

II. KÖNYV

FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. fejezet

ALAPVETŐ RENDELKEZÉSEK

Hatály

70. § A foglalkoztatási követelményrendszer hatálya kiterjed a Főiskolával, mint munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra.

71. § (1) A Főiskola munkavállalóinak munkaviszonyára – az állami jog szempontjából alkalmazni kell – a Szabályzat rendelkezésein kívül:

- a)** Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt (Mt.), valamint a munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályokat,
- b)** a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvényt (Ftv.),
- c)** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2. sz. mellékletét,
- d)** a Kjt felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III.14.) Korm. r.;
- e)** a Ftv. egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV.5.) Korm. r.

(2) A Szabályzat által nem rendezett kérdésekben értelemszerűen az (1) bekezdésben felsorolt rendelkezések alkalmazandók.

72. § A Szabályzat meghatározott rendelkezései kizárólag a megbízási jogviszonyra alkalmazandók.

Méltányosság

73. § (1) A rektor méltányossági alapon felmentést adhat a Főiskolával munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban álló személy számára a Foglalkoztatási követelményrendszer bármely pontja alól.

(2) A méltányossági jogkörben meghozott döntéshez a rektor kikéri az ügy tárgya szerint érintett szervezeti egység vezetőjének, vagy az illetékes testület/bizottság véleményét.

(3) A méltányosságon alapuló határozatban rendelkezni kell az engedély feltételeiről, hatályosságának idejéről.

(4) A méltányossági jogkörben hozott döntés ellen jogorvoslatnak helye nincs.

A működés személyi feltételei

74. § A Ftv. egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV.5.) Korm. rendelet 1. számú mellékletében foglaltak szerint a felsőoktatási intézmények nyilvántartásba vételének, létesítésének és működésének minimális (kötelező) személyi feltételeként – a Ftv. 12. §-ának (4) bekezdésében meghatározottak figyelembevételével – biztosítani kell

- a) az egyes szakok képzéséhez szükséges oktatói létszámot;
- b) oktatási segédszemélyzetet és oktatásirányítási létszámot, melynek el kell érnie a maximális felvehető hallgatói létszám 0,2 %-át;
- c) az intézmény rendelkezésére álló infrastruktúra üzemeltetéséhez szükséges személyzetet.

75. § (1) A Szenátus az intézmény éves költségvetésének elfogadása előtt megvizsgálja és értékeli a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek rendelkezésre állását.

(2) A Szenátus az éves költségvetés elfogadása előtt megvizsgálja és értékeli az oktató munkakörben foglalkoztatottak létszámát, összetételét, az Ftv. 84. §-ában előírt követelmény teljesíthetőségét, továbbá a szükséges oktatásirányítási létszám rendelkezésre állását.

(3) A Szenátus az intézmény éves költségvetésének elfogadása előtt megvizsgálja és értékeli az oktatói-kutatói kar tudományos potenciálját, az abban bekövetkezett változásokat, a változások tendenciáit.

Munkáltatói jogkörök

76. § (1) A Főiskola munkavállalói felett a munkáltatói jogkör gyakorlása – a Fenntartói Konferencia jogköreit kivéve – a rektort illeti meg.

(2) A rektor a Szabályzat keretei között a munkáltatói jogok gyakorlását írásbeli meghatalmazással más személyre átruházhatja.

(3) A Főiskola illetékes testületei személyi kérdések intézésében a Szabályzat rendelkezései szerint közreműködnek.

A munkaviszonnyal kapcsolatos Főiskolán belüli jogorvoslatok

77. § (1) A munkaviszony alanya valamely döntéshozatalra jogosult személy, vagy valamely testület munkaviszonyával összefüggésben hozott döntése vagy intézkedése, illetve intézkedésének elmulasztása ellen – a közléstől, ennek hiányában a tudomására jutásától számított tizenöt napon belül – jogorvoslattal élhet, ha a döntés, intézkedés,

vagy ezek elmulasztása jogszabályba, vagy a Szabályzat valamely rendelkezésébe ütközik.

(2) A jogorvoslati kérelmet a rektorhoz kell benyújtani, aki azt harminc napon belül elbírálja, és annak alaposága esetén a panaszolt személy vagy testület döntését, intézkedését – szükség esetén új eljárás lefolytatására és határozat meghozatalára utasítás mellett – megsemmisítheti, illetve a mulasztót döntés meghozatalára, intézkedés megtételére utasíthatja.

(3) A rektor, illetve a Szenátus döntése, intézkedése, illetve mulasztása esetén a kérelmet a főtitkáron keresztül a Fenntartói Konferenciához kell benyújtani.

2. fejezet

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

A jogviszony létesítésének feltételei

- 78. § (1)** A Főiskolán munkaviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki
- a) cselekvőképes,
 - b) büntetlen előéletű,
 - c) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel és/vagy szakképzettséggel,
 - d) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas,
 - e) tiszteletben tartja a katolikus tanítást, és ennek megfelelő életet él.

Munkaviszony létesítése

79. § (1) A munkaviszony létesítését a szervezeti egység vezetője kezdeményezi a munkáltatói jogkör gyakorlójánál. A javaslatához mellékelni kell a munkavállaló munkaköri leírását is.

- (2)** A Főiskolán munkaviszony létesítése csak abban az esetben kezdeményezhető, ha
- a) az adott munkakörre történő jogviszony létesítése azért történik, mert abban a munkakörben foglalkoztatott munkavállaló jogviszonya megszűnt, a státus megüresedett, és a jogviszony létesítéséhez az adott szervezeti egység működéséhez igazoltan szükség van, vagy
 - b) az adott szervezeti egység feladatkörének igazolt változása új munkakör létesítését és betöltését indokolja.

(3) A munkaviszony létesítését olyan időpontban – minimálisan 30 nappal a munkába lépést megelőzően – kell kezdeményezni, hogy a munkába állás első napja előtt legalább két héttel lezáruljon az előkészítési folyamat, és a Gazdasági Osztály a társadalombiztosítás kezdetére vonatkozó bejelentést legkésőbb a társadalombiztosítási jogviszony első napját megelőző napon megtehesse az illetékes Egészségbiztosítási Pénztár felé. A fenti határidőn túli előterjesztéseket a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles visszautasítani, illetve a kinevezés dátumát az előterjesztéstől számított 30 napon belüli időpontra meghatározni.

A pályázati eljárás

78/A. § (1) A Főiskolán a hatáskörrel rendelkező szerv, illetve személy döntése alapján pályázati eljárás keretében is betölthető

- a) az egy tanévnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai tanári, illetve docensi, valamint a kutatóprofesszori és tudományos tanácsadói munkakör;
- b) a Szabályzatban meghatározott vezetői és magasabb vezetői állás.

(2) A pályázatokat a Szabályzatban foglaltaknak megfelelően a Fenntartói Konferencia, vagy annak megbízásából a rektor, illetve a rektor saját jogán írja ki.

(3) Az oktatói, illetve kutatói munkakörre vonatkozó pályázat kiírásáról a rektor az adott szervezeti egység vezetőjének javaslatára az illetékes intézeti tanács, illetve a tanszéki értekezlet, valamint a Szenátus véleményének ismeretében dönt.

78/B. § (1) A pályázatokat az intézmény a saját és a fenntartók honlapján teszi közzé.

(2) A pályázatok közzétételét a főtitkár szervezi.

(3) A honlapon való közzététel az Informatikai Csoport feladata. A pályázati felhívás szövege mellett a közzététel napját minden esetben fel kell tüntetni.

(4) A pályázati kiírásnak az Mt. 80. § (2)-(3) bekezdésében foglaltak mellett tartalmaznia kell

- a) a munkakör pontos megnevezését,
- b) az előírt végzettséget és képzettséget,
- c) a szükséges szakmai gyakorlat jellegét és időtartamát,
- d) határozott idejű munkaviszonynál a jogviszony időtartamát,
- e) a pályázatra vonatkozó tartalmi előírásokat,
- f) a pályázathoz csatolandó mellékletek listáját,
- g) a pályázat benyújtásának időpontját, helyét, valamint annak a személynek megjelölését, akihez a pályázatot be kell nyújtani.

(5) A pályázatok benyújtásához rendelkezésre álló időtartam a közzétételtől számított legalább harminc nap, amelybe a közzététel napja is beleszámít.

78/C. § (1) A pályázatokat – a kiírásnak megfelelően – a Fenntartói Konferenciának, illetve a rektornak címezve a Rektori Titkárságon kell benyújtani. A benyújtott pályázatokat – a pályázatok benyújtásához rendelkezésre álló időszak letelte után – a Rektori Titkárság juttatja el a véleményezőkhöz. A véleményezők megnevezését a Szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

(2) Elfogultság esetén a Fenntartói Konferencia, illetve a rektor független eseti bizottságot jelöl ki a véleményezésre.

(3) A véleményező köteles vizsgálni, hogy a pályázat a pályázati feltételeknek megfelel-e. A kiírt feltételeknek maradéktalanul meg nem felelő pályázatok nem kerülnek véleményezésre.

(4) A véleményező a pályázati feltételeknek maradéktalanul megfelelő pályázatokról véleményt nyilvánít.

(5) A véleményező valamennyi beérkezett pályázatot felterjeszti a Fenntartói Konferenciához, illetve a rektorhoz, mellékelve a véleményező előterjesztését.

(6) Az adott munkakör betöltéséről a pályázat kiírója dönt.

80. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni.

(2) Az egyes munkakörök esetében a munkaviszony létesítésére jogosult vezetők körének meghatározását a Szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

(3) A munkaszerződés aláírását megelőzően meg kell győződni az Ftv. 81. §-ának (2) bekezdésében foglalt feltételek fennállásáról, ennek megfelelően – a leendő munkavállaló személyi anyagához csatolás céljából – át kell venni

- a) a büntetlen előéletet igazoló hatósági erkölcsi bizonyítványt,

- b) a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok eredeti példányaikat, amelyekről a főtitkár másolatot készít, amelyre rávezeti, hogy az az előtte bemutatott eredeti példánnyal megegyezik és ezt aláírásával, pecséttel és keltezéssel hitelesíti,
- c) az egészségügyi alkalmasságról szóló igazolást.

(4) Nem kell alkalmazni a jelen szakasz (3) bekezdésében foglaltakat, ha az iratok már a Főiskola rendelkezésére állnak.

81. § (1) A munkaszerződést a Mt. 76. §-ában meghatározott tartalommal kell elkészíteni a Szabályzat [2. számú mellékletében](#) található iratminták értelemszerű felhasználásával.

(2) Munkaviszony létesítésekor a munkaszerződéshez mellékelni kell a munkavállaló munkaköri leírását.

82. § A munkaszerződés aláírásával egyidejűleg szóban tájékoztatást kell adni az Mt. 76. § (7) bekezdésében foglaltakról, ezt a tájékoztatást 30 napon belül a főtitkár írásban is átadja a munkavállaló részére.

83. § (1) A munkaszerződés legalább három példányban készül és abból

- a) egy példányt a munkavállalónak kell átadni, az átvétel tényét az átadónak az intézményi példányra rá kell vezetni;
- b) két példányt a Gazdasági Osztály részére.

(2) Indokolt esetben további példányok küldhetők a szervezeti egységek vezetői részére.

