

SAPIENTIA SZERZETESI HITTUDOMÁNYI FŐISKOLA

SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZAT

II. KÖNYV FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER



Módosításokkal egybeszerkesztett változat
2024. március 1.

2.1. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK.....	3
2.1.1. A Foglalkoztatási Követelményrendszer hatálya	3
2.1.2. Méltányosság	4
2.1.3. A működés személyi feltételei.....	4
2.1.4. Munkáltatói jogkörök.....	5
2.1.5. A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai	6
2.1.6. A munkaviszonnal kapcsolatos Főiskolán belüli jogorvoslatok.....	6
2.1.7. A Főiskolán létesíthető munkakörök	6
2.2. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉRE, MÓDOSÍTÁSÁRA ÉS MEGSZŰNÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK	9
2.2.1. A jogviszony létesítésének feltételei.....	9
2.2.2. A pályázati eljárás.....	10
2.2.3. Munkaviszony létesítése	11
2.2.4. Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai	14
2.2.5. A munkaviszony módosításának közös szabályai	14
2.2.6. A munkakör módosítása	16
2.2.7. Többletfeladat ellátása	16
2.2.8. Helyettesítés.....	17
2.2.9. A munkaviszony megszűnése.....	17
2.2.10. A munkaviszony megszüntetése.....	18
2.2.11. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén alkalmazandó közös szabályok.....	22
2.2.12. A munkaidő	23
2.2.13. A szabadság	31
2.2.14. A kártérítési felelősség	36
2.3. AZ OKTATÓKRA, KUTATÓKRA ÉS TANÁROKRA IRÁNYADÓ TOVÁBBI RENDELKEZÉSEK	38
2.3.1. Általános szabályok	38
2.3.2. Munkaviszony létesítése oktatói és kutatói munkakörben	39
2.3.3. Munkaviszony megszüntetése oktatói és kutatói munkakörben.....	40
2.3.4. Az oktatók és kutatók jogai és kötelezettségei	41
2.3.5. A kötelező óraterhelésre és az oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések.....	43
2.3.6. Az oktatók és a kutatók alkotói szabadsága	46
2.3.7. Az oktatók és a kutatók külföldi tanulmányútja	47
2.3.8. Digitális oktatási feladatok.....	48
2.4. AZ EGYES OKTATÓKRA ÉS KUTATÓKRA VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK	49
2.4.1. Az egyetemi tanár	49
2.4.2. A főiskolai tanár.....	50
2.4.3. Az egyetemi docens	51
2.4.4. A főiskolai docens.....	52
2.4.5. Az adjunktus	52
2.4.6. A tanársegéd	53
2.4.7. A mesteroktató.....	53
2.4.8. A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor	54
2.4.9. A tudományos főmunkatárs.....	54

2.4.10. A tudományos munkatárs	55
2.4.11. A tudományos segédmunkatárs	56
2.4.12. A tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor és a tudományos főmunkatárs munkakörre vonatkozó közös szabályok	56
2.4.13. A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok.....	56
2.4.14. A nyelvtanár	57
2.4.15. A gyakorlati oktató.....	58
2.5. AZ OKTATÓI MUNKAKÖRHÖZ NEM KAPCSOLÓDÓ CÍMEK.....	59
2.5.1. Adományozható címek.....	59
2.5.2. Professor Emeritus	59
2.5.3. Rector Emeritus	60
2.6. VEZETŐKRE ÉS MAGASABB VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK.....	61
2.6.1. A vezető és magasabb vezető állású munkavállalók	61
2.6.2. Összeférhetetlenség.....	63
2.6.3. A magasabb vezetői és a vezetői megbízásokkal összefüggő hatásköri feladatok átadása, illetve átvétele	63
2.7.....	65
2.8. A FOGLALKOZTATOTTAK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK	65
2.8.1. A teljesítményértékelés célja	65
2.8.2. A teljesítményértékelés nem oktató-kutatói munkakörben	65
2.8.3. A teljesítményértékelés oktató-kutatói munkakörben.....	66
2.9. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	68
2.9.1. Hatályba lépés.....	68

2.1. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola (a továbbiakban: Főiskola) Szenátusa a Főiskola Szervezeti és Működési Szabályzat I. Könyvének (a továbbiakban: Szervezeti és Működési Rend) 8. §-ában foglalt felhatalmazása alapján a Főiskola Foglalkoztatási Követelményrendszerét (a továbbiakban: jelen Szabályzat) az alábbi jogszabályok figyelembevételével a következőképpen határozza meg:

Törvények:

- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (a továbbiakban: Kjt.),
- 2007. évi CLXXXI. törvény a közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról (a továbbiakban: Kpátv.),
- 2009. évi CLV. törvény a minősített adat védelméről,
- 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (a továbbiakban: Nftv.),
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.),
- 2015. évi CCXXII. törvény az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól (a továbbiakban: Eüsztv.),

Kormányrendeletek:

- 87/2015. (IV. 9.) Kormányrendelet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról (a továbbiakban: Vhr1.)
- 395/2015. (XII. 12.) Kormányrendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről (a továbbiakban: Vhr2.)
- 389/2016. (XII. 2.) Kormányrendelet a felsőoktatási intézmények alaptevékenységének finanszírozásáról

2.1.1. A Foglalkoztatási Követelményrendszer hatálya

Nftv. 2. melléklet II. 2. A foglalkoztatási követelményrendszer

A foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni különösen:

- a) az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket, a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjét, az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételeit, az ezzel összefüggő pályázatok rendjét – kormányrendeletben meghatározott keretek között – a habilitációs eljárás követelményeit, rendjét,
- b) a felsőoktatási intézmény által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételeit,
- c) az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert, a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elveit, a követelmények teljesítésének értékelését és annak nyilvánosságát, a követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményeit,
- d) az oktatók és kutatók részére kiírt kutatási pályázatok elbírálásának rendjét,
- e) az oktatók részvételét a felsőoktatási intézmény döntéshozatali eljárásában, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendjét.

2.1.1.1. § (1) A Főiskola a Foglalkoztatási Követelményrendszerben határozza meg a vele foglalkoztatási jogviszonyban állók jogait, kötelezettségeit, a foglalkoztatási jogviszony keretében történő joggyakorlás rendjét

(2) A Főiskola a Foglalkoztatási Követelményrendszerben határozza meg az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat, valamint az egyes munkakörök betöltéséhez az Nftv.-ben meghatározottakon kívüli további szakmai feltételeket, illetve összeférhetlenségi szabályokat.

2.1.1.2. § (1) A jelen Szabályzat hatálya kiterjed a Főiskolával mint munkáltatóval foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalókra.

(2) A jelen Szabályzat meghatározott rendelkezései kizárólag a megbízási jogviszonyra alkalmazandók.

2.1.2. Méltányosság

2.1.2.1. § (1) A rektor méltányossági alapon felmentést adhat a Főiskolával munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban álló személy számára a jelen Szabályzat 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.

2.1.3. A működés személyi feltételei

Nftv. 7. § (1) A felsőoktatási intézménynek rendelkeznie kell állandó székhellyel, továbbá állandó oktatói, kutatói karral.

(...)

(3) Az állandó oktatói, kutatói karra vonatkozó feltétel akkor teljesül, ha a felsőoktatási intézmény az alaptevékenységének ellátásához szükséges oktatók és kutatók legalább hatvan százalékát munkaviszony vagy közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatja. Az állandó oktatói, kutatói karba a felsőoktatási intézmény alaptevékenységének ellátásához szükséges azon oktatók és kutatók is beszámíthatók, akiket külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztat, amelyre a munka törvénykönyvének hatálya nem terjed ki.

