

II. RÉSZ FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER

1. FEJEZET A foglalkoztatási követelményrendszer általános alapelvei

Jelen szabályzatot a Szenátus a 2/2026 (I. 28) sz. határozatával elfogadta, a szabályzat 2026. február hó 6. napjától hatályos, egyidejűleg a Szenátus a 25/2025 (VIII.21.) sz. határozatával elfogadott Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötete hatályát veszíti.

1. § Az Egyetem autonómiája:

- a) kiterjed az oktatásban, a kutatás-fejlesztésben, a művészi alkotómunkában – a rendelkezésre álló feltételek mellett – a téma és az alkalmazott oktatási, kutatási módszer kiválasztására az oktató és az intézmény vonatkozásában egyaránt,
- b) magában foglalja az intézményben alkalmazottak szabad megválasztását, munkaköri feladatainak meghatározását az intézményi követelményrendszer, a teljesítmény- és minőségelv alapján,
- c) kiterjed az intézmény vezetőinek pályázati rendszerben történő kiválasztására, demokratikus megválasztására.

2. § (1) A jelen foglalkoztatási követelményrendszer célja, hogy meghatározza:

- a) az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket, a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjét, az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételeit és az ezzel összefüggő pályázatok rendjét,
- b) az Egyetem által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételeit,
- c) az oktatók és kutatók részére kiírt kutatási pályázatok elbírálásának rendjét,
- d) az oktatók részvételét az Egyetem döntéshozatali eljárásában, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendjét,
- e) a foglalkoztatással összefüggő egyéb szabályokat.

(2) Az oktatók, kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert, a minőség és teljesítmény alapján differenciált jövedelemelosztás elveit, a követelmények teljesítésének értékelését és annak nyilvánosságát, a követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményeit, a munkáltatói jogkör gyakorlója által kiadott utasítás szabályozza.

3. § (1) Az Egyetemnek állandó oktatói, kutatói karral kell rendelkeznie. Az Egyetem ezzel akkor rendelkezik, ha az alaptevékenységének ellátásához szükséges oktatók és kutatók legalább hatvan százalékát munkaviszonyban foglalkoztatja.

(2) Az oktató – függetlenül attól, hogy hány felsőoktatási intézményben lát el oktatói feladatot – az intézmény működési feltételei meglétének mérlegelése során, illetve a költségvetési támogatás megállapításánál egy intézményben vehető figyelembe. Az oktató írásban adott nyilatkozata határozza meg, hogy melyik intézményben lehet őt az előzőekben meghatározottak szerint figyelembe venni. Ilyen nyilatkozat hiányában az oktató egyik intézménynél sem vehető figyelembe.

(3) Az Egyetem intézményfejlesztési tervének része a foglalkoztatási terv. A foglalkoztatási tervben kell meghatározni azt a létszámot, amelynek keretei között az Egyetem megoldhatja feladatait.

(4) Azokat a kérdéseket, amelyeket az Nftv. alapján a foglalkoztatási követelményrendszerben kell szabályozni, az Egyetem kollektív szerződése is szabályozhatja. Ha a kollektív szerződés e szabályzattól eltérő rendelkezéseket tartalmaz, munkaügyi jogvita esetén a kollektív szerződés szabályai irányadók.

(5) Az Egyetemen tiszteletben kell tartani az oktatók, kutatók lelkiismereti és vallásszabadságát. Az oktató, kutató nem készíthető lelkiismereti, világnézeti, politikai

meggyőződésének megvallására, megtagadására. Az oktatót, kutatót nem érheti hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

(6) Az oktatói, kutatói munkakörben foglalkoztatott személy a képzési feladatok ellátása során a hallgatókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személynek minősül.

2. FEJEZET

Az egyetemi munkakörök jegyzéke

Oktatói és kutatói munkakörök

4. § (1) Az Egyetemen az oktatással összefüggő feladatokat oktatói és tanári munkakörökben foglalkoztatottak látják el. Az Egyetem megbízási jogviszony keretében óraadó oktatókat is foglalkoztathat.

(2) Az Egyetemen létesíthető oktatói munkakörök a következők:

- a) egyetemi tanár
- b) főiskolai tanár,
- c) egyetemi docens,
- d) főiskolai docens,
- e) adjunktus,
- f) mesteroktató
- g) tanársegéd,

(3) Az Egyetemen létesíthető tanári munkakörök a következők:

- a) művésztanár,
- b) mestertanár,
- c) nyelvtanár.

5. § (1) Az Egyetemen az önálló kutatói feladatok ellátására tudományos kutatói munkakörök létesíthetők. Az Egyetem megbízási jogviszony keretében is foglalkoztathat kutatókat.

(2) Az Egyetemen létesíthető kutatói munkakörök a következők:

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

Nem oktatói és kutatói munkakörök

6. § A nem oktatói és kutatói munkakörök meghatározása a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatásköre.