84. § A Főiskolán valamennyi jogviszony létesítését az érintett szervezeti egység vezetője, a főtitkár, valamint a Gazdasági Osztály készíti elő.

A próbaidő

85. § (1) Főiskola minden munkavállalót – az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatottak kivételével – próbaidővel alkalmaz. A próbaidő legfeljebb három hónap. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, írásbeli nyilatkozattal megszüntetheti.

(2) Nem lehet próbaidőt kikötni, ha a munkaviszony tanulmányi szerződés alapján létesül.

Jognyilatkozatok

86. § (1) A munkavállaló előző jogviszonyait (beleértve a határozott idejű alkalmazásokat is), képzettségét, valamint minden egyéb, a munkaviszony létesítéséhez szükséges tény, adatot, a munkaszerződés aláírásáig köteles igazolni.

(2) A munkavállaló a munkaszerződés elkészítése előtt – a Szabályzat [3. számú mellékletében](#) szereplő nyilatkozat minta kitöltésével – köteles nyilatkozni a további munkavégzésre irányuló jogviszonyairól.

(3) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

Helyettesítés

87. § (1) A Főiskolával munkaviszonyban álló személy jogszabály vagy a munkáltató által engedélyezett tartós távolléte esetén, a munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról helyettesítés (átírányítás) útján kell gondoskodni. A helyettesítés nem minősül munkaszerződés-módosításnak.

(2) Helyettesítés jogcímén a munkaköri leírásban részletesen meghatározott feladatok ellátása céljából, a helyettesített személy távollétének időtartamára:

- a)** határozott idejű munkaviszony létesíthető új munkavállalóval,
- b)** a munkáltatói jogkör gyakorlója helyettesítést rendelhet el a Mt. 83/A. §-ában foglalt rendelkezések alapján.

Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai

88. § (1) Teljes munkaidőre szóló munkaviszonyban álló munkavállaló további munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet. Az oktatói munkakörben foglalkoztatott további oktatói vagy kutatói tevékenységre irányuló megbízást csak úgy létesíthet, ha ezt előtte 10 nappal írásban bejelenti a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Amennyiben a bejelentésre 8 napon belül nem kap értesítést, a bejelentést elfogadottnak kell tekinteni.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a hozzájárulást 8 napon belül megtagadhatja, ha a további jogviszony létesítése a Főiskola katolikus szellemiségébe ütközik, vagy ha a további jogviszonyból eredő kötelezettségek teljesítése a munkavállaló feladatainak ellátását veszélyeztetheti.

(3) A részfoglalkozású munkaviszonyban álló munkavállaló köteles a további munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony létesítésének, az oktatói munkakörben foglalkoztatott a további oktatói illetve kutatói tevékenységre irányuló megbízás elfogadásának szándékát a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetesen írásban bejelenteni.

3. fejezet

A MUNKAVISZONY MÓDOSÍTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A munkaviszony módosításának közös szabályai

89. § (1) A munkaszerződést csak erre irányuló írásbeli szerződéssel, a munkáltató és a munkavállaló által aláírt okmány elkészítésével lehet módosítani.

(2) A munkaviszony módosítására irányuló szerződésben a munkavállalót figyelmeztetni kell a jogorvoslat lehetőségére.

(3) Nincs szükség az (1) bekezdésben meghatározott eljárásra, ha a módosítás jogszabályon alapul, így különösen a munkavállaló fizetési fokozatának megváltozása, munkabérének megemlése esetén. A munkaviszony módosításáról azonban ilyen esetben is írásban kell értesíteni a munkavállalót, az értesítést részére lehetőleg személyesen kell átadni, és az átvétel tényét az értesítés munkáltatói példányán igazoltatni kell. Postai úton az értesítést tértivevénnyel kell kézbesíteni.

(4) A módosítás eredeti példányaiból

a) egy példányt a munkavállalónak kell átadni, az átvétel tényét az intézményi példányra rávezetik,

b) két példányt pedig a Gazdasági Osztályhoz kell eljuttatni.

(5) Indokolt esetben további példányok küldhetők a szervezeti egységek vezetői részére.

(6) A módosítással kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, a főtitkár, valamint a Gazdasági Osztály készíti elő.

(7) A módosítási javaslatot a munkaviszony módosításának tervezett időpontját megelőzően 30 nappal kell kezdeményezni. A fenti határidőn túli előterjesztéseket a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles visszautasítani, illetve a módosítás dátumát az előterjesztéstől számított 30 napon belüli időpontra meghatározni.

A munkakör módosítása

90. § (1) Ha a munkaszerződés módosítása a munkakör megváltoztatására vagy az eredeti munkakör lényeges módosítására irányul, akkor a jelen fejezetben foglaltak szerint kell eljárni, és a módosítást megelőzően meg kell győződni arról, hogy az alkalmazási feltételek az új, illetve a megváltozott munkakör vonatkozásában is fennállnak.

(2) Ha a munkakör módosítása a munkavégzés helyének megváltoztatását is magában foglalja, akkor erről a kinevezést módosító okmányban külön rendelkezni kell.

(3) Az (1) bekezdése alapján, ha az új, vagy a megváltozott munkakör vonatkozásában ez szükséges – a munkavállaló személyi anyagához csatolás céljából – át kell venni az új vagy megváltozott munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget és képzettséget igazoló oklevelek, bizonyítványok másolatát.

(4) Nem kell alkalmazni a (3) bekezdésében foglaltakat, ha az új munkakör betöltéséhez a szükséges iratokat már csatolták.

Többletfeladat ellátása

91. § (1) A munkáltatói jogkört gyakorló vezető valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából megállapodást köthet a munkavállalóval, annak munkakörébe nem tartozó többletfeladat ellátására, meghatározott időre, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítés ellenében, ide nem értve a helyettesítés formájában ellátott többletfeladatot.

(2) A többletfeladat ellátására meghatározott időtartamot a feladat jellegének megfelelően kell meghatározni (tárgyév/hónap; tanév/félév; más meghatározott időszak).

(3) A többletfeladat ellátására való megállapodásnak feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon.

(4) Többletfeladat lehet a munkavállaló munkakörébe nem tartozó bármely olyan – nem oktatási – feladat,

- a)** amely a Főiskola tevékenységi körébe tartozik,
- b)** amelynek többletfeladatként történő ellátása a Főiskola érdekeit tekintve ilyen módon célszerű és gazdaságos,
- c)** amelynek ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.

(5) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

4. fejezet

A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE

A munkaviszony megszűnése

92. § (1) A munkaviszony a Mt. 86. §-ában meghatározott esetekben a munkáltatói jogkör gyakorlójának külön intézkedése nélkül is megszűnik.

(2) Ha a munkaviszony a munkavállaló halálával szűnik meg, erről a tényről a közvetlen munkahelyi vezető haladéktalanul értesíteni köteles

- a) a rektort,
- b) a Gazdasági Osztályt.

93. § (1) Ha a munkaviszony a munkaszerződésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg, erről a tényről az érintett munkavállalót a határozott idő lejártát megelőzően 30 nappal, a Szabályzat **95. §-ában** foglalt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell értesíteni.

(2) A munkaviszony megszűnéséről – a meghatározott idő lejártával egyidejűleg – a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti a Gazdasági Osztályt.

A munkaviszony megszüntetése

94. § (1) A munkaviszony a Mt. 87. §. (1) bekezdésében meghatározott esetekben (közös megegyezéssel, rendes felmondással, rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal a próbaidő alatt) szüntethető meg.

(2) Amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel szűnik meg, akkor az erről szóló írásbeli megállapodást a főtitkár készíti elő, és mind az érintett munkavállaló, mind a munkáltatói jogkör gyakorlója aláírja.

(3) Próbaidő alatt bármelyik fél egyoldalú nyilatkozattal – azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt. Ennek megtörténtéről a Gazdasági Osztályt a közvetlen munkahelyi vezető haladéktalanul értesíteni köteles.

(4) A munkavállaló, illetve munkáltatói jogkör rendes felmondással a Mt. 89–95. §-aiban foglalt rendelkezések alapján megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát.

(5) A munkavállaló, illetve munkáltatói jogkör gyakorlója rendkívüli felmondással megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát a Mt. 96. §-ában meghatározott esetekben és módon.

(6) A munkavállaló a felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezve, a főtitkárnak nyújtja be. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felmondás tényéről értesíti a Gazdasági Osztályt.

(7) A munkáltató a felmondást – a Mt. 87/A. § (1) bekezdés a)–g) pontjaiban foglalt nyugdíjasnak minősülés eseteit kivéve – indokolni köteles, és a munkavállaló figyelmét fel kell hívnia a jogorvoslat lehetőségére.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén alkalmazandó közös szabályok

95. § (1) A megszüntetésre vonatkozó javaslatot a munkaviszony megszüntetésének (felmondási idő kezdetének) tervezett időpontját megelőzően 30 nappal kell kezdeményezni. A fenti határidőn túli előterjesztéseket a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles visszautasítani, illetve a megszüntetés dátumát az előterjesztéstől számított 30 napon belüli időpontra meghatározni.

(2) A megszüntetésről szóló munkáltatói döntés eredeti példányaiból

a) egy példányt a munkavállalónak kell átadni, az átvétel tényét az intézményi példányra rávezetik,

b) két példányt a Gazdasági Osztály részére kell eljuttatni.

(3) Indokolt esetben további példányok küldhetők a szervezeti egységek vezetői részére.

(4) A megszüntetéssel kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, a főtitkár, valamint a Gazdasági Osztály látja el.

96. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles a birtokában lévő, de a Főiskola tulajdonát képező eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel és felszerelésekkel elszámolni, a Főiskolával fennálló esetleges tartozását rendezni, az elszámolási lapot az érintettekkel aláírni és azt legkésőbb az utolsó munkában töltött napot megelőző harmadik napon a Gazdasági Osztályra leadni, továbbá a szervezeti egység vezetője által megjelölt személynek munkakörét átadni.

(2) A Főiskola Gazdasági Osztálya köteles a munkavállaló részére a Mt.-ben előírt igazolásokat kiadni, az időarányos szabadságot pénzben megváltani, a munkavállalónak járó és még ki nem fizetett juttatásokat kifizetni, illetve bankszámlájára átutalni. A szervezeti egység vezetője köteles az időarányos szabadság természetben való kiadására törekedni, megváltásra csak abban az esetben kerülhet sor, ha a természetbeni kiadás nem lehetséges.

5. fejezet

A MUNKAIDŐ ÉS A SZABADSÁG

A munkaidő beosztása

97. § (1) A Főiskola munkavállalói főszabály szerint heti ötnapos munkarend szerint, egyműszakos és osztatlan munkaidő beosztásban dolgoznak.

(2) A munkaidő beosztás tekintetében különbséget kell tenni az adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak kötött munkaidő-beosztása, illetve az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatottak kötetlen munkaidő-beosztása között.

(3) Az adminisztratív munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő beosztása – eltérő megállapodás hiányában – hétfőtől csütörtökig 8 órától 16 óra 30 percig tart, a munkaidőbe beszámító 30 perc munkaközi szünettel (ebédidő); pénteken 8 órától 14 óráig tart munkaközi szünet nélkül.

(4) Készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállaló munkaidő beosztására a Mt. rendelkezései az irányadók.