Vhr1. 2. melléklet

4. A kérelmezett maximális hallgatói létszám akkor állapítható meg, ha

- a) az oktató, kutató és tanári munkakörben alkalmazottak számát figyelembe véve – tekintettel az alkalmazottak elhelyezésének lehetőségeire is – teljesül az Nftv. 26. §-ában és 34. §-ában előírt követelmény;
- b) az adott képzési helyen a rendelkezésre álló oktatásirányítási létszám (különösen a tanulmányi adminisztráció, életpálya és tanulmányi tanácsadás) – tekintettel az alkalmazottak elhelyezésének lehetőségeire is – eléri az adott képzési helyre megállapítani kért maximális hallgatói létszám 0,2%-át, de legalább 2 főt;

2.1.3.1. § (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 Nftv. 2. melléklet II. 2. pontjában 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.

2.1.4. Munkáltatói jogkörök

Nftv. 13. § (2) Állami felsőoktatási intézményben a rektor a felsőoktatási intézmény alaptevékenységnek megfelelő működéséért felelős, ennek keretében gyakorolja az oktatói, kutatói, illetve tanári munkakörben, valamint a 37. § (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti magasabb vezető feladatellátását közvetlenül segítő szervezeti egységekben foglalkoztatottak felett a munkáltatói jogokat, valamint a 25. § (3) bekezdése szerinti megbízási jogviszonnal kapcsolatos, a megbízót megillető jogosultságokat. Ezen foglalkoztatottak, megbízási jogviszonyban állók tekintetében illetmény, illetve egyéb jogviszonyra tekintettel történő juttatás megállapítására a rektor a kancellár egyetértésével jogosult.

(3) A rektor az (1) és (2) bekezdésben meghatározott jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más, magasabb vezető vagy vezető beosztású alkalmazottjára átruházhatja. Az átruházott hatáskör gyakorlója a hatáskört nem adhatja tovább.

Nftv. 91. § (3) Az egyházi felsőoktatási intézményben

- a) a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél az egyenlő bánásmódról szóló törvény 22. §-ában foglalt keretek között foglalkoztatási feltételek határozhatók meg,
- b) jelentkezők között különbséget lehet tenni vallási, világnézeti meggyőződés alapján, amennyiben az a felsőoktatási intézmény szervezeti jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott oktatási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós követelményen alapul,
- c) a fenntartó a munkáltatói jogok gyakorlásában, a vagyoni, gazdálkodási feladatokban a 13. § (2)–(3) bekezdésében foglaltaktól eltérően rendelkezhet,
- d) nem kell alkalmazni a 38. § (2) bekezdésének rendelkezéseit.

Nftv. 92. § (6) A hitéleti képzéssel összefüggésben

(...)

- a) az egyházi felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata
 - ba) a 11. § (1) bekezdés a) pontjában hivatkozott foglalkoztatási követelményrendszer tartalmához képest,

(...)

bc) a 12. §-ban, a 13. § (2)–(6) bekezdésében foglaltaktól eltérő rendelkezéseket állapíthat meg,

- b) a munkakörök létesítését, a munkáltatói jogok gyakorlását, a főiskolai és az egyetemi tanár kivételével a munkaköri és egyéb cím adományozását a fenntartó magához vonhatja,

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

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

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

2.1.5. A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai

2.1.5.1. § (1) A Főiskola minden alkalmazottjának joga, hogy

- a) véleményt nyilvánítson és javaslatot tegyen a Főiskola életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre érdemi választ kapjon,
- b) a vonatkozó előírásokat betartva használja a Főiskola létesítményeit, eszközeit és berendezéseit,
- c) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa,
- d) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,
- e) hazai és nemzetközi pályázatokat nyújtson be,
- f) hazai és nemzetközi szakmai rendezvényeken, valamint szervezetekben részt vegyen.

2.1.6. A munkaviszonnal kapcsolatos Főiskolán belüli jogorvoslatok

2.1.6.1. § (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.

2.1.7. A Főiskolán létesíthető munkakörök

Nftv. 24. § (1) A felsőoktatási intézményben az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.

Nftv. 33. § (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében, illetve közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő

tevékenységében is. A tudományos kutató kutatási tevékenységének eredményére vonatkozó adatokat az Adatbázisban rögzíteni kell.

Nftv. 25. § (2) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben, közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész- – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.

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

Nftv. 33. § (3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)–(3) bekezdésben [...] foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy (...) az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. (...)

Nftv. 24. § (2) A felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör is létesíthető.

(3) Ha a felsőoktatási intézmény köznevelési, közművelődési, közgyűjteményi, egészségügyi, szociális, sport vagy más feladat ellátására intézményt, szervezeti egységet hoz létre, az ott foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni [a továbbiakban az (1)–(3) bekezdésben felsoroltak együtt: alkalmazottak].

2.1.7.1. § (1) Az oktatók, tudományos kutatók és a tanárok munkáját ügyvivő-szakértői és ügyintézői munkakörben foglalkoztatottak segítik.

(2) A Főiskola alaptevékenységének támogatására, a működésével összefüggő feladatok ellátására pénzügyi-gazdasági, műszaki-szolgáltató, szakmai-szolgáltató, ügyviteli, kisegítői munkakör létesíthető.

2.1.7.2. § (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.

2.1.7.3. § (1) Az egyes munkakörökre vonatkozó részletes munkáltatói szabályokat a 2.1.4. fejezetben foglalt utasítások tartalmazzák.

(2) A Főiskola közművelődési, közgyűjteményi feladatot ellátó szervezeti egységében foglalkoztatottakra az ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

2.2. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉRE, MÓDOSÍTÁSÁRA ÉS MEGSZÚNÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

2.2.1. A jogviszony létesítésének feltételei

Nftv. 24. § (1) A felsőoktatási intézményben az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.

(2) A felsőoktatási intézmény működésével összefüggő feladatok ellátására egyéb munkakör is létesíthető.

(3) Ha a felsőoktatási intézmény köznevelési, közművelődési, közgyűjteményi, egészségügyi, szociális, sport vagy más feladat ellátására intézményt, szervezeti egységet hoz létre, az ott foglalkoztatottakra az adott ágazatra, feladatra, tevékenységre meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni [a továbbiakban az (1)–(3) bekezdésben felsoroltak együtt: alkalmazottak].

(4) Az alkalmazottak foglalkoztatására költségvetési szervként működő felsőoktatási intézmény esetén a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt, más felsőoktatási intézményekben a munka törvénykönyvét az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(5a) Az (5) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.

Nftv. 24/A. § (1) A 24. § (5) bekezdésében meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltétellel összefüggésben a felsőoktatásban alkalmazottra – ha a jogviszonyával összefüggésben törvény eltérően nem rendelkezik – a (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni.

(2) Azt a tényt, hogy a felsőoktatásban alkalmazni kívánt személy vagy a felsőoktatásban alkalmazott az (1) bekezdésben meghatározott feltételnek megfelel, a felsőoktatásban alkalmazni kívánt személy vagy a felsőoktatásban alkalmazott hatósági bizonyítvánnyal igazolja.

(3) A felsőoktatási intézmény az (1) bekezdés szerinti feltétel ellenőrzése céljából kezeli a felsőoktatásban a (2) bekezdés szerinti személy azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz. A megismert személyes adatokat a felsőoktatási intézmény az alkalmazás létesítésével összefüggésben meghozott döntés időpontjáig vagy – alkalmazás esetén – annak megszűnését vagy megszüntetését követő hatodik hónap végéig kezeli.

2.2.1.1. § (1) A Főiskolán munkaviszony csak olyan személlyel létesíthető, aki

- a) részt vett a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton és annak alapján a munkakör ellátására alkalmas,
- b) tiszteletben tartja a katolikus tanítást, és ennek megfelelő életet él.

