödik életéve betöltéséig a korábbi magasabb vezető, illetve vezetői feladattal megbízott személynek.

12. Az ideiglenes megbízás határozott időre – magasabb vezető és vezető esetében is legfeljebb a pályázat eredményes elbírálásáig terjedő – legfeljebb egy éves időtartamra szól, amely indokolt esetben egyszer megismételhető.

### ***XVIII. fejezet: Munkaviszonyra vonatkozó külön rendelkezések***

1. Az Egyetem köznevelési, közgyűjteményi, egészségügyi, szociális feladat ellátására létrehozott szervezeti egységeiben, az ott foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott jogszabályokat kell alkalmazni.
2. A Klinikai Központ egészségügyi ágazati és egyéb speciális foglalkoztatási szabályait – a jelen Foglalkoztatási Követelményrendszerrel, valamint az ágazati jogszabályokkal összhangban – tárgykörben kiadott egységszintű szabályozó dokumentumban rögzíti.

### ***XIX. fejezet: A munka díjazása***

#### **Általános szabályok**

1. Az Egyetem a munka díjazásának rendszerét, a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elveit átlátható módon és az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával határozza meg.
2. A munkavállaló vagy a szabályzatban meghatározott más személy számára díjazást az Egyetem jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a szabályzatban meghatározott jogcímen és mértékben nyújthat. A jogszabály vagy a szabályzat rendelkezésétől - annak eltérő rendelkezése hiányában - nem lehet eltérni. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott díjazását jogszabály, valamint annak alapján az illetményen felüli díjak és vezetői juttatások körében elnöki utasítás határozza meg.

#### **A munkadíj (munkabér) megállapítása**

3. A munkáltató a munkabért időbérként, teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.  
A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában megállapítani csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás alapján lehet. Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkabérét kizárólag teljesítménybér formájában megállapítani nem lehet. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott díjazását jogszabály, valamint annak alapján az illetményen felüli díjak és vezetői juttatások körében elnöki utasítás határozza meg.

#### **Az alapbér**

4. A munkavállaló alapbérét a munkaszerződésben időbérben kell meghatározni.  
Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatottak alapbérét rektori-kancellári együttes utasítás állapítja meg (bértábla).

## A bérkiegészítés

5. A munkavállalót a munkáltató átmeneti többletfeladatok teljesítéséért, vagy meghatározott munkateljesítmény eléréseért egyszeri vagy határozott időtartamra járó, havi rendszerességgel megfizetett bérkiegészítésben részesítheti.

### Bérkiegészítés a munkavállaló teljesítménye alapján

6. A munkavállaló a teljesítmény-értékelés alapján – amennyiben kiemelkedő vagy jól teljesítő minősítésben részesült - bérkiegészítésben részesülhet, amely a teljesítmény-értékelést követően utólag esedékes.

## A bérpótlék

7. A munkavállaló javára bérpótlékot jogszabály, az Egyetem szabályzata vagy kollektív szerződés állapíthat meg.  
A bérpótlék számításának alapja a munkavállaló alaphéja.  
Az Egyetem szabályzatában vagy kollektív szerződésben meg kell határozni a pótlék mértékét vagy összegének alsó és felső határát.  
Amennyiben jogszabály a pótlék mértékének alsó határát határozza meg, úgy a pótlék összegét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.  
Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban bérpótlékot rektori és kancellári együttes utasítás is megállapíthat.

### Az Egyetem által adományozott címhez kapcsolódó juttatás

8. Az Egyetem által adományozott címhez vagy elismeréshez kapcsolódó juttatás összegét a címet vagy elismerést alapító szabályzatban kell meghatározni.

## A magasabb vezetői vagy vezetői pótlék, bérkiegészítés

9. A szabályzat Harmadik rész XVII. Fejezet 1. pontjában meghatározott magasabb vezetői vagy vezetői munkakört ellátó, illetve magasabb vezetői vagy vezetői megbízással rendelkező munkavállaló vezetői pótlékra jogosult.
10. A vezetői pótlék meghatározásának feltételeit és mértékét – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – rektori-kancellári együttes utasítás határozza meg. Az utasítás, és annak módosítása hatálybalépéséhez a kuratórium jóváhagyása szükséges.
11. A magasabb vezetői vagy vezetői munkakört ellátó, illetve magasabb vezetői vagy vezetői megbízással rendelkező munkavállalónak bérkiegészítés adható.
12. A rektor és a kancellár vezetői pótlékának, valamint bérkiegészítésének feltételeit és mértékét a fenntartó határozza meg.

### **Távolléti díj számítása**

13. A távolléti díj számítása során az Mt. 148. §-ában meghatározottakon felül a távolléti díj alapjaként figyelembe kell venni a munkavállalók részére megállapított rendszeres pótlékokat, valamint a munkáltatói hatáskörben biztosított bérkiegészítés összegét is.
14. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók távolléti díjának alapjaként figyelembe kell venni az Eszjtv. és végrehajtási rendeletei, a vonatkozó OKFŐ utasítások, valamint az munkáltató utasításai alapján megállapított juttatásokat, emellett a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 2/C. § (2) bekezdését is alkalmazni kell.

## Negyedik rész

### *XX. fejezet: A habilitációs eljárás szabályai*

1. Az Egyetem a tudományos fokozattal rendelkezők oktatói és előadói képességének, valamint tudományos teljesítményének megítélése érdekében – erre irányuló kérelem esetén – habilitációs eljárást folytat le.
2. A habilitációs eljárás részletes szabályait a jelen szabályzat mellékleteként a Szenátus által elfogadott Habilitációs Szabályzat tartalmazza.