(5) Az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását a Ftv. és ennek alapján a Szabályzat keretében kialakított munkarend állapítja meg.

98. § (1) A Főiskola a tevékenységéből eredően év végi szünetet tart december 24-e és 31-e között. Ezen időszakra eső munkanapokat a munkarendben előre meghatározott szabadnapokon történt munkavégzéssel, vagy a munkavállaló éves szabadságának terhére kell rendezni.

(2) A rektor nyári szünetet rendelhet el, amely a munkavállalók éves szabadságának terhére kerül elszámolásra.

99. § A Mt.-ben meghatározott munkaszüneti napokon túlmenően a Főiskolán további fizetett szabadnap engedélyezésre a rektor jogosult.

Rendes szabadság

100. § (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból állhat.

(2) A vezető állású munkavállalót évi tizenöt munkanap pótszabadság illeti meg.

(3) Az alapszabadság kétharmadát és a pótszabadságot elsősorban a nyári oktatási szünetben kell kiadni, figyelemmel a **98. §** rendelkezéseire.

(4) Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a Főiskola a munkavállaló kérésének megfelelően köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

(5) A Főiskolával munkaviszonyban álló oktatók rendes szabadsága szorgalmi, vizsga- és pótvizsga időszakban csak a rektor engedélyével, különös méltánylást érdemlő esetben adható ki.

(6) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.

(7) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

Fizetés nélküli szabadság

101. § (1) A fizetés nélküli szabadságot a munkavállalónak előzetesen írásban kérelmeznie kell legalább két héttel előbb. A kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell benyújtani.

(2) A munkavállalók részére a munkáltatói jogkör gyakorlója külföldi munkavállalás vagy tartózkodás céljából egy évig fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet. Az engedély indokolt esetben két alkalommal újabb egy-egy évvel meghosszabbítható.

(3) A munkavállaló írásbeli kérelme alapján a közvetlen munkahelyi vezető egyetértésével a munkáltatói jogkör gyakorlója egyéb okból is engedélyezhet legfeljebb egy évig tartó fizetés nélküli szabadságot.

6. fejezet

A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A munkáltató kártérítési felelőssége

100/A. § (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

101. § (1) A Főiskola csak azokért – a munkahelyre bevitt – eszközökért, szerszámokért tartozik felelősséggel a munkavállalónak, amelyeket a Főiskola engedélyével és érdekében vitt a munkavállaló a munkahelyre. Egyéb esetekben a bekövetkezett kárért a Főiskolát csak szándékos károkozás esetén terheli felelősség.

(2) Amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni és a munkavégzés más helyiségben történik, a szervezeti egység vezetője köteles gondoskodni arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezésére zárható helyiség és a helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésre. A munkavállaló köteles ebben a helyiségben hagyni és a rendelkezésre bocsátott szekrénybe elzárni a ruházati és felszerelési tárgyait.

(3) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

(4) A Főiskola mint munkáltató kártérítési felelőssége tekintetében egyebekben a Mt. szabályait kell alkalmazni.

Eljárás a Főiskola mint munkáltató károkozása esetén

101/A. § (1) A Mt. 185. §-a alapján a Főiskola a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül felhívja a károsultat kárigénye előterjesztésére.

(2) A Főiskola a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

101/B. § (1) A munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik (vétkességi felelősség).

(2) A kártérítési felelősség alapjára, a szándékosság, gondatlanság fogalmára, a több munkavállaló által együttesen okozott kárért való felelősség, a megrongált, elveszett vagyontárgy értékének megállapítása, a vétkességre tekintet nélküli felelősség szabályaira, munkáltató kárigényének érvényesítésére a Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

A Főiskola eszközeinek kölcsönadása

102. § (1) A munkavállaló kérelmére a rektor vagy az általa megbízott személy engedélyezheti a Főiskola leltárába tartozó szerszámok és más eszközök kölcsönadását visszaszolgáltatási kötelezettséggel.

(2) A kölcsönadott dolgot kezelő szervezeti egység a kölcsönadott szerszámokról és eszközökről nyilvántartást vezet.

(3) A kölcsönvett eszközöket haladéktalanul, külön felszólítás nélkül vissza kell szolgáltatni az előzetesen egyeztetett idő lejártakor, illetve akkor is, ha erre a kölcsönadó a kölcsönbevevőt felszólítja.

(4) A munkavállaló a kölcsönvett eszközökben bekövetkezett kár esetén a teljes kárt köteles megtéríteni.

Eljárás munkavállaló károkozása esetén

102/A. § (1) A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.

(2) A szervezeti egység vezetője köteles:

- a)** bűncselekmény gyanúja esetén értesíteni kell a főtitkárt,
- b)** a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
- c)** a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és a főtitkár bevonásával lefolytatni.

(3) Nem áll fenn az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés a), illetve b) pontjaiban rögzített bejelentési, illetve intézkedési kötelezettség, ha a keletkezett kár olyan csekély mértékű, 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 a (2) bekezdés c) pontjában foglalt intézkedéstől eltekinthet.

II. RÉSZ

AZ OKTATÓKRA, KUTATÓKRA ÉS TANÁROKRA IRÁNYADÓ TOVÁBBI RENDELKEZÉSEK

1. fejezet

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

Az oktatói, kutatói alkalmazás feltételei

103. § Az oktatókra irányadó rendelkezések hatálya kiterjed a Főiskola valamennyi alkalmazottjára, akik oktatási és kutatási tevékenység folytatására irányuló jogviszonyban állnak.

104. § (1) Az oktatói feladat - a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel - oktatói munkakörben látható el, az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban. Oktatói munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.

(2) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább kilencven százalékát a Főiskola tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a Főiskola oktatással összefüggő tevékenységében is. Tudományos kutatói munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.

(3) 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.

(4) Megbízási jogviszony keretében az oktatói, illetve kutatói feladat akkor látható el, ha az oktató által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hetven százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató, illetve megbízásos kutató). Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói, illetve kutatói feladatokra. A Főiskola a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

(5) A Főiskolán egyetemi tanár, főiskolai tanár, főiskolai docens, adjunktus és tanársegéd, valamint tanári (így különösen nyelvtanár, gyakorlati oktató) oktatói munkakörök szervezhetők.

(6) A kutatók vonatkozásában a Főiskolán kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi, tudományos munkatársi, tudományos segédmunkatársi kutatói munkakörök szervezhetők.

(7) Az oktatói és kutatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím

használatának jogával. Tanársegédi munkakörben az oktató három évig mint gyakornok, munkaköri cím nélkül is foglalkoztatható, mely a tudományos segédmunkatárs esetében nem lehetséges.

105. § (1) A Főiskolán oktató és kutató az lehet, aki

- a) egyetemi oklevéllel vagy mesterfokozattal rendelkezik,
- b) cselekvőképes és büntetlen előéletű.

(2) Filozófiai, teológiai és kánonjogi tantárgyak oktatásához szükséges kánoni küldetést a *Codex Iuris Canonici* 253. kánonjának 1. §-ában foglaltak szerint csak erényes és valamely – az Apostoli Szentszék által elismert – egyetem vagy fakultás doktorátusával vagy licenciátusával rendelkező oktató kaphatja meg.

(3) A Főiskola oktatói és kutatói munkakörben munkaviszonnyal rendelkező munkavállalójával oktatói és kutatói munkakörben további munkaviszonyt nem létesíthet.

(4) A Főiskola oktatóinak és kutatóinak tevékenységét rendszeresen értékelni kell, és az oktatók esetében lehetőséget kell biztosítani a hallgatói véleménynyilvánításra is.

Munkaviszony létesítése és megszüntetése

106. § (1) Az egyetemi tanár, a főiskolai tanár és a főiskolai docens, illetve a kutatóprofesszor, a tudományos tanácsadó és a tudományos főmunkatárs munkaszerződése általában határozatlan időre szól.

(2) Az adjunktus és a tanársegéd, illetve a tudományos munkatárs és a tudományos segédmunkatárs munkaszerződése egytől három évig terjedő tartamban határozott időre szólhat, ami a törvényi keretek között meghosszabbítható.

(3) Az oktatók határozott idejű munkaviszonyban történő alkalmazása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaviszony megszűnése előtt egy hónappal köteles a munkavállalót értesíteni a továbbfoglalkoztatás szándékáról.

Az oktatók és kutatók jogai és kötelezettségei

107. § (1) A Főiskola oktatójának és kutatójának joga, hogy

- a) véleményt nyilvánítson és javaslatot tegyen a Főiskola életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre érdemi választ kapjon,
- b) részt vegyen — közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az intézmény vezető testületeiben,
- c) a vonatkozó előírásokat betartva használja a Főiskola létesítményeit, eszközeit és berendezéseit,
- d) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában,
- e) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,
- f) tudományos célú hazai és nemzetközi pályázatokat nyújtson be,
- a) a munkaköri feladataikból származó tudományos kutatási feladatok mellett, az Főiskola által oktatott tudományok körében, a pénzügyi fedezet biztosítottasága esetén a maga választotta tudományos témában kutatásokat végezzen,
- b) tudományos kutatási eredményeit közzétegye,

- c) hazai és nemzetközi tudományos és szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen.
- (2) A Főiskola az egyetemi tanárok, a főiskolai tanárok, és a főiskolai docensek kérelmére hét évenként legfeljebb egy év időtartamra alkotói szabadságot engedélyez, az erre vonatkozó előírások rendelkezéseinek megfelelően.
- (3) A jelen szakasz (1)–(2) bekezdésében meghatározottakon túl az oktatók jogosultak
- a) a tananyag meghatározására, az alkalmazott oktatási és képzési módszerek megválasztására a képzési és kimeneti követelményeknek a tantervi és képzési tervi előírásoknak, valamint az oktatási szervezeti egységben kialakított munkamegosztásnak megfelelően,
 - b) a tananyag fejlesztésére,
 - c) a hallgatók tanulmányi munkájának és teljesítményének értékelésére.
- (4) A teljes munkaidős oktató joga, hogy választó és választható legyen a Főiskolán működő testületekbe.

108. § (1) A Főiskola minden oktatójának és kutatójának kötelessége, hogy beosztásának megfelelően

- a) részt vegyen a Főiskola oktató munkájában, az oktatási foglalkozások (előadás, szeminárium, különböző gyakorlati foglalkozások, konzultációk) vezetésében, a hallgatók vizsgáztatásában,
 - b) előadása során ügyeljen a hit egész tanításának belső egységére és harmóniájára, hogy a hallgatók megérezzék, hogy egyetlen tudományt tanulnak,
 - c) tudományos munkát folytasson,
 - d) rendszeresen képezze önmagát,
 - e) megszerezze az előmeneteléhez szükséges képesítés(ek)e)t, illetve nyelvtudást,
 - f) részt vegyen a Főiskola közösségi életben,
 - g) ellássa a választás által elnyert főiskolai, intézeti, illetve tanszéki tisztségeket.
- (2) A Főiskola minden oktatója köteles hetente fogadóórát tartani, amelynek időpontját és helyét a hallgatók számára a helyben szokásos módon közzé kell tenni.
- (3) A vezető oktatók (az egyetemi tanárok, főiskolai tanárok, főiskolai docensek) kötelesek részt venni az oktatói utánpótlás képzésében.
- (4) A teljes munkaidős oktatók az (1)–(3) bekezdésekben meghatározottakon túl a következő oktatói tevékenység ellátására kötelezhetők:
- a) tudományos diákköri tevékenységben közreműködés,
 - b) közreműködés a hallgatók írott tananyaggal való ellátásában az oktatási szervezeti egység vezetője által meghatározott módon és formában.