2.2.2. A pályázati eljárás

Nftv. 29. § (1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével.

(2) A nyilvános pályázaton a felsőoktatási intézménnyel alkalmazásban nem állók is részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a szenátus bírálja el. A szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor – valamennyi oktatói munkakör tekintetében – a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozására irányuló eljárást. A felsőoktatási intézmény adatot szolgáltat a felsőoktatási felvételi tájékoztató (a továbbiakban: Tájékoztató) összeállításához, továbbá a jelentkezési kérelemhez kapcsolódó eljáráshoz és ennek keretében a központi nyilvántartás létrehozásához a Hivatal számára.

Nftv. 33. § (3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben [...] 29. § (1)–(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni [...].

Nftv. 37. § 37. § (1) A felsőoktatási intézményekben – a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján – a következő magasabb vezetői megbízások adhatók:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) főigazgató, klinikai központ esetén elnök,
- d) dékán,
- e) kancellár,
- f) nem állami felsőoktatási intézmény esetében az elnök.

(2) A felsőoktatási intézményekben – a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül – a következő vezetői megbízások adhatók:

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

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre – az (1) bekezdés a)–d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra – adhatók. Az (1) bekezdés a), c) és d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés b) és e) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások pályázat útján több alkalommal meghosszabbíthatók. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

(4) (...) A rektori magasabb vezetői pályázatot a fenntartó írja ki.

2.2.2.1. § (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 jelen Szabályzatban meghatározott vezetői és magasabb vezetői állás.

(2) A pályázatokat a jelen 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 tanszéki értekezlet, valamint a Szenátus véleményének ismeretében dönt.

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

(2) A pályázatok közzétételét a főtitkár szervezi.

(3) A pályázati felhívás szövege mellett a közzététel napját minden esetben fel kell tüntetni.

(4) A pályázati kiírásnak 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.

2.2.2.3. § (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 véleményezőhöz.

(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.

2.2.3. Munkaviszony létesítése

Mt. 42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

- a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

Mt. 43. § (1) A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

(3) A felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

(4) A (3) bekezdés szerinti megállapodást munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

Mt. 44. § A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

Mt. 45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphelyében és munkakörében.

(2) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

(4) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Mt. 46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyről,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),
- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

2.2.3.1. § (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, az álláshely 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, vagy
- c) az új munkakör létesítését új szervezeti egység létrehozása 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.

2.2.3.2. § (1) A munkaszerződés aláírását megelőzően meg kell győződni az Nftv. 24. §-ának (5) 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 példányait, amelyekről a főtitkár másolatot készít, amelyre rávezeti, hogy az az előtte bemutatott eredeti példánnyal megegyezik és ezt aláírásával, pecséttel és keltezéssel hitelesíti,
- c) az önéletrajzot,
- d) az egészségügyi alkalmasságról szóló igazolást.

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

2.2.3.3. § (1) A munkaszerződést a Mt. 45. §-ában meghatározott tartalommal kell elkészíteni.

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

2.2.3.4. § (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.

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

2.2.3.6. § (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.

2.2.3.7. § (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 köteles nyilatkozni a további munkavégzésre irányuló jogviszonyairól.

2.2.4. Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai

2.2.4.1. § (1) Teljes munkaidőre szóló munkaviszonyban álló munkavállaló további munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

2.2.5. A munkaviszony módosításának közös szabályai

Mt. 58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mt. 59. § A munkáltató a 127–132. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

Mt. 60. § (1) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Mt. 61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4) A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) a munkarendjének módosítását,
- c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
- d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

(5) A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdése szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

2.2.5.1. § (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.

2.2.6. A munkakör módosítása

Mt. 53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

2.2.6.1. § (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.

2.2.7. Többletfeladat ellátása

2.2.7.1. § (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.

2.2.8. Helyettesítés

2.2.8.1. § (1) A Főiskolával munkaviszonyban álló személy jogszabály vagy a munkáltató által engedélyezett tartós távolléte esetén, a munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról helyettesítés (átirányítás) 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.

2.2.9. A munkaviszony megszűnése

Mt. 63. § (1) A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e) törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

2.2.9.1. § 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.

2.2.9.2. § (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 jelen Szabályzat 2.2.10.1. §-ában foglalt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell értesíteni.

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

2.2.10. A munkaviszony megszüntetése

Mt. 64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

(3) A munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

- a) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság,
- d) a 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy
- e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme

miatt került sor.

(4) A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

Mt. 65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) az apasági szabadság,
- d) a szülői szabadság,
- e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és
- h) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés

tartama alatt.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6) A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)–(4) bekezdését kell alkalmazni.

Mt. 66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) Kizárólag

- a) a munkáltató személyében bekövetkező változás,
- b) a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása

nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a) a felszámolási– vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Mt. 67. § (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Mt. 68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

Mt. 69. § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)–(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

Mt. 70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

Mt. 77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
- b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

tartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a)a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b)c)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c)e)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Mt. 78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Mt. 79. § (1) Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

2.2.10.1. § (1) Amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel szűnik meg, akkor az erről szóló írásbeli megállapodást a gazdasági igazgató készíti elő, és mind az érintett munkavállaló, mind a munkáltatói jogkör gyakorlója aláírja.

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

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

2.2.10.2. § (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.

2.2.11. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén alkalmazandó közös szabályok

Mt. 80. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott

- a) apasági szabadság, vagy
- b) szülői szabadság

tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.

Mt. 81. § (1) A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

(2) Az értékelés valótlán ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

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

2.2.11.2. § (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.

2.2.12. A munkaidő

Mt. 86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem munkaidő

- a) a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá
- b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Mt. 87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

(3) Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Mt. 88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

- a) teljes napi munkaidő vagy
- b) részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Mt. 89. § Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Mt. 90. § A munkáltató tevékenysége

- a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
 - aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
 - ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
- b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
- c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Mt. 91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Mt. 92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak – a (2) bekezdés alkalmazása során – a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkezik.

(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

Mt. 93. § (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

(4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

Mt. 94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, valamint
- c) az idényjellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.

(4) A kollektív szerződés megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást a kollektív szerződés megszűnését követő legfeljebb három hónapig nem érinti.

Mt. 95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt

- a) a munkavállaló felmondásával,
- b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával,
- e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

(5) Az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.

Mt. 96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.

(2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(3) Kötetlen munkarend esetén

a) a 93–112. §-ban, valamint

b) a 134. (1) bekezdés a)–b) pontban

foglaltakat – e bekezdés kivételével – nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

Mt. 97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanhét órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

Mt. 98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. §, a 95. § és a 99. § (7) bekezdése megfelelően irányadó.

Mt. 99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,

- b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A munkavállalót hátrány nem érheti, ha nem járul hozzá az e bekezdés szerinti megállapodás megkötéséhez, illetve a megállapodás felmondása esetén.
- (4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.
- (5) A munkavállaló beosztás szerinti
- napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,
 - heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott
- rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.
- (6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.
- (7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát
- a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy
 - ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.
- (8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.

Mt. 100. § A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

Mt. 103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a hat órát meghaladja, húsz perc,
- a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

Mt. 104. § (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos vagy

d) az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

(5) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

Mt. 105. § (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.

Mt. 106. § (1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

Mt. 107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó

munkaidő, továbbá

- d) az ügyelet tartama.

Mt. 108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
 - b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben
- rendelhető el.

Mt. 109. § (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.
(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.
(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.

Mt. 110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

- (2)** Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás
- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
 - b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
 - c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.
- (3)** A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.
(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.

Mt. 111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Mt. 112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Mt. 113. § (1) Rendkívüli munkaidő

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy

c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén nem rendelhető el.

(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

(3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára nem osztható be.