### *XXI. fejezet: A foglalkoztatottak részére adományozható címek, kitüntetések*

#### **Munkaviszonnal járó címek**

1. A mestertanári kitüntető cím az SZTE Kitüntetéseiről és Kitüntető Címeiről szóló szabályzat 36. §-ában foglaltak szerint adományozható.

#### **Munkaviszonnal nem járó címek**

2. Az Egyetemen munkaviszonnal nem járó kitüntető címként
  - a) Professor Emeritus/Professor Emerita cím;
  - b) magántanári cím;
  - c) címzetes egyetemi tanár cím;
  - d) címzetes főiskolai tanári cím;
  - e) címzetes egyetemi docensi cím;
  - f) címzetes főiskolai docensi cím;
  - g) mesteroktatói cím;
  - h) a vendégprofesszori cím;
  - i) az „Egyetem Díszpolgára”;
  - j) Doctor Honoris Causa,
  - k) Senator Honoris Causakitüntető cím adományozható.
3. A Professor Emeritus/Professor Emerita, a magántanári, a címzetes egyetemi tanári, a címzetes főiskolai tanári, a címzetes egyetemi docensi, a címzetes főiskolai docensi, a mesteroktatói, „Szegedi Tudományegyetem Vendégprofesszora”, „Egyetem Díszpolgára”, Doctor Honoris Causa, Senator Honoris Causa cím odaítéléséről, visszavonásáról, valamint a címmel rendelkezők jogairól a jelen szabályzat mellékletét képező az Egyetem Kitüntetéseiről és kitüntető címeiről szóló Szabályzata rendelkezik.

### **Az állami kitüntetésekre, illetve egyéb miniszteri elismerések adományozására vonatkozó javaslat felterjesztésének rendje**

4. Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslatokat a „Határidős személyügyi feladatok Jegyzékben” meghatározott határidőig kell a humánpolitikai igazgatónak benyújtani.
5. A Jegyzék összeállításáról – az állami, miniszteri kitüntetések adományozására vonatkozó jogszabályra, illetve a Szenátus éves ülés- és munkatervére is figyelemmel – a humánpolitikai igazgató gondoskodik.
6. A benyújtott javaslatok
  - a) összegyűjtése,
  - b) döntéshozatalra előkészítése,
  - c) felterjesztésea humánpolitikai igazgató feladata.
7. Az állami kitüntetésekre vonatkozó javaslatokról, illetve az egyes jelöltek közötti esetleges rangsor megállapításáról a rektor/a kancellár dönt.
8. Az Egyetem által adományozható kitüntetések elbírálásánál az Egyetem kitüntetéseiről és kitüntető címeiről szóló szabályzat az irányadó.
9. Valamennyi előterjesztést írott példányban, valamint elektronikus úton is meg kell küldeni. Az állami kitüntetések illetve az egyéb miniszteri elismerések adományozására vonatkozó javaslattételhez a vonatkozó jogszabályokban meghatározott mintát kell használni.
10. Az előterjesztéseket indoklással kell ellátni és – amennyiben azokról a szervezeti egység valamely fóruma előzetesen véleményét formált – az arról szóló szavazás eredményét fel kell tüntetni.
11. Ha valamely kitüntetésre a javaslattevő több személyt terjeszt elő, az előterjesztésben egyértelmű rangsorra kell javaslatot tenni.
12. Ha az állami kitüntetések esetében a vonatkozó jogszabály további követelményeket is támaszt, a javaslatot azoknak megfelelően kell elkészíteni.
13. A kar kitüntetését alapíthat saját hatáskörében a karra jellemző speciális körülmények figyelembevételével.

## ***XXII. fejezet: A személyügyi adatok kezelése és nyilvántartása***

### **A munkavállaló adatközlési kötelezettsége**

1. A munkavállaló – a személyügyi nyilvántartás naprakész állapotának biztosítása érdekében – a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles közölni munkáltatójával:
  - a) nevének, lakcímének megváltozását,
  - b) magasabb végzettség, képzettség megszerzését,
  - c) tudományos fokozat és tudományos cím megszerzését,
  - d) ha az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasnak minősül.
2. Az Egyetem köteles a fenti adatok kezelése során az adatvédelmi rendelkezéseket betartani.



3. Vagyonnyilatkozat tételére kötelezett Egyetemünkön minden olyan személy, aki feladatai ellátása során – önállóan vagy testület tagjaként – javaslattételre, döntésre vagy ellenőrzésre jogosult költségvetési vagy egyéb pénzeszközök felett.  
A vagyonnyilatkozat tételére kötelezettek körét, a vagyonnyilatkozat átadására, nyilvántartására, a vagyonnyilatkozatban foglalt személyes adatok védelmére, valamint a vagyongyarapodási vizsgálatra vonatkozó bejelentést megelőző meghallgatásra vonatkozó részletes szabályokat munkáltatói utasítás tartalmazza.

### ***XXIII. fejezet: Záró rendelkezések***

1. Jelen szabályzatot a Szegedi Tudományegyetem Szenátusa 2024. év június hó 24. napján tartott ülésén hozott SZ-407-XI/2023/2024. (VI.24.) számú határozatával elfogadta.
2. Jelen szabályzat 2024. év július hó 1. napján lép hatályba.
5. A szabályzat a következő linken érhető el folyamatosan: <http://www.u-szeged.hu/szabalyzatok>.

**Kelt:** Szegeden, 2024. év június hó 24. napján

**Prof. Dr. Rovó László s. k.**  
rektor

**Dr. Fendler Judit s.k.**  
kancellár