109. § (1) A Ftv. 95. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően azt, akit munkaviszony keretében oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztat a Főiskola, továbbá akit oktatói, kutatói és tanári munkakörből helyeztek nyugállományba, megilleti az a jog, hogy az állami szervek és a helyi önkormányzatok által fenntartott könyvtárakat, múzeumokat és más kiállítótermeket ingyenesen látogassa. E jogosultságot oktatói igazolvánnyal, illetve nyugdíjas esetén – ha Főiskola volt a nyugdíjazás előtti utolsó munkáltatója – a Főiskola által kiállított okirattal kell igazolni. Az okirat felmutatásával igazolhatja az oktató azt is, hogy jogosult igénybe venni az oktatók részére biztosított más kedvezményeket.

110. § (1) A Főiskola a Ftv. 35. § (5) bekezdésében foglaltak szerint a munkaviszonyban foglalkoztatott oktatónak, kutatónak, tanárnak – kérelemre – oktatói, kutatói, tanári igazolványt (a továbbiakban: oktatói igazolvány) ad ki. Az oktatói igazolványt az Országos Felsőoktatási Információs Központ készítteti el, és küldi meg a Főiskolán keresztül a jogosult részére.

(2) Az oktatói igazolvány iránti kérelmet a főtitkárhoz kell benyújtani, aki a kérelmet az Országos Felsőoktatási Információs Központ felé továbbítja.

111. § (1) A Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III.14.) Korm. rendelet 16. §-ában foglaltak szerint az oktatói, kutatói és tanári munkakörökben foglalkoztatott munkavállaló akkor jogosult az Ftv. 95. §-ának (4) bekezdésében szabályozott szakirodalom vásárlásához és könyvtári beiratkozáshoz nyújtott évenkénti hozzájárulás teljes összegére, ha a naptári évben oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben eltöltött tizenkét hónap munkaviszonnyal rendelkezik, és ebben az időszakban jogviszonya – a (3) bekezdésben foglalt kivételekkel – nem szünetelt.

(2) A hozzájárulás az oktatót, kutatót, tanárt időarányosan illeti meg, ha legalább hat hónapi munkavégzéssel együtt járó oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben eltöltött munkaviszonnyal rendelkezik. A hat hónapnak megfelelő hozzájárulás a pályakezdő oktatót, kutatót, tanárt abban az esetben is megilleti, ha legalább négy hónapi munkavégzéssel együtt járó oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben eltöltött munkaviszonnyal rendelkezik. E rendelkezés alkalmazásánál pályakezdő, aki egyetemi, főiskolai tanulmányainak befejezését követő egy éven belül első alkalommal helyezkedik el oktatóként, kutatóként vagy tanárként.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben meghatározott időtartamok számításánál a rendes szabadság és a szülési szabadság időtartamát, valamint – ha ezek együttes időtartama a hat hónapot nem haladja meg –

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség,
- b) a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,
- c) a tartalékos katonai szolgálat időtartamát, valamint
- d) minden olyan munkában nem töltött időt, amely alatt az oktatót, kutatót, illetve tanárt átlagkereset, illetve távolléti díj fizetésben részesült,

figyelembe kell venni.

(4) A hozzájárulás évente egyszer illeti meg az oktatót, kutatót, illetve tanárt akkor is, ha több munkáltatónál teljesítette az előírt feltételeket.

(5) A hozzájárulást a munkavégzés évét követő év február havi munkabérrel együtt kell kifizetni, átutalni. Ha az oktató, kutató, illetve tanár jogviszonya év közben szűnik meg, a hozzájárulást az utolsó munkában töltött napon részére ki kell fizetni. A hozzájárulást akkor fizeti ki a Főiskola, ha az oktató, kutató, illetve tanár a munkavégzés évének december 31. napján a Főiskola alkalmazásában állt.

(6) A szakirodalom vásárlásához, könyvtári beiratkozáshoz nyújtott évenkénti hozzájárulásra való jogosultságot és annak mértékét a Gazdasági Osztály vizsgálja meg.

112. § A Ftv. 95. § (7) bekezdése alapján az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a

hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.

A kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

113. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két tanulmányi félév átlagában – legalább heti tíz órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására fordítani. Az oktató tudományos kutatást folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltatói jogkör gyakorlójának rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével, és igénylik az oktató szakértelmét.

(2) A teljes munkaidős oktatók és kutatók kötelezettsége a munkakörének megfelelő színvonalú tudományos kutatói tevékenység folytatása.

(3) A kötelező óraszám megállapításánál a következő – a)–c) pontban meghatározott – oktatási foglalkozások, illetve tevékenységek vehetők figyelembe

a) valamennyi oktatói munkakör esetében az adott szak hatályos képzési tervében előírt

- előadás,
- szeminárium,
- gyakorlat;

b) a kötelező óraterhelésnél az a) pontban felsoroltakon túl figyelembe vehető a szakdolgozat, szemeszterdolgozat témavezetői és bírálói tevékenység, valamint a nem vizsgaidőszakban végzett záróvizsgáztatás;

c) az egyetemi tanári, főiskolai tanári, főiskolai docensi munkakör esetében az oktatói utánpótlás képzésében és nevelésében kifejtett és heti átlagóraszámban kifejezett tevékenység.

(4) Az egyéni óraterhelés megállapításánál figyelembe kell venni az oktató által ellátott

a) rektori,

b) rektorhelyettesi, valamint intézetvezetői és tanszékvezetői feladatokat és

c) valamely főiskolai testületben betöltött választott tisztséggel járó feladatokat.

(5) A részmunkaidőben foglalkoztatott oktatókra a Szabályzat kötelező óraterhelésre és az ellátandó oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6) Oktató, illetve kutató alkalmazására nem munkaviszony keretében (óraadói megbízás, kutatói megbízás) akkor kerülhet sor, ha azt az adott oktatási vagy kutatási szervezeti egység oktatási, illetve kutatási feladatai indokolják.

114. § (1) Az oktatói teljesítmény-követelmények a következő tevékenység-csoportokba sorolható tevékenységekre fogalmazódnak meg:

a) oktatási,

b) tudományos,

c) egyéb.

(2) Az oktatási tevékenység csoportba tartozó tevékenységek a következők:

a) kontaktórák megtartása,

- b) egyedi oktatási feladatok elvégzése,
 - c) oktatásszervezési feladatok ellátása (az a), a b) és a c) együttesen: tanításra fordított idő),
 - d) számonkérések,
 - e) oktatási segédletek, jegyzetek, tankönyvek írása,
 - f) az oktatói utánpótlás nevelése.
- (3) A tudományos tevékenység csoportba tartozó tevékenységek a következők:
- a) publikációk készítése,
 - b) tudományos közéleti tevékenység végzése,
 - c) a tudományos utánpótlás nevelése.
- (4) Az egyéb tevékenység csoportba tartozó tevékenységek a következők:
- a) forrásteremtés,
 - b) az intézmény, önálló intézet működtetésével összefüggő feladatok ellátása.

115. § (1) A teljesítmény követelmények oktatói munkakörönként – részben vagy egészben – eltérőek lehetnek.

(2) A teljesítmény követelményeket úgy kell megfogalmazni, illetve úgy kell teljesíteni, hogy azok jellemző arányai – a **114. § (1)** bekezdésében lévő sorrendnek megfelelően – 40 %, 40 % és 20 % legyenek. A jellemző arányoktól való eltérések olyanok lehetnek, hogy az oktatási tevékenység csoportba tartozó tevékenységek aránya nem lehet kevesebb 30 %-nál, a kutatási tevékenység csoportba tartozó tevékenységek aránya nem lehet több 65 %-nál, az egyéb tevékenység csoportba tartozó tevékenységek aránya pedig nem lehet kevesebb 5 %-nál és nem lehet több 30 %-nál.

A tanításra fordított idő meghatározása

116. § (1) A nappali tagozaton megtartott előadást, szemináriumot, gyakorlatot a tanrendben szereplő heti óraszámmal kell figyelembe venni. Az esti tagozaton megtartott előadást, szemináriumot, gyakorlatot 14 oktatási hétre átszámítva kell figyelembe venni.

(2) Az oktató minden héten köteles lehetőséget biztosítani konzultációra.

(3) A tanításra fordított időbe

- a) a szakdolgozatok konzultálása heti 1 óra/hallgató,
- b) a szemeszterdolgozat konzultálása heti 0,5 óra/hallgató

időtartamban számítandó be.

(4) A tanításra fordított időbe

- a) hallgatói tanulmányút szervezése 8 óra/tanulmányút,
- b) szakmai gyakorlat szervezése 1 óra/hallgató

időtartamban, 14 oktatási hétre átszámítva számítandó be.

(5) A tanításra fordított időbe a külön térítés ellenében végzett tevékenységek nem számíthatók be. Ha ilyen tevékenység beszámítására – az előírt minimális, illetve átlagos óraszámok elérése érdekében – sor kerül, akkor az érintett alkalmazottat, a beszámítás mértékéig, díjazás nem illeti meg.

(6) Ha a jelen szakaszban meghatározott feladatokat egy hallgató esetében több oktató látja el, akkor az arányosság elvét kell alkalmazni.

(7) A (2), a (3) és a (4) bekezdésekben szereplő tevékenységekből, együttesen, a tanításra fordított időbe legfeljebb az érintett oktatóra eső óraszám fele vehető figyelembe.

(8) A Ftv. 94. § (2) bekezdésében foglaltak szerint a tanári munkakörben foglalkoztatott esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti, azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál.

(9) Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatja a Főiskola, a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését a foglalkoztatási idővel arányosan kell meghatározni.

Megbízott előadó, illetve kutató

117. § (1) Megbízási jogviszony keretében az oktatói, illetve kutatói feladat akkor látható el, ha az oktató, illetve kutató által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hetven százalékát.

(2) Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói, illetve kutatói feladatokra.

(3) A Főiskola a vele munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói, illetve kutatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

2. fejezet

AZ EGYES OKTATÓKRA VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

Az egyetemi tanár

118. § (1) Egyetemi tanárrá az nevezhető ki, aki

- a) doktori (PhD) vagy azzal egyenértékű fokozattal rendelkezik;
- b) oktató és tudományos illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, illetve a tanársegédek tanulmányi, illetve tudományos, munkájának irányítására, segítésére;
- c) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír;
- d) magyar és idegen nyelvű publikációkkal, általa írt szakkönyvekkel, vagy könyvrészletekkel rendelkezik;
- e) rendszeresen részt vesz hazai és nemzetközi konferenciákon, és ezeken előadásokat is tart;
- f) idegen nyelven is képes előadás tartására;
- g) széleskörű hazai és nemzetközi szakmai-közéleti ismertséggel és elismertséggel rendelkezik;
- h) vállalja, hogy különös módon törekszik a katolikus tanítás megtartására;
- i) legalább tíz éves szakmai gyakorlattal rendelkezik, mely körben előnyt jelent legalább három év főiskolai tanárként végzett munka, amelytől kivételes szakmai és tudományos siker, elismertség esetén el is lehet térni.