(4) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés a) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.

Mt. 114. § (1) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.

(...)

(3) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc (...) óra lehet.

(4) Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani.

(5) A fiatal munkavállaló számára

- a) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- b) a munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint nem osztható be,
- c) éjszakai munka nem osztható be,
- d) legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- e) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és
- f) legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.

2.2.12.1. § (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 harminc 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 munkaidőbeosztását a Nftv. és ennek alapján a jelen Szabályzat keretében kialakított munkarend állapítja meg.

2.2.12.2. § (1) A Főiskola a tevékenységéből eredően év végi szünetet tart december 24. és 31. 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.

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

2.2.13. A szabadság

Mt. 115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)–m) pontjában és (5) bekezdésében meghatározott

tartama.

Mt. 116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Mt. 117. § (1) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

Mt. 118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat

véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

Mt. 18/A. § (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

Mt. 119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

(2) A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Mt. 120. § A munkavállalónak, ha

- a) megváltozott munkaképességű,
- b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Mt. 121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

Mt. 122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(4a) A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.

(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

Mt. 123. § (1) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(5a) A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az (5) bekezdés a) pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

(6) A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

Mt. 124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

Mt. 125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.

Mt. 126. § (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124. § (3) bekezdés alkalmazásakor, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

Mt. 127. § (1) Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2) A szülési szabadság annak a munkavállalónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.

(3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

Mt. 128. § (1) A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(3) A munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.

Mt. 129. § (1) A 127–128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik

- a) a gyermek halva születése esetén,
- b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
- c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

Mt. 130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

Mt. 131. § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.

(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

Mt. 132. § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

Mt. 133. § (1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

(2) A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(3) Az (1)–(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

Mt. 134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság
- d) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,
- e) tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató nyilvántartja

- a) a 92. § (2) bekezdés,
- b) a 99. § (3) bekezdés,
- c) a 109. § (2) bekezdés,
- d) a 135. § (3)–(4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.

2.2.13.1. § (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 2.2.11.2. § 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.

2.2.13.2. § (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.

2.2.14. A kártérítési felelősség

Mt. 166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

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

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

Mt. 167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Mt. 168. § (1) A munkáltatót a 166–167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

2.2.14.1. § A Főiskola mint munkáltató kártérítési felelőssége tekintetében ezen felül a Mt. 169.–178. §-ait kell alkalmazni.

2.2.14.2. § (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.

2.2.14.3. § (1) 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.

Mt. 179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

2.2.14.4. § A munkavállaló kártérítési felelőssége tekintetében ezen felül a Mt. 180.–191. §-ait kell alkalmazni.

2.2.14.5. § A munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettségének gondatlan vagy szándékos megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

2.2.14.6. § (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.

2.2.14.7. § (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.

(4) 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.

2.3. AZ OKTATÓKRA, KUTATÓKRA ÉS TANÁROKRA IRÁNYADÓ TOVÁBBI RENDELKEZÉSEK

2.3.1. Általános szabályok

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

Nftv. 24. § (1) A felsőoktatási intézményben az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el. Az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakör létesíthető.

(...)

(5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

Nftv. 25. § (1) Az oktatói feladat – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – oktatói munkakörben látható el, költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban, más felsőoktatási intézményben pedig az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.

(2) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben, közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész- – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.

(...)

(3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Az óraadó oktató alkalmazásánál a 24. § (5) és e § (2) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. A felsőoktatási intézmény a vele közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

Nftv. 27. § (1) A felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói munkakörök a következők:

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

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

Nftv. 33. § (1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében, illetve közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján

– a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos kutató kutatási tevékenységének eredményére vonatkozó adatokat az Adatbázisban rögzíteni kell.

(2) A felsőoktatási intézményben létesíthető kutatói munkakörök a következők:

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

2.3.1.2. § (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.

2.3.2. Munkaviszony létesítése oktatói és kutatói munkakörben

Nftv. 29. § (1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével.

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

(3) A rektor – a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott – [...] az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a felsőoktatási intézményfenntartójának, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.

Nftv. 30. § (1) Az, aki jogosult a főiskolai tanári vagy az egyetemi tanári munkaköri cím használatára, másik munkáltatónál is létesíthet azonos oktatói munkakört újabb munkaköri cím adományozása nélkül.

(2) Ha az oktató munkahelyet változtat, új vagy további munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt létesít, a munkáltató az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.

Nftv. 33. § (3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben (...) 29. § (1)–(2) bekezdésében (...) foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

2.3.2.1. § (1) A Főiskola az oktatói, kutatói munkakörök betöltésére nyilvános pályázati eljárást is alkalmazhat.

(2) A nyilvános pályázati eljárás a jelen Szabályzat 2.2.2. fejezetében meghatározottak szerint történik.

(3) A Főiskola a vele munkaviszonyban álló oktatóval, kutatóval a munkakörébe nem tartozó feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

2.3.2.2. § (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.

2.3.3. Munkaviszony megszüntetése oktatói és kutatói munkakörben

Nftv. 31. § (2) A 27. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott oktató kivételével, nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szünetelt szünetelés miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.

(4) A költségvetési szervnél foglalkoztatott oktató és a kutató hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható, a magán és egyházi fenntartású felsőoktatási intézményekben foglalkoztatott oktató és kutató esetében a szervezeti és működési szabályzat foglalkoztatási korhatárt állapíthat meg, amely nem lehet alacsonyabb, mint a költségvetési szervnél foglalkoztatott oktatóra és kutatóra megállapított, e törvény szerinti foglalkoztatási korhatár. Főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.

(5) A munkáltató rendes felmondással, illetve felmentéssel – a munka törvénykönyvében és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató

- a) nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,
- b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a munkaszerződésben vagy a kinevezési okmányban előírt,
- c) a 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében a munka törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény munkaviszonyra, illetve közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmondási, illetve felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

Nftv. 27. § (4) Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök a tanári cím használatának jogát nem vonja meg.

2.3.3.1. § A Főiskolánál foglalkoztatott oktató és kutató hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható.

2.3.3.2. § 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.

2.3.4. Az oktatók és kutatók jogai és kötelezettségei

Nftv. 35. § (1) Az oktatói munkakörben foglalkoztatottat megilleti az a jog, hogy világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy készítené a hallgatót, a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket. Az e bekezdésben foglalt jog megilleti a tanári munkakörben foglalkoztatottakat, az oktatói feladatokat ellátó doktoranduszokat, tudományos kutatókat, továbbá az óraadó oktatókat.

(2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátó kötelessége, hogy az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse, a jóváhagyott tanterv szerint oktasson és értékeljen, a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa; az oktató tevékenysége során vegye figyelembe a hallgató egyéni képességét, tehetségét, fogyatékosságát.

(3) Az oktató, tanári munkakörben foglalkoztatott személy, a tudományos kutató a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban Büntető Törvénykönyvről szóló törvény szempontjából közfeladatot ellátó személy.

2.3.4.1. § (1) Az Nftv.-ben, valamint a 2.1.5.1. §-ban meghatározottakon túl a Főiskola oktatójának és kutatójának joga, hogy

- a) részt vegyen — közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az intézmény vezető testületeiben,
 - b) részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában,
 - c) tudományos célú hazai és nemzetközi pályázatokat nyújtson be,
 - d) a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatok mellett, a Főiskola által oktatott tudományok körében, a pénzügyi fedezet biztosítottága esetén a maga választotta tudományos témában kutatásokat végezzen,
 - e) tudományos kutatási eredményeit közzétegye,
 - f) 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 két félév időtartamra alkotói szabadságot engedélyez. Az alkotói szabadságról a továbbiakban a 2.3.6. fejezetben foglaltak rendelkeznek.
- (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.