3. FEJEZET

A munkakörök betöltésének szabályai és alkalmazási feltételei

Az alkalmazás általános feltételei

7. § Az alkalmazás általános feltételei

(1) Az Egyetemen az alkalmazás feltétele, hogy a munkavállaló, illetve megbízott

- a) tizennyolcadik életévét betöltött,
- b) cselekvőképes,
- c) rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel, szakképzettséggel, és az adott munkakör vonatkozásában jelen szabályzatban meghatározott feltételekkel,
- d) büntetlen előéletű,
- e) nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, valamint megfelel a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek

8. § Nem létesíthető foglalkoztatásra irányuló jogviszony olyan személlyel, aki egy éven belül a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság adott Egyetemet érintő döntése meghozatalában részt vett.

9. § Az oktatói munkakörök betöltésének általános szabályai

(1) Oktatói munkakörben munkaviszony azzal létesíthető, aki megfelel az előírt követelményeknek. Oktatói munkakörben nem magyar állampolgár is alkalmazható.

(2) Oktatói munkakörben (az óraadó oktatót is beleértve) – az e szabályzatban meghatározott egyéb feltételek megléte mellett – az alkalmazható, aki mesterfokozattal (M.A., M.Sc.) és szakképzettséggel rendelkezik.

(3) A doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve, hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik.

(4) Az Egyetem a munkaszerződésben, illetve a munkaköri leírásban köteles meghatározni, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket az oktátónak milyen ütemezésben kell teljesítenie, továbbá fel kell hívnia a figyelmet az e szabályzatban meghatározott jogkövetkezményekre.

(5) Az oktatói és kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaköri leírásban kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.

(6) Megbízási jogviszony keretében óraadó oktatói feladat akkor látható el, ha az oktató által ellátott tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá ha a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát. Megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra.

10. § Tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik. A tanári munkakörben foglalkoztatottakra egyebekben az oktatói munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó előírásokat kell értelemszerűen alkalmazni.

11. § Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaköri leírásában meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát az Egyetem tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz az Egyetem oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben az oktatókra vonatkozó előírásokat kell értelemszerűen alkalmazni. Ennek során az óraadó oktató helyett megbízásos kutatót kell érteni.

12. § A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést és annak módosítását írásba kell foglalni.

Az Egyetemen munkaviszony keretében történő munkavégzés csak a felek által írásba foglalt munkaszerződés alapján, a munkavállaló Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV) történt bejelentését követően kezdhető meg.

Az alkalmazás egyedi szabályai

13. § (1) Oktatói munkakörök

- a) Tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése.
- b) Adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése.
- c) 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.
- d) Egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.
- e) Főiskolai tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal, valamint, hogy az érintettet a miniszterelnök főiskolai tanárrá kinevezzék.
- f) Egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, továbbá amennyiben magyar állampolgár, habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal, valamint az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, művészi alkotómunkában, illetve ennek szervezésében szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint művészeti és kutatási programok vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart. Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintettet a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezzék. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
- g) 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) Tanári munkakörök

A tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék mesterfokozattal vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel.

(3) Kutatói munkakörök

- a) Tudományos segédmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktorandusz vagy doktorjelölt jogviszony.
- b) Tudományos munkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal.
- c) Tudományos főmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban és a kutatásban szerzett szakmai tapasztalattal.
- d) Tudományos tanácsadó, illetve kutatóprofesszor munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék tudományos tanácsadó esetében doktori fokozattal illetve ezzel egyenértékű művészeti díjjal, valamint teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő tevékenységében, kutató professzor esetében pedig az MTA doktora fokozattal, illetve Kossuth-, Széchenyi- vagy Állami Díjjal, továbbá az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói,

illetve művészi munkásságot fejt ki, továbbá az oktatásban, kutatásban, művészeti alkotómunkában, illetve ennek szervezésében szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának irányítására, koordinálására, valamint művészeti és kutatási programok vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart.

(4) Az egyéb alkalmazotti munkakörökben való alkalmazás feltételeit a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult meghatározni.

(5) Az Egyetem esetében a felsőoktatásra vonatkozó jogi normákban, valamint jelen Szabályzatban előírt alkalmazási, foglalkoztatási, képesítési feltétel teljesítése szempontjából a doktori fokozattal egyenértékű a jogszabály alapján adományozott díj annak tekintetében, aki a díj tulajdonosa, feltéve hogy az érintett legalább alapképzésben szerzett oklevéllel rendelkezik. Az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására és az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazásra vonatkozó felsőoktatásra vonatkozó jogi normákban, valamint jelen Szabályzatban előírt feltételeknek megfelel az adott művészeti területen kifejtett művészi munkássága miatt Kossuth-díjban részesített oktató. A cím adományozásával kapcsolatos javaslatához ebben az esetben a rektornak nem szükséges beszereznie a kapcsolódó szakértői véleményt a MAB-tól.