(2) Az egyetemi tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgyon belüli tanegységek összefogásához, továbbá a tanegységek tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú – akár idegen nyelvű – előadások tartásához szükséges felkészültség;
- b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
- c) az oktató-nevelő és a tudományos munka szervezése;
- d) az oktatók-kutatók munkájának irányítása, továbbá az oktatói-kutatói utánpótlás nevelése;
- e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban;
- f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudomány területének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
- g) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője;

- h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai-közéleti munkában, a kari, egyetemi feladatok megoldásában.

A főiskolai tanár

119. § (1) Főiskolai tanárrá az nevezhető ki, aki

- a) doktori (PhD) vagy azzal egyenértékű fokozattal rendelkezik;
- b) oktató és tudományos illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, illetve a tanársegédek tanulmányi, illetve tudományos, munkájának irányítására, segítésére;
- c) tudományága körében képes főiskolai szintű előadás tartására;
- d) rendelkezik önállóan vagy társszerzővel írt jegyzetekkel, publikációkkal;
- e) rendszeresen részt vesz hazai és nemzetközi konferenciákon, és ezeken előadásokat is tart;
- f) legalább egy idegen nyelven képes szakmai előadás megtartására;
- g) legalább tíz éves szakmai gyakorlattal rendelkezik, amelyből legalább öt év oktatói-kutatói munka, amelytől kivételes szakmai és tudományos siker, elismertség esetén el is lehet térni.

(2) A főiskolai tanárok folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség;
- b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
- c) az oktató és a tudományos munka szervezése,
- d) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is;
- e) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
- f) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője;
- g) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai közéleti munkában, oktatásszervezési feladatok megoldásában.

A főiskolai docens

120. § (1) Főiskolai docenssé az nevezhető ki, aki az általános követelményeken túl

- a) doktori (PhD) vagy azzal egyenértékű fokozattal rendelkezik;
- b) oktató és tudományos, illetve szakmai tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, illetve a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére;
- c) rendelkezik megfelelő szakmai gyakorlattal;

- d) idegen nyelven is képes előadás tartására;
 - e) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is;
 - f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
 - g) adjunktusi besorolását követően felsőoktatási intézményben legalább három éven át folyamatosan oktatási tevékenységet látott el.
- (2) A főiskolai docensek folyamatos alkalmazásának követelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudomány terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgy összefogásához, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú előadások tartásához idegen nyelven is szükséges felkészültség;
 - b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
 - c) az oktató és a tudományos munka szervezése;
 - d) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is;
 - e) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási/szakmai megbízások szerzése;
 - f) tudományos és tudományszervezési tevékenység kifejtése, a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományága, a Főiskola, illetőleg az ország szakmai képviselője;
 - g) kezdeményező és irányító részvétel a Főiskolán folyó szakmai közéleti munkában, oktatásszervezési feladatok megoldásában;
 - h) törekvés a főiskolai tanári kinevezés feltételeinek teljesítésére.

Az adjunktus

- 121. § (1)** Adjunktusnak az nevezhető ki, aki az általános követelményeken túl:
- a) doktorjelölti jogviszonyt létesített (doktori abszolutóriummal rendelkezik);
 - b) önálló tudományos eredményekkel és
 - c) szakmai folyóiratokban megjelent közleményekkel rendelkezik;
 - d) egy világnyelven aktív nyelvismerttel bír.
- (2) A kinevezés meghosszabbításának feltételei:
- a) az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széleskörű ismerete az alkalmazási készség szintjén, gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és előadások tartásához szükséges felkészültség;
 - b) tudományos kutatómunka végzése és eredményeinek közzététele (idegen nyelven is);
 - c) közreműködés az oktatásszervezési feladatban és bekapcsolódás a szakmai közéletbe;
 - d) felkészülés a docensi követelmények teljesítésére, a doktori fokozat megszerzése;
 - e) lehetőséghez képest idegen nyelvű előadások tartása.

(3) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki a munkába állásának napjától számított nyolcadik év elteltéig az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette.

A tanársegéd

122. § (1) Tanársegédnek az nevezhető ki, aki az általános követelményeken túl:

- a) szakmai vezetés mellett kezdeti tudományos tevékenységet folytat,
- b) legalább egy világnyelven aktív nyelvismerettel rendelkezik,
- c) a doktori képzést megkezdte.

(2) A tanársegédi kinevezés meghosszabbításának feltételei:

- a) az oktatott tantárgy tananyagának az oktatáshoz szükséges szintű ismerete és abból gyakorlati foglalkozások vezetésére való képesség;
- b) részvétel a tanszék, intézet egyéb feladatainak ellátásában, az egyetemi közélet eseményeiben;
- c) megfelelő tájékozottság a tudományága alapvető fontosságú irodalmáról, illetve alaposabb tájékozottság a tudományág általa művelt részterületén;
- d) a tudományos munka alapvető módszereinek ismerete és kellő irányítás mellett tudományos tevékenység kifejtése, doktori témaválasztás és a fokozatszerzésre való felkészülés;
- e) felkészülés az adjunktusokra vonatkozó követelmények teljesítésére;
- f) második idegen nyelvnek az oktatott tantárgy és az oktató által művelt kutatási terület körébe tartozó szakirodalom tanulmányozásához szükséges szaknyelvi ismerete.

(3) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki a munkába állásának napjától számított harmadik év elteltéig a tanársegédi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket nem teljesítette.

A gyakornok

123. § (1) Tanársegédi munkakörben az oktató három évig mint gyakornok, munkaköri cím nélkül is foglalkoztatható.

(2) Egyebekben a gyakornokra a tanársegédre vonatkozó rendelkezések az irányadóak.

Munkaviszony megszüntetése

124. § (1) Nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki a munkába állásának napjától számított tizenkettedik év elteltéig nem szerzett tudományos fokozatot.

(2) A határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya megszűnik. A megszűnésről a munkáltatói jogkör gyakorlója értesíti az oktatót.

(3) A Főiskola a kinevezési okmányban, illetve a munkaszerződésben meghatározza, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket az oktatónak milyen ütemezésben

kell teljesítenie, továbbá felhívja a figyelmet az eredménytelen teljesítés jogkövetkezményeire.

125. § A Főiskola rendes felmondással – a Munka Törvénykönyvében meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató

- a) nem teljesítette a számára a Szabályzatban előírt követelményeket,
- b) részére a tanítási időre eső munkavégzést – két félév átlagában – a Főiskola legalább ötven százalékban nem tudja biztosítani,
- c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a Főiskola – megfelelő határidő biztosításával – a munkaszerződésben előírt.

3. fejezet

AZ EGYES KUTATÓKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

126. § A nappali tagozatos PhD képzés időtartamából legfeljebb két év a kutatói-
oktatói gyakorlatba, legfeljebb három év pedig a szakmai gyakorlatba beszámítható.

A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor

127. § (1) A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor kinevezésének feltételei:

- a)** megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség,
- b)** legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből „C” típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c)** legalább egy idegen nyelven publikálásra való képesség,
- d)** képes önálló kutatócsoport vezetésére, iskolateremtő tevékenységet folytat,
- e)** legyen tájékozott tudományágának hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább azokat, fejtsen ki kiemelkedő tudományos kutatói munkásságot,
- f)** alkalmas a hallgatók, a tanársegédek, tudományos segédmunkatársak tanulmányi, tudományos munkájának vezetésére,
- g)** tantárgyak idegen nyelven történő meghirdetésére és megtartására való képesség,
- h)** rendelkezik tudományágának mértékadó körei előtt hazai és nemzetközi elismertséggel, amit a hazai és külföldi publikációk, szakkönyvek, hazai és nemzetközi konferenciákon történő részvétel is bizonyít,
- i)** rendelkezzen legalább tizenöt éves oktatói-kutatói, ennek hiányában legalább húsz éves szakmai gyakorlattal.

(2) A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a)** tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
- b)** meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a Főiskola tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
- c)** az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
- d)** rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási és szakmai megbízások szerzése,
- e)** aktív tevékenység kifejtése a tudományszervezési feladatok végzésében,
- f)** a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
- g)** idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
- h)** közvetve vagy közvetlenül az oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése.

A tudományos főmunkatárs

128. § (1) A tudományos főmunkatárs kinevezésének feltételei:

- a) megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség,
- b) legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből „C” típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c) képesség legalább egy idegen nyelven szabad előadás tartására és vitában való részvételre,
- d) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét,
- e) legyen alkalmas hazai és nemzetközi tudományos fórumokon szakterületének megfelelő szintű képviselőjére,
- f) legyen alkalmas több kutató munkájának irányítására,
- g) tartson rendszeres kapcsolatot a gyakorlati szakemberekkel, és segítse a tudományos eredmények megvalósítását,
- h) rendelkezzen legalább tíz éves kutatói-oktatói, ennek hiányában legalább tizenöt éves szakmai gyakorlattal.

(2) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) tudományszakának átfogó ismerete, alkotó művelése, fejlesztése,
- b) meghatározó módon való részvétel a kutatóhely, a Főiskola tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében, a kutatócsoport munkájának összefogása, irányítása,
- c) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
- d) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének gyakorlati tevékenységével, tudományos feladatok megoldásának irányítása, pályázati csoportok tevékenységének összefogása, kutatási és szakmai megbízások szerzése,
- e) önálló kutatások végzése, önálló projektvezetés,
- f) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
- g) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben való részvétel,
- h) közvetve vagy közvetlenül az oktató-nevelő munka kezdeményező módon történő segítése,
- i) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység.

A tudományos munkatárs

129. § (1) A tudományos munkatárs kinevezésének feltételei:

- a) megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség,
- b) legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből „C” típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c) legalább egy idegen nyelven szabadon történő kommunikációra való képesség,
- d) legyen alkalmas önálló kutatómunkára mind egyénileg, mind csoportos kutatás keretében,
- e) legyen képes a kutatási eredmények gyakorlati hasznosításának elősegítésére,
- f) rendelkezzen legalább öt éves kutatói-oktatói, ennek hiányában legalább hét éves szakmai gyakorlattal.

(2) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az elért kutatási eredmények kiemelkedő színvonalú közzététele idegen nyelven is,
- b) önálló kutatások végzése,
- c) idegen nyelvek olyan magas szintű ismerete, hogy azok birtokában szakmai vitában részt vehessen, szakterületéről előadást tarthasson,
- d) oktatási, gyakorlatvezetési tevékenység,
- e) törekvés a tudományos főmunkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére.

A tudományos segédmunkatárs

130. § (1) A tudományos segédmunkatárs kinevezésének feltételei:

- a) megfelelő egyetemi diploma, illetve mesterfokozat és szakképzettség,
- b) legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből „C” típusú középfokú, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga,
- c) képesség az adott tudományterület hazai és nemzetközi szakirodalmában való tájékozódásra,
- d) a kutató-fejlesztő munka végzéséhez szükséges alapvető elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretek,
- e) eredményes kutató-fejlesztő munka végzésére való képesség, a kutatómunkában irányítással történő részvétel.