2.3.4.2. §¹ (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 Katolikus Egyház hivatalos tanításának belső egységére és harmóniájára, hogy a hallgatók megérezzék, hogy egyetlen tudományt tanulnak,
- c) a hallgatókat az őket érintő kérdésekről rendszeresen tájékoztassa, kérdéseikre érdemi választ adjon,
 - ca) félév elején a kurzus teljesítésének követelményeiről,
 - cb) a kötelező és ajánlott irodalom megadásakor az elérhető szakmai anyagokról és a jegyzetéről,
 - cc) a számonkérés módjáról és a megajánlott jegy szerzésének formájáról,
 - cd) a vizsgatételekről és a vizsgák idejéről,
 - ce) a hallgatók által benyújtott írásbeli munkák értékelésének indokairól,
 - cf) a kurzus sikertelen teljesítése esetén – a hallgató kérésére – az értékelés indokairól.
- d) tudományos munkát folytasson: évente készítsen
 - da) legalább két magyar vagy idegen nyelvű tudományos publikációt. Munkássága során írjon önálló köteteket (monográfiát, tankönyvet, jegyzetet) és jelentősen meg szerkesztett köteteket. Rendszeresen írjon tanulmányt, könyvismertetést, készítsen fordítást.
 - db) Tanszékvezetőként a da) pontban meghatározott követelményen felül ötévente legalább egy szerkesztett vagy önálló kötetet (monográfiát, tankönyvet, jegyzetet stb.).

¹ Módosította a Szenátus 8/2024. (III. 01.) számú határozata

- e) kétévente legalább egy tanulmányt vagy fordítást jelentessen meg a Főiskola folyóiratában elsődleges publikációként,
 - f) rendszeresen képezze önmagát,
 - g) megszerezze az előmeneteléhez szükséges képesítés(ek)e)t, illetve nyelvtudást,
 - h) részt vegyen a Főiskola által az oktatók számára szervezett továbbképzési alkalmakon,
 - i) a főiskola módszertani továbbképzésein átadott tudást és képességeket – tehetsége mértékében – elsajátítsa és az oktatás során alkalmazza,
 - j) részt vegyen a Főiskola közösségi életben,
 - k) ellássa a választás által elnyert és elvállalt 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 gondozásában.
- (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.

2.3.5. A kötelező óraterhelésre és az oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezések

Nftv. 26. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – egyetemi vagy főiskolai tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást – a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet – folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.

(2) A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A tanítási idő meghatározásának elveit a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.

2.3.5.1. § Az oktatói teljesítmény-követelmények a következő tevékenység-csoportokba sorolható tevékenységekre fogalmazódnak meg:

- a) oktatási,
- b) tudományos,
- c) egyéb.

2.3.5.2. § (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 2.3.5.1. §-ban 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 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.

2.3.5.3. § (1) 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 kontaktórák megtartása
 - aa) előadás,
 - ab) szeminárium,
 - ac) gyakorlat;
- b) a kötelező óraterhelésnél az a) pontban felsoroltakon túl figyelembe vehetők az alábbi egyedi oktatási és oktatásszervezési feladatok elvégzése:
 - ba) szakdolgozat témavezetése,
 - bb) szakdolgozat értékelése,
 - bc) védési bizottságban közreműködés,
 - bd) portfólió-referátum témavezetése
 - be) szemináriumi dolgozat értékelése
 - bf) szakmai gyakorlatok kísérése, valamint
 - bg) szóbeli vizsgáztatás,
 - bh) írásbeli vizsga összeállítása, javítása, felügyelete,
 - bi) vizsgadolgozat, zárthelyi dolgozat javítása,
 - bj) felvételi vizsga, felvételi alkalmassági vizsgáztatás,
 - bk) zárótanítás,
 - bl) vizsga(időszaki) konzultáció.
- c) az egyetemi tanári, főiskolai tanári, főiskolai docensi munkakör esetében az oktatói utánpótlás képzésében és nevelésében kifejtett és heti átlagóraszámában kifejezett tevékenység.

(2) 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.

(3) A rész munkaidőben foglalkoztatott oktatókra a jelen Szabályzat kötelező óraterhelésre és az oktatói feladatokra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(4) 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.

2.3.5.4. § (1) A nappali tagozaton megtartott előadást, szemináriumot, gyakorlatot a tanrendben szereplő heti óraszámmal kell figyelembe venni.

(2) Az esti tagozaton megtartott előadást, szemináriumot, gyakorlatot, valamint az töredékórákat 13 oktatási hétre átszámítva kell figyelembe venni.

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

(4)² A tanításra fordított időbe

- a) a szakdolgozati konzultáció heti 1 óra/hallgató,
- b) katechetikai gyakorlat kísérése heti 0,5 óra/hallgató,
- c) szaktárgyi tanítási gyakorlat kísérése: heti 0,5 óra/hallgató

időtartamban számítandó be.

(5)³ A tanításra fordított időbe

- a) portfólió értékelése félévi 5 óra/hallgató,
- b) portfólió referátum témavezetése félévi 5 óra/hallgató,
- c) szemináriumi dolgozat értékelése félévi 0,5 óra/hallgató,
- d) kórházi lelkigondozás gyakorlat kísérése félévi 0,5 óra/hallgató,
- e) pasztorális tanácsadás terepgyakorlati jegyzőkönyv értékelése félévi 4 óra/hallgató,
- f) plébániai gyakorlat kísérése félévi 1 óra/hallgató,
- g) hallgatói tanulmányút szervezése 8 óra/tanulmányút,
- h) gyakorló és zárótanítás látogatása félévi 1 óra/hallgató

időtartamban, 13 oktatási hétre átszámítva számítandó be.

(6) 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.

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

2.3.5.5. § Az oktató a tanításra fordított időn túl a következő egyéb oktatási tevékenységeket végzi:

- a) tanórákra való felkészülés,
- b) az oktatással kapcsolatos adminisztrációs feladatok elvégzése, különös tekintettel az Elektronikus Tanulmányi Rendszer kezelésére,
- c) szakmai és pedagógiai gyakorlat szervezése,
- d) szeminárium, gyakorlati teljesítmény értékelése, osztályozása (beszámoltatás),
- e) az aláírási feltételek teljesítésének ellenőrzése, értékelése,
- f) nevelési/pedagógiai gyakorlatok értékelése,
- g) zárthelyi dolgozat javítása,
- i) tudományos diákkör vezetése, diákköri dolgozat értékelése,
- j) a hallgatókkal való internetes kapcsolattartás,
- k) az oktatói utánpótlás nevelése.
- l) középiskolai tehetséggondozás.

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

(2) Tudományos tevékenység különösen:

- a) a tudományos utánpótlás nevelése.
- b) kutatások, kísérletek folytatása, szervezése,
- c) az adott tudományág folyamatosan újuló eredményeinek megismerése érdekében konferencialátogatás, tudományos publikációk, szakirodalom olvasása, részvétel szakmai továbbképző tanfolyamokon, egyéb képzéseken,
- d) tananyagfejlesztés, módszertani fejlesztés, tankönyv, tansegédlet írása,
- e) tudományos publikációk írása,

² Módosította a Szenátus 8/2024. (III. 01.) számú határozata

³ Módosította a Szenátus 8/2024. (III. 01.) számú határozata

- f) konferenciákon vagy egyéb meghívások keretében szakmai előadások tartása, tudományos rendezvényeken való részvétel,

2.3.5.7. § A hallgatókkal való foglalkozással és tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben az oktató munkaköri feladatként egyéb közéleti tevékenységként – a jelen Szabályzatban választás alapján betölthető tisztség esetén megválasztásával – különösen az alábbi feladatokkal bízható meg:

- a) tagság a Szenátusban, és állandó bizottságaiban,
- b) főiskolai vezetői tisztség (rektor, helyettesei, oktatási, kutatási szervezeti egységek vezetői),
- c) tudományos diákköri felelősi, oktatásfelelősi, szakfelelősi tevékenység,
- d) közreműködés szakok alapításában, létesítésében, indításának előkészítésében, programfejlesztésben, tantervkészítésben,
- e) a köznevelés fejlesztéséhez kapcsolódó tevékenységek, program- és tananyagfejlesztés, tehetséggondozás, tanártoábbképzés, szakértői munka,
- f) közreműködés egyéb főiskolai tervezésben, fejlesztésben,
- g) kutatásokkal, fejlesztésekkel kapcsolatos pályázatok felkutatása, pályázati anyagok előkészítése, pályázatok megírása, ellenőrzése,
- h) országos és nemzetközi szinten folytatott tudományszervezési tevékenység,
- i) kapcsolattartás más hazai és külföldi felsőoktatási intézmény oktatóival, esetlegesen a két vagy több intézmény közötti együttműködés kialakításában, működtetésében való részvétel,
- j) közreműködés a Főiskola külső kommunikációs munkájában,
- k) a Főiskola honlapján a saját, illetve a tanszéke tevékenységével kapcsolatos tudományos, szervezeti, tanulmányi részek frissítése, karbantartásuk koordinációja,
- l) tanácsadás.

2.3.6. Az oktatók és a kutatók alkotói szabadsága

2.3.6.1. § (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.

2.3.6.2. § (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.

2.3.6.3. § (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 írasa

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.

2.3.6.4. § (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.

2.3.7. Az oktatók és a kutatók külföldi tanulmányútja

2.3.7.1. § (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 megbízatás 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.

2.3.7.2. § (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.

2.3.7.3. § (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.

2.3.7.4. § (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 étellemezési és szállásköltség legfeljebb 50%-a igényelhető.

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

2.3.8. Digitális oktatási feladatok⁴

2.3.8.1. § (1) A Főiskola stratégiai célként kezeli a digitális oktatás fejlesztését és a munkatársak ezirányú továbbképzését.

(2) A digitális oktatás kihívásainak kezelésére a Digitális Oktatás Munkacsoport folyamatosan tesz javaslatot a rektornak.

(3) A rektor ez alapján szervezi az oktatók digitális továbbképzését, amelyen minden munkaviszonyban álló oktató részt vesz.

⁴ Beiktatta a Szenátus 1/2023. (II. 24.) számú határozata

2.4. AZ EGYES OKTATÓKRA ÉS KUTATÓKRA VONATKOZÓ KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

2.4.1. Az egyetemi tanár

Nftv. 28. § (5) Az egyetemi tanári munkaköri cím adományozásának és az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazásnak feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, amennyiben magyar állampolgár, habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal, továbbá az adott tudomány vagy művészeti terület, illetve területek olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart. Az egyetemi munkaköri cím adományozásának és az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazásnak a feltételeit a 69. § szerinti, az érintettre irányadó eseti követelményeknek megfelelően kell teljesíteni. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.

Nftv. 27. § (3) [...] egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének – feltétele, hogy az érintettet a megfelelő munkaköri cím adományozásával [...] a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezze [...].

Nftv. 31. § (6) A munkáltató megszünteti (...) az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást (...) a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette. A (...) egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

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

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

- a) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel bír;
- b) magyar és idegen nyelvű publikációkkal, általa írt szakkönyvekkel, vagy könyvrészletekkel rendelkezik;
- c) rendszeresen részt vesz hazai és nemzetközi konferenciákon, és ezeken előadásokat is tart;
- d) széleskörű hazai és nemzetközi szakmai-közéleti ismertséggel és elismertséggel rendelkezik;
- e) vállalja, hogy különös módon törekszik a katolikus tanítás megtartására;

- f) 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 tudományterületének 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.

2.4.2. A főiskolai tanár

Nftv. 28. § (3) A főiskolai tanári (...) munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.

Nftv. 31. § (6) A munkáltató megszünteti a főiskolai tanári (...) munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt (...) felmentette. A főiskolai tanár (...) munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

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

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

- d) tudományága körében képes főiskolai szintű előadás tartására;
- e) rendelkezik önállóan vagy társszerzővel írt jegyzetekkel, publikációkkal;
- f) rendszeresen részt vesz hazai és nemzetközi konferenciákon, és ezeken előadásokat is tart;

- g) legalább egy idegen nyelven képes szakmai előadás megtartására;
 - h) 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:
- c) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása);
 - d) az oktató és a tudományos munka szervezése,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban idegen nyelven is;
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása tudományterületének 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, oktatásszervezési feladatok megoldásában.

2.4.3. Az egyetemi docens

Nftv. 28. § (3) (...) az egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.

2.4.3.1.§ (1) A Főiskolán az egyetemi docensi kinevezés további feltétele az alkalmassági vizsgálat (habilitáció, vagy habitusvizsgálat) feltételeinek teljesítése. A feltételrendszer különösen az alábbi szempontokra terjed ki: a jelölt

- a) publikációs tevékenységének,
 - b) szakmai közéleti tevékenységének,
 - c) szakmai kapcsolatrendszerének elvárt szintje.
- (2) Az egyetemi docensek előmeneteli és teljesítménykövetelményei:
- a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogása, továbbá a tárgyak tananyagának önálló összeállítása, valamint magas színvonalú előadások tartása és képesség erre idegen nyelven is,
 - 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, a kari, egyetemi, különösen oktatásszervezési feladatok megoldásában,
- h) törekvés a habilitáció mielőbbi és az egyetemi tanári követelmények teljesítésére.

2.4.4. A főiskolai docens

Nftv. 28. § (2) A főiskolai docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, továbbá rendelkezék megfelelő szakmai gyakorlattal.

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

- a) idegen nyelven is képes előadás tartására;
- b) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is;
- c) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat;
- d) 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 tudományos szervezési 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.

2.4.5. Az adjunktus

Nftv. 28. § (1) Ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere szigorúbb előírást nem tartalmaz

(...)

- b) az adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése.

2.4.5.1. § (1) Adjunktusnak az nevezhető ki, aki az általános követelményeken túl:

- a) doktorjelölti jogviszonyt létesített (doktori abszolutóriummal rendelkezik);
- b) önálló tudományos eredménnyel és
- c) szakmai folyóiratokban megjelent közleményekkel rendelkezik;

- d) egy világnyelven aktív nyelvismerettel 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 feladatiban és bekapcsolódás a szakmai közéletbe;
 - d) felkészülés a docensi követelmények teljesítésére, a doktori fokozat megszerzése;
 - e) lehetőséghez képest idegen nyelvű előadások tartása.

2.4.6. A tanársegéd

Nftv. 28. § (1) Ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere szigorúbb előírást nem tartalmaz

- a) a tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése,

2.4.6.1. § (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.

2.4.7. A mesteroktató

Nftv. 28. § (6) A mesteroktatói munkakörben történő alkalmazáshoz mesterfokozat, valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása, valamint az szükséges, hogy az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.

2.4.7.1. § (1) A mesteroktatói munkakörbe kinevezés feltétele akkor teljesül, ha a mesterfokozattal rendelkező jelölt

- a) tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalatát az ellátandó munkakör (oktatandó tantárgy) szakirányával közvetlenül összefüggő szakterületen szerezte és
- b) a hallgatók gyakorlati képzésére akkor alkalmas, ha a szakmai-gyakorlati munkatapasztalata megítélhető bármely intézményben végzett gyakorlati oktatási előzmények alapján, vagy az a) pont szerinti szakterületen végzett olyan munkája

alapján, ahol hallgatók gyakorlati képzése (is) folyik – beleértve a szakmai gyakorlatot is.