(2) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelményei:

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

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

A tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor és a tudományos főmunkatárs munkakörre vonatkozó közös szabályok

131. § (1) A tudományos főmunkatárs kinevezéséhez a főiskolai docens vonatkozásában megfoglalmazottakat kell értelemszerűen alkalmazni.

(2) A tudományos tanácsadó kinevezéséhez a főiskolai tanár kinevezésének kezdeményezéséhez megfoglalmazottakat kell értelemszerűen alkalmazni.

(3) A kutatóprofesszor kinevezéséhez az egyetemi tanár kinevezésének kezdeményezéséhez megfoglalmazottakat kell értelemszerűen alkalmazni.

4. fejezet

A NYELVTANÁRRÁ ÉS A GYAKORLATI OKTATÓKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A nyelvtanár

132. § (1) A nyelvtanárok alkalmazásának feltételei:

- a) egyetemi végzettség az oktatandó nyelvből,
- b) legalább kétéves oktatási gyakorlat,
- c) a Főiskola jellegéből adódóan a katolikus tanítás tiszteletben tartása.

(2) A határozatlan idejű alkalmazás követelményei:

- a) az oktatott nyelv alapos és széleskörű ismerete, a gyakorlati foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és a vizsgáztatáshoz szükséges felkészültség,
- b) szükség esetén oktatási segédletek, jegyzetek írása,
- c) a nyelvek, a nyelvhasználat iránti mélyebb érdeklődés felkeltése, az idegen nyelvet eszközként használó hallgatók munkájának támogatása,
- d) részvétel a Főiskola közösségi életében.

133. § (1) A nyelvtanárt a felsőoktatási intézményben ténylegesen, teljes munkaidőben kifejtett 10 évi oktatási tevékenység után a munkáltatói jogkör gyakorlója kérelemre vezető nyelvtanárnak nevezi ki. A vezető nyelvtanárt a jogszabály által az adjunktusnak garantált illetménnyel azonos munkabér illeti.

(2) A nyelvtanárt a felsőoktatási intézményben ténylegesen, teljes munkaidőben kifejtett 20 évi oktatási tevékenység után a munkáltatói jogkör gyakorlója kérelemre kiemelt vezető nyelvtanárnak nevezi ki. A kiemelt vezető nyelvtanárt a jogszabály által a docenseknek garantált illetménnyel azonos munkabér illeti.

(3) A vezető és kiemelt vezető oktatói kinevezésre irányuló kérelemben a kérelmező köteles igazolni, hogy a kinevezés feltételeinek eleget tett.

Gyakorlati oktató

134. § (1) A képzéshez tartozó speciális tantárgyak gyakorlati oktatásában, gyakorlati oktatók vesznek részt. A gyakorlati oktatók kinevezésének feltételei:

- a) megfelelő főiskolai diploma, illetve alapképzés és szakképzés,
- b) legalább ötéves szakmai gyakorlat,
- c) legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből "C" típusú alapképzés, államilag elismert vagy azzal egyenértékű nyelvvizsga.

(2) A gyakorlati oktatók folyamatos alkalmazásának követelményei:

- a) az oktatott szakma magas szintű gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
- b) általános tájékozottság a szakma elméletében és szakirodalmában,
- c) a nyelvtudás folyamatos szinten tartása, illetve szakmai irányban történő fejlesztése.

5. fejezet

AZ OKTATÓI MUNKAKÖRHÖZ NEM KAPCSOLÓDÓ CÍMEK

Professor Emeritus

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

(2) Professor Emeritus címet az a főiskolai, illetve egyetemi tanár kaphatja meg, akinek teljes munkaidőre szóló munkaviszonya a Főiskolával hetvenedik életévének betöltése után szűnik meg, és aki kimagasló szakmai teljesítménye és példaértékű életpályája révén e cím viselésére érdemes.

(3) A Professor Emeritus cím határozott időre, három évre adható, és többször meghosszabbítható.

(4) A Professor Emeritus cím viselője jogosult arra, hogy e címet használja, és észrevételeivel, javaslataival írásban vagy szóban megkeresse a Főiskola különböző testületeit, illetve előadásokat és szemináriumokat tartson, és részt vegyen a vizsgáztatásban.

(5) A Professor Emeritus cím viselője jogosult arra, hogy érdemeinek elismeréseként a Főiskola a jogszabályban meghatározott juttatást nyújtsa számára, amelynek mértéke havonta, a költségvetési törvényben rögzített, az egyetemi tanári munkakör garantált illetményére megállapított összeg harminc százaléka, amelyet személyi jövedelemadó fizetésének kötelezettsége terhel.

6. fejezet

AZ OKTATÓK ALKOTÓI SZABADSÁGÁRA, VALALMINT AZ OKTATÓK ÉS A KUTATÓK KÜLFÖLDI TANULMÁNYÚTJÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

1. cím

Az oktatók és a kutatók alkotói szabadsága

Általános rendelkezések

136. § (1) A Főiskola teljes munkaidős munkaviszonyban álló egyetemi és főiskolai tanárai, főiskolai docensei számára tudományos kutatások végzése, továbbá egyéni tudományos továbbképzésük elősegítése érdekében, hétévenként legfeljebb két félév időtartamra oktatásmentes kutatási, alkotó időszak engedélyezhető.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában hét évnek minősül tizennégy olyan félév, melyben az oktató a Főiskolán teljes munkaidős munkaviszonyban ténylegesen oktatási tevékenységet fejtett ki, s melybe az alkotói szabadság időtartama nem számít bele.

137. § (1) Nem engedélyezhető alkotói szabadság a tanszékvezetőknek, a rektorhelyetteseknek, valamint a rektornak vezetői megbízatásuk idejére.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt előírás alól a munkáltatói jogkör gyakorlója felmentést adhat.

Az alkotói szabadság engedélyezésére irányuló eljárás

138. § (1) Az alkotói szabadságot a rektor engedélyezi.

(2) Az alkotói szabadság engedélyezéséhez az illetékes tanszékvezető előzetes írásbeli egyetértő nyilatkozata szükséges, melyet a kérelemhez mellékelni kell.

(3) Az alkotói szabadság engedélyezésére irányuló kérelmet annak tervezett kezdete előtt legkésőbb négy hónappal lehet benyújtani.

(4) Az alkotói szabadság alatt végzendő tudományos kutatási feladatokról (kutatómunkában, tanulmányutakon, tudományos rendezvényeken való részvétel, tankönyv, szakkönyv írása stb.) az alkotói szabadság iránti kérelemmel egyidejűleg részletes munkatervet kell benyújtani a rektornak.

(5) Az alkotói szabadság csak a Főiskola és az oktató által megkötött – az alkotói szabadság feltételeit rögzítő – megállapodás birtokában kezdhető meg. A megállapodásban rögzíteni kell azt a célt, amelynek elérése érdekében az oktató az alkotói szabadságot kérte.

Az alkotói szabadságon lévő oktató jogai és kötelezettségei

139. § (1) Az oktató köteles az alkotói szabadság ideje alatt minden más rendszeres kereső tevékenységét szüneteltetni. Ez alól a szabály alól indokolt esetben a rektor adhat felmentést.

(2) Az oktató köteles az alkotói szabadság leteltét követő egy hónapon belül a munkatervben vállalt kötelezettségek eredményéről a rektornak írásban beszámolni és kutatási eredményeit bemutatni.

(3) Az alkotói szabadság alatt az oktatót a jogszabály által garantált, besorolásához kötött munkabére illeti meg.

(4) Ha az oktató önhibájából nem tesz eleget a Főiskolával kötött megállapodásban rögzített kötelezettségének, köteles az alkotói szabadság időtartamára folyósított munkabért visszafizetni.

2. cím

Az oktatók és a kutatók külföldi tanulmányútja

Általános rendelkezések

140. § (1) A rektor engedélyezi

a) az oktatók és a kutatók külföldi tanulmányúton, valamint külföldi konferencián való, részben vagy egészben intézményi forrásból finanszírozott részvételét, továbbá

b) a teljes munkaidős oktatók és kutatók bármilyen forrásból finanszírozott szolgálati célú külföldi útját a szorgalmi és vizsga időszakban.

(2) Tanszékvezető, intézetvezető, rektorhelyettes és a rektor számára a vezetői megbízás ideje alatt egy naptári évben egyhuzamban két hónapot meghaladó külföldi tartózkodás nem engedélyezhető.

(3) Az oktató és a kutató köteles a munkáltatói jogkör gyakorlója által engedélyezett külföldi tartózkodásról jelentést írni, s azt a hazatérést követő egy hónapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlójának benyújtani.

Az oktatók külföldi útjainak engedélyezésére irányuló eljárás

141. § (1) A kérelmet az indulás előtt legalább 20 munkanappal kell a kiküldetés elrendelésére jogosulthoz benyújtani.

(2) A külföldi tanulmányúton és konferencián való részvétel engedélyezése iránti kérelemhez – amennyiben az intézményi támogatással történik – mellékelni kell:

a) az illetékes tanszékvezető, illetve intézetvezető előzetes írásbeli egyetértő nyilatkozatát,

b) a Gazdasági Osztály igazolását arról, hogy rendelkezésre áll-e a külföldi tartózkodáshoz igényelt támogatás.

(3) Minden esetben mellékelni kell a Gazdasági Osztály igazolását arról, hogy rendelkezésre áll-e az oktató külföldi tartózkodása miatt felmerülő egyéb többletköltség fedezete.

A külföldi tartózkodás során folyósított munkabér

142. § (1) Ha a külföldön tartózkodás egy naptári éven belül a két hónapot nem haladja meg, az oktatót, illetve a kutatót megilleti a jogszabály által garantált, besorolásához kötött munkabér 100%-a. Az esetleges vezetői pótlék azt az oktatót, illetve kutatót illeti meg, aki a külföldön tartózkodó oktató, illetve kutató helyettesítését ellátja.

(2) Ha a külföldön tartózkodás egy naptári éven belül a két hónapot meghaladja, de a hat hónapot nem haladja meg, az oktatót, illetve a kutatót megilleti a jogszabály által garantált, besorolásához kötött munkabér 70%-a.

(3) Ha a külföldön tartózkodás egy naptári éven belül a hat hónapot meghaladja, de egy naptári évet nem halad meg, az oktatót, illetve a kutatót megilleti a jogszabály által garantált, besorolásához kötött munkabér 50%-a.

(4) Egy évet meghaladó külföldi tanulmányút esetén az egy évet meghaladó időtartamra munkabér nem fizethető.

A külföldi tartózkodás intézményi keretből való támogatása

143. § (1) A Főiskola oktatói és kutatói a külföldi tanulmányútjaikhoz és a külföldi konferenciákon való részvételhez intézményi támogatást igényelhetnek.

(2) Az erre szolgáló pénzügyi keretet a Szenátus az éves költségvetés elfogadásakor határozza meg.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott keret felhasználásáról a Szenátus véleménye alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, aki a felhasználásról a Szenátust tájékoztatja.

(4) Az intézményi támogatás akkor vehető igénybe, ha más forrás nem áll rendelkezésre vagy az a költségeket teljes egészében nem fedezi.

(5) Egy hónapot meg nem haladó időtartamú külföldi tartózkodás esetén a tényleges utazási költség 100%-a, az ételmezei és szállásköltség legfeljebb 50%-a igényelhető.