(2) A tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat megszerzhető az (1) bekezdés a) és b) pontjában írt tevékenységek által párhuzamosan, vagy egymást felváltva is azzal, hogy a párhuzamos időszakok egyszeresen számíthatók és az időtartamba a ténylegesen végzett szakmai tevékenység számítható be.

2.4.8. A tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor

2.4.8.1. § (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.

2.4.9. A tudományos főmunkatárs

2.4.9.1. § (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.

2.4.10. A tudományos munkatárs

2.4.10.1. § (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.

2.4.11. A tudományos segédmunkatárs

2.4.11.1. § (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 munkaköri cím nélkül, gyakornokként nem foglalkoztatható.

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

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

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

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

2.4.13. A tanári munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok

Nftv. 25. § (3) Megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Az óraadó oktató alkalmazásánál a 24. § (5) és e § (2) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra. A felsőoktatási intézmény a vele közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesíthet.

Nftv. 24. § (5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(5a) Az (5) bekezdésben meghatározott, a büntetlen előéletre és a foglalkozástól eltiltás hiányára vonatkozó feltételt nem kell igazolni, ha a kizáró ok hiányát a felsőoktatási intézménnyel fennállt korábbi megbízási vagy foglalkoztatási

jogviszonyára tekintettel a foglalkoztatni kívánt személy már igazolta, és a korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.

Nftv. 34. § (1) Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.

(2) A tanári munkakörben foglalkoztatottakra a 25. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell. Esetükben 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.

(3) A (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal emelheti, illetve csökkentheti azzal a megkötéssel, hogy a felsőoktatási intézményben a pedagógusképzésben foglalkoztatott, szakmódszertant oktató tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.

2.4.13.1. § (1) Egyes szakmai gyakorlati oktatási (így különösen nyelvtanári, gyakorlati oktatói, mestertanári) feladatok tanári munkakörben munkaviszonyban láthatók el. Tanári munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.

(2) Az egyes munkakörökben előírt idegen nyelven való oktatásra képesség meghatározásánál az idegen nyelv szakos oktatók esetében az adott szak szaktárgyainak idegen nyelven történő oktatása munkaköri kötelezettség.

(3) A Főiskolán létesíthető tanári munkakörök: a nyelvtanár (lektor), a gyakorlati tanár, a mestertanár.

(4) Ha az oktató munkakörben foglalkoztatott bármely méltányolható okból a megadott határidőre nem teljesíti a számára előírt követelményeket, de oktatói tevékenysége elismert és szükséges, az oktató munkaköre – egyetértésével – tanári munkakörre módosítható.

2.4.14. A nyelvtanár

2.4.14.1. § (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.

2.4.14.2. § (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.

2.4.15. A gyakorlati oktató

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

- a) megfelelő főiskolai diploma, illetve alapk fokozat és szakképzettség,
- b) legalább ötéves szakmai gyakorlat,
- c) legalább egy, a szakmájában hasznosítható idegen nyelvből "C" típusú alapk fokú, 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.

2.5. AZ OKTATÓI MUNKAKÖRHÖZ NEM KAPCSOLÓDÓ CÍMEK

2.5.1. Adományozható címek

Nftv. 32. § (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. A Professor Emeritus címmel járó jogokat, oktatási és más kötelezettségeket, juttatásokat, azok időtartamát a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszerében kell meghatározni.

(2) A szenátus az óraadó oktatónak, ha

- a) rendelkezik doktori fokozattal: magántanári,
- b) országosan elismert szaktekintély: címzetes egyetemi vagy főiskolai docens, illetve címzetes egyetemi vagy főiskolai tanár,
- c) kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez: mesteroktatói

címet adományozhat.

(3) A felsőoktatási intézményben oktatói vagy tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző oktató, vagy tanár részére a szenátus mestertanári címet adományozhat.

(3a) A felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata megállapíthatja mindazon tevékenységeket, amelyeket a (2) és (3) bekezdés szerinti címmel rendelkező végezhet.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott címmel rendelkező személy – kivételesen, a szenátus döntése alapján – tanári munkakörben foglalkoztatható.

(5) A (2)–(3) bekezdésben meghatározott címek adományozásának és visszavonásának feltételeit, az adományozás rendjét, a címmel járó juttatásokat, a cím visszavonásának rendjét a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni.

2.5.1.1. § (1) A Főiskola Szenátusa az alábbi címeket adományozhatja:

- a) Professor Emeritus vagy Professor Emerita,
- b) Rector Emeritus,

2.5.2. Professor Emeritus

2.5.2.1. § (1) 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.

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

(3) 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.

(4) 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.

2.5.3. Rector Emeritus

2.5.3.1. § (1) Rector Emeritus címet adományozhat a Szenátus annak, akinek a rektori megbízása nem visszahívással szűnt meg.

(2) A Rector Emeritus cím viselőjét a fenntartó hozzájárulása esetén rendszeres juttatás illeti meg.

(3) A Rector Emeritus cím viselőjének jogállása megegyezik a Professor Emeritus címmel rendelkezőkével.

2.6. VEZETŐKRE ÉS MAGASABB VEZETŐKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

2.6.1. A vezető és magasabb vezető állású munkavállalók

Nftv. 37. § (1) A felsőoktatási intézményekben – a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján – a következő magasabb vezetői megbízások adhatók:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) főigazgató, klinikai központ esetén elnök,
- d) dékán,
- e) kancellár.

(2) A felsőoktatási intézményekben – a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül – a következő vezetői megbízások adhatók:

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

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre – az (1) bekezdés a)–d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra – adhatók. Az (1) bekezdés a), c) és d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés b) és e) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások pályázat útján több alkalommal meghosszabbíthatók. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

(...)

(5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a (4a) bekezdés szerinti, a gazdasági vezetői és a belső ellenőrzési vezetői pályázat kivételével a szenátus, vagy a 12. § (8) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy (a továbbiakban e bekezdésben együttesen: szenátus) dönt. [...] A munkáltatói jogkör gyakorlója a szenátus véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízásról. (...)

(6) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat. [...]

(7) Az (1)–(6) bekezdésben foglaltakat a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltatónál azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a vezetői megbízás alatt vezető állású munkavállalót kell érteni.

(8) A főiskolai rektor és az egyetemi rektor megbízásával és felmentésével kapcsolatos eljárásra a 29. § (3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, azzal, hogy a főiskolai rektor megbízására, felmentésére a miniszterelnök jogosult.

(9) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott károkért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott károkért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

2.6.1.1. § (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.

2.6.1.2. § (1) A magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás időtartamának lejárta, valamint az Nftv. 37. § (6) bekezdésében meghatározott korhatár betöltése esetén a magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízás megszűnéséről az érintett alkalmazottat a határozott idő lejártát, illetve az életkor betöltésének napját megelőzően 30 nappal a 2.2.10.1. §-ában meghatározott módon kell értesíteni.

(2) Magasabb vezető esetében az erre jogosult kezdeményezi a megbízás lejárta előtt 3-6 hónappal a pályázat kiírását.

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

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

2.6.1.3. § (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.

2.6.1.4. § (1) A rektori, rektorhelyettesi, gazdasági igazgatói, valamint a főtitkári megbízásra vonatkozó szabályokat a Szervezeti és Működési Rend tartalmazza.

2.6.2. Összeférhetetlenség

2.6.2.1. § (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.

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

(2)⁵

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

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

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

2.6.3.1. § (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.

2.6.3.2. § (1) Az átadás-átvételről 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,

⁵ Törölte a Szenátus 20/2023. (IV.29.) számú határozata

- 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.

2.6.3.3. § (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 elvégzését.