(6) Az egy hónapot meghaladó időtartamú külföldi tartózkodás esetén a tényleges utazási költség 100%-a, az ételmezei és szállásköltség legfeljebb 70%-a igényelhető.

III. RÉSZ

AZ OKTATÓK, TUDOMÁNYOS KUTATÓK ÉS A TANÁROK MUNKÁJÁT SEGÍTŐK, A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNY MŰKÖDÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGŐ FELADATOKAT ELLÁTÓK, KÖZMŰVELŐDÉSI ÉS KÖZGYŰJTEMÉNYI TERÜLETEN FOGLALKOZTATOTTAK

144. § (1) A Ftv. 80. § (3) bekezdésében foglaltak szerint az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját ügyvivő-szakértői, ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak segítik.

(2) A Ftv. 80. § (4) bekezdésében foglaltak szerint az intézmény működésével összefüggő feladatok ellátására pénzügyi-gazdasági, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, kiegészítő munkakör létesíthető.

(3) A Ftv. 80. § (5) bekezdése alapján a Főiskola közművelődési, közgyűjteményi feladatot ellátó szervezeti egységében foglalkoztatottakra az ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

145. § (1) Ügyvivő-szakértő elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a mesterfokozattal vagy alapfokozattal és szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző munkavállalót (pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, az egyetemi vagy főiskolai végzettségű tanügyigazgatási munkatársat), továbbá az intézmény funkcionális egységének vezetőjét és helyettesét, aki nem vesz részt az oktatásban. A gazdasági szervezet vezetőjének mesterfokozat vagy alapfokozat mellett szakirányú (pénzügyi, számviteli, közgazdasági) szakképzettséggel is rendelkeznie kell.

(2) Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási) elnevezésű munkakörbe kell besorolni a középiskolai végzettséget igazoló szakképesítéssel vagy középiskolai végzettséggel és felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító – felsőfokú szakképesítést igazoló – bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal rendelkező, szakmai döntéselőkészítést végző munkavállalót.

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

146. § (1) Az intézményben létesíthető, az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját segítők, a felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatokat ellátók munkaköreinek megnevezését és fizetési osztályba sorolását a Szabályzat [5. számú melléklete](#) tartalmazza.

(2) A közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatottak munkaköreinek megnevezését és fizetési osztályba sorolását a Szabályzat [6. számú melléklete](#) tartalmazza.

IV. RÉSZ

VEZETŐKRE ÉS MAGASABB VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

A vezető és magasabb vezető állású munkavállalók

147. § (1) A Főiskola magasabb vezetői beosztású munkavállalójának minősül e szabályzat szerint

- a) a rektor,
- b) a rektorhelyettes,
- c) a gazdasági igazgató és
- d) a főtitkár.

(2) A Főiskola – az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül – a következő vezetői megbízásokat adhatja ki:

- a) az (1) bekezdésben felsoroltak – az a) és b) pont kivételével – helyettesei,
- b) szervezeti egység vezetői és vezetőhelyettesei.

(3) A vezetői állású munkavállalók felmondási ideje legalább 60 nap.

(4) A vezetői állású munkavállalók pótlékát és annak mértékét, valamint az egyéb munkakörökhöz tartozó pótlékokat és azok mértékét a Szenátus határozza meg.

148. § (1) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

(2) A vezetői, illetve a magasabb vezetői megbízás megszűnéséről a határozott idő lejártával egyidejűleg a Gazdasági Osztályt tájékoztatni kell.

(3) A vezetői, illetve magasabb vezetői a megbízás megszűnésével egyidejűleg a vezetői pótlék, illetve a vezetői kereset-kiegészítés visszavonásáról is intézkedni kell.

149. § (1) Ha a határozott idő lejártakor, illetve a meghatározott korhatár elérésekor a magasabb vezetői tisztség nem betölthető, ideiglenes megbízást kell kiadni.

(2) Ideiglenes vezetői, illetve magasabb vezetői megbízás lehet kiadni

- a) a meghatározott korhatár betöltéséig a korábbi magasabb vezető, illetve vezetői feladattal megbízott személynek,
- b) a szervezeti egység megfelelő végzettséggel, képzettséggel, vagy tudományos fokozattal rendelkező más munkatársának,
- c) a szervezeti egység olyan munkatársának, aki nem rendelkezik a megfelelő végzettséggel, képzettséggel, vagy tudományos fokozattal, ha az a) és b) pontokban foglaltak alkalmazására nincs lehetőség,
- d) más szervezeti egység vezetőjének, ha az a) és b) pontokban foglaltak alkalmazására nincs lehetőség.

(3) Az ideiglenes megbízás határozott időre – magasabb vezető esetén legfeljebb a betöltés lehetővé válásáig terjedő időtartamra – szól.

(4) Az ideiglenes megbízás meghosszabbítható.

(5) A jelen szakaszban foglalt rendelkezések a magasabb vezetők, illetve vezetők helyetteseire nem alkalmazhatók.

Összeférhetlenség

150. § (1) Nem bízható meg vezető állású munkavállalói beosztás ellátásával az a személy, aki ezáltal közeli hozzátartozójával üzleti, elszámolási, ellenőrzési, irányítási vagy felügyeleti kapcsolatba kerülne.

(2) A vezető állású munkavállaló az általa irányított szervezeti egység tevékenységi körébe eső munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem vonatkozik ez a tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

(3) A vezető állású munkavállalói beosztás ellátásával nem bízható meg az a munkavállaló, aki, illetve akinek közeli hozzátartozója a Főiskolához hasonló tevékenységet folytató és a Főiskolával rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdálkodó szervezetnek tagja, illetve tisztségviselője.

(4) A (2) és (3) bekezdésben foglalt tilalmak alól – indokolt esetben – a munkáltatói jogkör gyakorlója felmentést adhat.

151. § (1) Valamennyi magasabb vezetői és vezetői posztra várományos személynek nyilatkoznia kell arra vonatkozóan, hogy vele szemben a vonatkozó jogszabályokban rögzített összeférhetlenségi okok nem állnak fenn, vagy a vezetői megbízás kezdetéig elháríthatók.

(2) Az összeférhetlenségi nyilatkozatot a Szabályzat [7. számú melléklete](#) szerinti, vonatkozó nyilatkozat minta kitöltésével adják meg.

(3) Vezetői megbízás kizárólag azon személynek adható, akinél összeférhetlenség nem áll fenn.

(4) A magasabb vezető, illetve a vezető 8 napon belül köteles írásban bejelenteni a rektornak, ha munkaviszonya fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerül.

A rektor

152. § A rektori megbízásra vonatkozó szabályokat a Szervezeti és Működési Rend tartalmazza.

A rektorhelyettes

153. § A rektorhelyettesi megbízásra vonatkozó szabályokat a Szervezeti és Működési Rend tartalmazza.

A gazdasági igazgató

154. § A gazdasági igazgatói megbízásra vonatkozó szabályokat a Szervezeti és Működési Rend tartalmazza.

A főtitkár

155. § (1) A főtitkári megbízásra vonatkozó szabályokat a Szervezeti és Működési Rend tartalmazza.

(2) A Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III.14.) Korm. rendelet 2. § (5) bekezdése alapján, ha a főtitkár teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, tanár vagy kutató, megbízatása idejére oktatói, kutatói tevékenységét részben vagy egészben szüneteltetheti.

A magasabb vezetői és a vezetői megbízásokkal összefüggő hatásköri feladatok átadása, illetve átvétele

156. § (1) A Főiskola Szervezeti és Működési Szabályzatában felsorolt valamennyi magasabb vezetői és vezetői feladatot átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni.

(2) Az átadó az a vezető, akinek vezetői megbízása lejár, illetve aki tartósan akadályozott vezetői feladatainak ellátásában. Abban az esetben, ha az átadó – indokoltan és igazoltan – akadályozott a feladatok átadásában is, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles rendelkezni a feladatok átadásáról, az akadályozott vezető egyidejű értesítése mellett. Az értesítésben fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az akadályozott vezető az eljárásban meghatalmazottal képviseltetheti magát.

(3) Az átvevő az új vezető, illetve a tartós helyettesítésre kijelölt személy. Abban az esetben, ha a régi vezető vezetői megbízásának megszűnésekor még nincs új vezető, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöli ki az átvevő személyt.

(4) Az átadás-átvételi eljárást a vezető utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás mellett kerül sor, akkor az eljárást a (2) bekezdés szerinti rendelkezés kiadásától számított 15 napon belül kell befejezni.

157. § (1) Az átadás-átvételtől jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:

- a)** a jegyzőkönyv felvételének időpontját,
- b)** az átadás-átvételben résztvevő személyek nevét, beosztását,
- c)** a vezetői feladattal kapcsolatos általános jellegű információkat,
- d)** a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket,
- e)** minden, a vezetői feladat ellátása szempontjából fontos adatot és körülményt, különös tekintettel a kötelezettségvállalásokra,
- f)** az átadásra kerülő iratok, bélyegzők, kulcsok és eszközök tételes listáját,
- g)** az átadó, illetve az átvevő észrevételeit,
- h)** az eljárásban résztvevők aláírását.

(2) Az átadás-átvételi jegyzőkönyv felvételénél, illetve aláírásánál jelen kell lennie az új vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló és a gazdasági igazgató megbízottjának is, a jegyzőkönyv az ő ellenjegyzésükkel hiteles.

(3) A jegyzőkönyv három eredeti példányban készül, amelyből

- a)** egy példányt az átadó kap,
- b)** egy példányt az átvevő kap

c) egy példányt a Gazdasági Osztály őriz.

158. § (1) Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárással összefüggésben az átadó vagy az átvevő észrevételt tesz, akkor a munkáltatói jogkört gyakorló és a gazdasági igazgató megbízottai megkapják a jegyzőkönyv egy-egy másolati példányát.

(2) Ha a megtett észrevételek azt indokolják, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy a gazdasági igazgató kezdeményezi a szükséges vizsgálat elvégztetését.

(3) A véleményeltérésből, észrevételből eredő vizsgálatnak az átadásra, illetve átvételre halasztó hatálya nincs.

V. RÉSZ

ETIKAI KÓDEX

Minden munkavállalóra vonatkozó rendelkezések

159. § (1) A Főiskola minden munkavállalója köteles

- a)** az egyházi intézményekben elvárható munkahelyi fegyelmet mind feladatai ellátásában, mind viselkedésében, megjelenésében, beszédmódjában példamutatóan megtartani,
- b)** a Főiskola rá vonatkozó rendelkezéseit betartani,
- c)** a munkavégzés helyén pontosan, a munkavégzésre alkalmas állapotban megjelenni,
- d)** feladatai ellátása körében az általában elvárható gondosságot tanúsítani,
- e)** a munkakörénél, beosztásánál fogva megillető jogait rendeltetésszerűen gyakorolni,
- f)** felettesei jogszerű döntéseinek és utasításainak eleget tenni,
- g)** a Főiskola jellegének és szellemiségének megfelelő általános viselkedési normák megsértésétől szabadidejében, illetve a Főiskola területén kívül is tartózkodni,
- h)** a Főiskola szellemiségét tiszteletben tartani,
- i)** a Főiskola jó hírnevének megóvására törekedni,
- j)** a Főiskolával fennálló jogviszonyával összefüggésben megszerzett minden adatot és információt bizalmasan kezelni,
- k)** a Főiskola tulajdonában álló eszközökkel gondosan és takarékosan bánni.