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

2.7.⁶

2.8. A FOGLALKOZTATOTTAK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK⁷

2.8.1. A teljesítményértékelés célja

2.8.1.1. § A foglalkoztatottak teljesítményértékelésének célja

(1) egyéni célok:

- a) a foglalkoztatott munkaköri feladatai ellátásának átfogó megítélése,
- b) az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá
- c) az egyéni szakmai fejlődés elősegítése, és
- d) oktatók esetében a tudományos előmenetel támogatása,

(2) szervezeti célok:

- a) a Főiskola tudományos tevékenységének értékelése a minőségi oktatás és a kutatásfejlesztés érdekében alkalmazott megoldások és módszerek vonatkozásában,
- b) a képzési, és fejlesztési tervek átlátható és folyamatos rendszerben történő megvalósítása,
- c) a foglalkoztatottak közötti terhelési különbségek kiegyenlítése és a feladatmegosztás optimalizálása,
- d) a humánpolitikai döntések megalapozása,
- e) a munkakörökkel kapcsolatos alapvető elvárások tudatosítása,

(3) minőségfejlesztési célok:

- a) a minőségértékelés és a minőség alapú vezetés megvalósítása,
- b) a mindenkori működési paraméterekhez igazítva a fejlesztési irányok és célok kijelölésének, a céleredmények mérésének, valamint a szükséges akciók megtervezésének, végrehajtásának és visszacsatolásának biztosítása.

2.8.2. A teljesítményértékelés nem oktató-kutatói munkakörben

2.8.2.1. § A teljesítményértékelés szempontjai nem oktatói-kutatói munkakörben:

- a) a munkakör ellátáshoz szükséges szakmai ismeretek megléte,
- b) szakmai teljesítmény,
- c) a szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség,
- d) a munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat,
- e) a munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet.

2.8.2.2. § (1) A nem oktatói-kutatói munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelését évente – a tanévhez igazodva – kell elvégezni.

(2) A teljesítményértékelést – a rektor mint munkáltatói jogkör gyakorlója által átruházott hatáskörben eljárva – a foglalkoztatott közvetlen munkahelyi vezetője készíti el.

(3) A teljesítményértékelés folyamata:

⁶ Törölte a Szenátus 20/2023. (IV.29.) számú határozata

⁷ Beiktatta a Szenátus 8/2024. (III. 01.) számú határozata.

- a) A közvetlen munkahelyi vezető a személyes értékelő megbeszélést tart a foglalkoztatottal.
 - b) A közvetlen munkahelyi vezető a foglalkoztatott javaslatait és a Főiskola, illetve a foglalkoztatott szervezeti egysége előtt álló feladatokat figyelembe véve meghatározza az érintett számára a teljesítménykövetelményeket.
 - c) A közvetlen munkahelyi vezető a foglalkoztatott számára meghatározott feladatok, teljesítménykövetelmények, valamint kompetenciái alapján – a 2/b–c sz. melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával – elkészíti az értékelést, és eljuttatja a foglalkoztatottnak, továbbá a rektornak.
 - d) Az érintett az értékelésben foglaltakra a kézhezvételtől számított nyolc napon belül észrevételeket tehet.
 - e) A teljesítményértékelés eredményével szemben a foglalkoztatott jogorvoslati kérelmet nyújthat be az értékelési dokumentáció átvételétől számított öt munkanapon belül a rektorhoz.
 - f) A rektor a panasz közlésétől számított tizenöt naptári napon belül intézkedik a teljesítményértékelés adatainak és eredményének megváltoztatásáról, illetve megalapozatlan panasz esetén azt elutasítja.
 - g) A teljesítményértékelési lap bekerül a foglalkoztatott személyi anyagába.
- (4) Az előző naptári év értékelését minden év október 15. napjáig kell lefolytatni.
- (5) Az értékelés során az adatvédelmi és az egyenlő bánásmód elvéből következő szabályok betartásával kell eljárni.

2.8.3. A teljesítményértékelés oktató-kutatói munkakörben

2.8.3.1. § (1) A teljesítményértékelés szempontjai oktatói munkakörben:

- a) oktatási teljesítmény,
 - b) tehetséggondozás,
 - c) egyéni kutatás, publikációs tevékenység,
 - d) tudományszervezés,
 - e) intézményi közéleti tevékenység,
 - f) intézményi pályázatokban való aktivitás.
- (2) A teljesítményértékelés szempontjai kutatói munkakörben:
- a) kutatási teljesítmény, publikációs tevékenység,
 - b) tehetséggondozás,
 - c) oktatási tevékenység,
 - d) tudományszervezés,
 - e) intézményi közéleti tevékenység,
 - f) intézményi pályázatokban való aktivitás.

2.8.3.2. § (1) Az oktatói-kutatói teljesítményértékelést évente – a tanévhez igazodva – kell elvégezni.

(2) A teljesítményértékelés végrehajtása az oktató/kutató és a tanszék-, illetve intézetvezető közös felelőssége.

(3) A teljesítményértékelés folyamata:

- a) az oktató a tanszék-, illetve intézetvezetővel közösen kitűzi munkakörhöz kapcsolódó egyéni teljesítményelvárásokat, illetve egyéb egyéni vállalásokat a következő két szemeszterre.

- b) A tanszékvezető-, ill. intézetvezető augusztus 31-ig összegyűjti az oktató/kutató teljesítményére vonatkozó adatokat a Főiskola nyilvántartásaiban, informatikai rendszereiben tárolt adatbázisból.
 - c) Az oktató/kutató augusztus 31-ig kitölti és benyújtja vezetőjének az önértékelési lapot (1. sz. melléklet).
 - d) A tanszék-, illetve intézetvezető a lap kiértékelése után személyes értékelő megbeszélést tart az érintettel.
 - e) A tanszék-, illetve intézetvezető – a 2/a sz. melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával – elkészíti az értékelést és eljuttatja az oktatónak/kutatónak, továbbá a rektornak.
 - f) Az érintett az értékelésben foglaltakra a kézhezvételtől számított nyolc napon belül észrevételeket tehet.
 - g) A teljesítményértékelés eredményével szemben az oktató/kutató jogorvoslati kérelmet nyújthat be az értékelési dokumentáció átvételétől számított öt munkanapon belül a rektorhoz.
 - h) A rektor a panasz közlésétől számított tizenöt naptári napon belül intézkedik a teljesítményértékelés adatainak és eredményének megváltoztatásáról, illetve megalapozatlan panasz esetén azt elutasítja.
 - i) A teljesítményértékelési lap bekerül az oktató/kutató személyi anyagába.
- (4) Az előző tanév értékelését minden év október 15. napjáig kell lefolytatni.
- (5) Az értékelés során az adatvédelmi és az egyenlő bánásmód elvéből következő szabályok betartásával kell eljárni.

2.3.9.4. § A tanszékvezetői tevékenység értékelésének elkészítése a vezetői megbízásra jogosult és a rektor közös felelőssége, a 2.8.3.2. § szerinti szabályok értelemszerű alkalmazásával.

2.9. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK⁸

2.9.1. Hatályba lépés

2.9.1.1. § A Foglalkoztatási Követelményrendszert a Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola Szenátusa 2023. 02. 24-i ülésén hozott 1/2023. (II.24.) számú határozatával elfogadta.

2.9.1.2. § A Foglalkoztatási Követelményrendszer 2023. február 24-én lép hatályba.

2.9.1.3. § A Foglalkoztatási Követelményrendszer hatálybalépésével egyidejűleg a Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola Szenátusa 2006. december 6-i határozatával elfogadott és többszörösen módosított Foglalkoztatási Követelményrendszer hatályát veszti.

⁸ Módosította a Szenátus 8/2024. (III. 01.) számú határozata