(2) A nem katolikus alkalmazottak is kötelesek – saját meggyőződésük megtartása mellett – a Főiskola katolikus szellemiségét tiszteletben tartani. Az attól eltérő saját meggyőződésük a Főiskola számára végzett munkájukat nem befolyásolhatja, különösen a Főiskola katolikus szellemiségét nem gyengítheti. E kötelezettség súlyos vagy ismételt megszegése rendkívüli felmondásra adhat okot.

160. § (1) Az adatvédelemi jogszabályok és főiskolai határozatok betartása minden alkalmazott számára kötelező.

(2) E kötelezettség súlyos vagy ismételt megszegése rendkívüli felmondás alapjául szolgálhat.

161. § (1) Ha az alkalmazott a Főiskolával létesített jogviszonyával összefüggésben jogaival, hivatali hatalmával vagy beosztásával visszaél, illetve a jogszabály vagy munkaviszonya folytán őt terhelő kötelezettségeit megszegi azért, hogy azzal másnak vagy magának jogtalan előnyt szerezzen, ezen magatartásával alapot ad arra, hogy a Főiskola vele szemben rendkívüli felmondással éljen.

(2) E rendelkezés alkalmazása az esetleges polgári vagy büntetőjogi felelősségre vonást nem akadályozza.

162. § Ha az alkalmazott feladatai ellátása körében észleli jogszabály vagy a Szabályzat rendelkezéseinek megsértését, be nem tartását, vagy erről hitelt érdemlően tudomást szerez, köteles azt haladéktalanul közvetlen felettese tudomására hozni.

Az oktatókra és kutatókra vonatkozó külön szabályok

163. § (1) A Főiskola oktatói, kutatói kötelesek a Főiskola, illetve az adott szervezeti egység fejlesztéseit szolgáló pályázatokon a lehetőségekhez képest minél nagyobb számban részt venni, és ezáltal a Főiskola fejlesztését elősegíteni.

(2) Oktatói, kutatói tevékenységüket – a szent tudományok körén kívül is – kötelesek a katolikus tanítás szempontjainak figyelembevételével, az Egyház előírásai szerint végezni, az egyházi közösség tudományos színvonalának emeléséért.

164. § (1) Az oktatók és kutatók oktatási feladatkörével összefüggő kötelezettségei a 108. § rendelkezésein kívül:

- a)** az órakezdés és befejezés időpontjának pontos betartása,
- b)** a szorgalmi és vizsgaidőszak kezdetének és végének pontos betartása,
- c)** az oktatással kapcsolatos adminisztratív teendők pontos és a hivatalos határidők betartásával történő ellátása – különösen az érdemjegyeknek a leckekönyvbe és a vizsgalapra történő beírása,
- d)** a kért statisztikák és beszámolók pontos, a határidők betartásával történő elkészítése.

(2) Az oktatók és kutatók kötelesek a szervezeti egységük értekezletein minden alkalommal részt venni.

165. § (1) Az oktatók és kutatók kötelesek – bármely okból – elmaradt tanóráikat pótolni, legkésőbb az aktuális vizsgaidőszak kezdetéig.

(2) A pótórát olyan napon kell megtartani, amely a képzés szempontjából oktatási nap, és olyan időpontban, amely nem ütközik az adott tanegységre jelentkezett hallgatók számára kötelező más foglalkozással vagy vizsgával.

(3) Az oktató, illetve kutató helyettesítésére csak a tanszékvezető vagy a rektor jóváhagyásával kerülhet sor.

(4) Ha az oktató, illetve a kutató elmaradt foglalkozásának – a Szabályzatnak megfelelő – pótlásáról három vagy több alkalommal, felróható módon nem gondoskodik, magatartása a Főiskola számára rendkívüli felmondás alapjául szolgálhat.

(5) Megbízási szerződés keretében foglalkoztatott oktató, illetve kutató esetén az (4) bekezdés alkalmazására azzal az eltéréssel kerülhet sor, hogy a Főiskola a szerződéstől elállhat, és a már kifizetett megbízási díjat visszakövetelheti.

166. § A vizsgákra a tanórákra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

167. § A 108. § (1) bekezdés c) pontja szerinti tudományos munkáról, publikációkról az oktatónak, illetve kutatónak évente jelentést kell leadni az illetékes szervezeti egységnek.

168. § Az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések súlyos vagy ismételt megszegése felmondás – külön meghatározott esetben rendkívüli felmondás – indokául szolgálhat.

VI. RÉSZ

DÍJAZÁS

Az alapbérre vonatkozó általános alapelv

169. § (1) A Főiskola munkavállalóinak alapbére általában a garantált illetménnyel megegyező.

(2) A rektor egyes munkavállalók tekintetében az (1) bekezdéstől eltérően rendelkezhet.

Oktató, kutató, gyakornok díjazása

170. § (1) A Ftv. 97. § (1) bekezdésében foglaltak szerint az intézményben oktatói, illetve tudományos kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkabérét, az éves költségvetésről szóló törvényben meghatározott egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye alapján kell megállapítani, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 2. számú mellékletének alkalmazásával. A gyakornok havi rendszeres járandóságát az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezések alapján kell meghatározni.

(2) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

(3) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

171. § Az oktatói, kutatói, valamint gyakornoki munkakört betöltő munkavállalók alapbérét meghatározó, az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának megállapított garantált illetményére vetülő arányszámokat a Szabályzat [4. számú melléklete](#) tartalmazza.

Az oktatók, kutatók és tanárok, munkáját segítő és egyéb munkakörben foglalkoztatott munkavállalók díjazása

172. § A nem oktatói, kutatói és gyakornoki munkakört betöltő munkavállalók alapbérének számításához szükséges szorzókat a Szabályzat [5. és 6. számú melléklete](#) tartalmazza.

173. § *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

Helyettesítési díj

174. § (1) Ha a munkavállaló munkaköre ellátása mellett a Főiskola rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörbe tartozó feladatot is ellát, s ezáltal jelentős

többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos helyettesítési díj is megilleti.

(2) Helyettesítést a közvetlen munkahelyi vezető javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója rendelhet el.

(3) A helyettesítési díj havi összege nem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló havi személyi alapbérének összegét.

(4) Ha a helyettesítést több munkavállaló együttesen látja el, közöttük a helyettesítési díjat a munkavégzés arányában kell felosztani.

(5) A helyettesítési díj összegét és folyósításának – a helyettesítés elrendelésétől számított – időtartamát a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a bérmegettakarítás terhére.

(6) Egy hónapnál rövidebb idejű helyettesítés esetén helyettesítési díj nem fizethető.

Jutalmazás

175. § (1) A kiemelkedő, illetőleg a tartósan jó, illetve tartósan külön díjazás nélküli testületi munkát végző munkavállalót a Főiskola jutalomban részesítheti.

(2) Jutalomban az a munkavállaló részesíthető, aki a Főiskolával legalább hat hónapja munkaviszonyban áll. A jutalom mértékéről a költségvetésben megállapított összeghatáron belül, a munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetőjének javaslata alapján, a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

(3) A rektor számára az éves bruttó rektori pótléka max. 25%-ának megfelelő mértékig jutalom biztosítható a Fenntartói Konferencia döntése alapján. A rektori jutalom konkrét mértékéről a Fenntartói Konferencia a tárgyévi utolsó ülésén dönt.

(4) A rektorhelyettes számára az éves bruttó rektorhelyettesi pótléka max. 20%-ának megfelelő mértékig jutalom biztosítható a Fenntartói Konferencia döntése alapján. A rektorhelyettesi jutalom konkrét mértékéről a Fenntartói Konferencia a tárgyévi utolsó ülésén dönt.

A munkabér kifizetése

176. § A munkabért a tárgyhót követő nyolcadik napig kell kifizetni.

Béren kívüli juttatások

177. § (1) A saját gépjármű hivatalos célú használatáról a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója állapodik meg, a jogszabályok alapján az APEH-közleményben meghatározott üzemanyag-normáknak megfelelő összeg folyósítása és a fenntartási, amortizációs költség megtérítése mellett.

(2) A munkába járással kapcsolatos és egyéb utazási költségek, valamint a saját gépjármű hivatalos célú használatának költség-elszámolási rendjét rektori utasítás szabályozza a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően.

178. § (1) Belföldi hivatalos kiküldetésben levő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezésére a kiküldetés tartamára élelmezési költségtérítés jár.

(2) Költségtérítés számla ellenében adható.

179. § (1) A rektor kérelemre bármely munkavállaló számára szociális, illetve étkezési támogatás nyújtását engedélyezheti, az erre elkülönített forrás terhére.

(2) Többes munkaviszony esetén csak akkor adható a munkavállalónak étkezési támogatás, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójánál előzetesen írásban nyilatkozik arról, hogy a további munkahelyein nem kap ilyen térítést.

180. § (1) Ha a munka jellege megkívánja, a Főiskola munkaruhát adhat a munkavállalónak.

(2) A munkaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, a juttatás összegét, valamint a juttatás egyéb feltételeiről a rektor dönt.

(3) A juttatási idő eltelte után a munkaruha a munkavállaló tulajdonába megy át. Ha a munkaviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik, a munkavállaló a ruhát visszaszolgáltatja, vagy megváltja.

181. § A Főiskola a munkavállalói számára a munkavégzés jellegére tekintettel megtérítheti a helyi közlekedési bérlet árát. A megtérítésre jogosultak köréről a rektor dönt. A megtérítést a munkaszerződésben rögzíteni kell.

182. § (1) A Főiskola munkavállalói és nyugdíjasai a Főiskola könyvtárát, az olvasótermi szolgálatot, a katalógus-szolgáltatást ingyenesen vehetik igénybe.

(2) A Főiskola munkavállalói részére térítésmentesen biztosítja az e-mail hozzáférést, az elektronikus postafiókot és levelezést a munkahelyen, a munkavégzéssel kapcsolatban.

183. § (1) Az a munkavállaló, akinél munkaköri feltételként szerepel az otthoni Internet használat, jogosult az ezzel járó költsége megtérítésére.

(2) *(Hatályon kívül helyezte a Szenátus 2006. február 21-ei ülésén hozott határozatával.)*

(3) A hozzáférés részletes előírásait a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

184. § (1) A Főiskola a munkavállalói számára egyéb juttatásokat biztosíthat, melyek köréről és mértékéről az éves költségvetés elfogadásakor a döntésre illetékes testület vagy személy dönt.

(2) A Főiskola támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat a jelen szabályzatban foglaltak határozzák meg, a támogatások mértékét a döntésre illetékes testület határozatai tartalmazzák.

(3) A Főiskola – egyedi elbírálás alapján – szociális juttatásokban részesítheti a munkavállalóit, a juttatásokról a rektor egyedi mérlegelés alapján dönt.

VII. RÉSZ

EGYÉB RENDELKEZÉSEK

185. § A Szabályzat hatályba lépését követő új alkalmazás esetén a munkaviszony létesítésének feltétele a Szabályzatnak megfelelő munkaszerződés kötése valamint a Szabályzatnak megfelelő munkaköri leírás kiadása. E rendelkezés tekintetében új alkalmazásnak minősül a határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbítása is.