Az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak folyamatos alkalmazásának feltételei

14. § Az Nftv-ben foglaltak mellett az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak folyamatos alkalmazásának feltételei

(1) A művésztanár folyamatos alkalmazásának követelménye:

- a) az oktatott művészeti ág magas szintű elméleti és gyakorlati ismerete, folyamatos fejlesztése,
- b) általános tájékozottság a művészeti ág gyakorlatában és szakirodalmában,
- c) aktív részvétel az intézmény közéletében.

(2) A nyelvtanár folyamatos alkalmazásának követelménye:

- a) az oktatott nyelv alapos és széleskörű ismerete, a foglalkozások anyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez és a vizsgáztatáshoz szükséges nyelvi felkészültség,
- b) közreműködés az Egyetem sajátosságainak megfelelő oktatási segédletek, szemelvények összeállításában,
- c) aktív részvétel az intézményi közéletben.

(3) Mesteroktató

- a) az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széleskörű ismerete az alkalmazási készség szintjén, az órák tananyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez szükséges felkészültség,
- b) művészeti tevékenység végzése és eredményeinek közzététele,
- c) közreműködés a tanszék oktatásszervezési feladatainak ellátásában, bekapcsolódás a szakmai, intézményi közéletbe,

(4) A tanársegéd folyamatos alkalmazásának követelménye:

- a) az oktatott tantárgy tananyagának az oktatáshoz szükséges szintű ismerete és abból a foglalkozások vezetésére való képesség,
- b) részvétel a tanszék feladatainak ellátásában, az egyetemi közélet eseményeiben,
- c) megfelelő tájékozottság a tudományág/művészeti terület általa művelt részterületén,
- d) felkészülés az adjunktusokra vonatkozó követelmények teljesítésére.

(5) Az adjunktus folyamatos alkalmazásának követelménye:

- d) az oktatott tantárgy tananyagának alapos és széleskörű ismerete az alkalmazási készség szintjén, az órák tananyagának összeállításához, a foglalkozások vezetéséhez szükséges felkészültség,
- e) tudományos kutató/művészeti tevékenység végzése és eredményeinek közzététele,

f) közreműködés a tanszék oktatásszervezési feladatainak ellátásában, bekapcsolódás a szakmai, intézményi közéletbe,

g) felkészülés a docensi követelmények teljesítésére.

(6) A főiskolai docens folyamatos alkalmazásának követelménye:

a) a művelt tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete, továbbá a tananyag önálló összeállításához és magas színvonalú előadások, tanórák tartásához szükséges felkészültség,

b) rendszeres kapcsolattartás a tudományos/művészeti területének gyakorlati tevékenységével, pályázatokon való részvétel,

c) önálló tudományos/művészeti munka végzése, valamint az abban elért eredmények közzététele, lehetőség szerint idegen nyelven is,

d) aktív részvétel a hazai és nemzetközi tudományos/művészeti közéletben és szakmai rendezvényeken,

e) közreműködés az egyetemi és tanszéki feladatok ellátásában, megoldásában,

(7) Az egyetemi docens folyamatos alkalmazásának követelménye:

a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése,

b) tantárgycsoport összefogásához, továbbá tantárgyak tananyagának önálló összeállításához, valamint magas színvonalú foglalkozások tartásához szükséges felkészültség, akár idegen nyelven is,

c) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása)

d) az oktató-nevelő és a tudományos/művészeti munka szervezése,

e) oktatók/kutatók munkájának irányítása,

f) rendszeres publikációs, szakirodalmi és művészeti tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban,

g) rendszeres kapcsolat tartása szakmai területének gyakorlati tevékenységével, a tudományos/művészeti feladatok megoldásának irányítása, pályázati tevékenység,

h) a hazai és a nemzetközi tudományos/művészeti közéletben tudományága, művészeti ága, intézménye szakmai képviselője,

i) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai-közéleti munkában, az egyetemi, tanszéki feladatok megoldásában.

(8) A főiskolai tanár folyamatos alkalmazásának követelménye:

a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület átfogó ismerete és alkotó művelése, magas színvonalú foglalkozások tartásához szükséges felkészültség, idegen nyelven is,

b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),

c) az oktató-nevelő és a tudományos/művészeti munka szervezése,

d) az oktatói/kutatói utánpótlás nevelése,

e) rendszeres publikációs, szakirodalmi és művészeti tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban,

f) rendszeres kapcsolat tartása szakmai területének gyakorlati tevékenységével, a tudományos/művészeti feladatok megoldásának irányítása, pályázati tevékenység,

g) a hazai és a nemzetközi tudományos/művészeti közéletben tudományága, művészeti ága, intézménye szakmai képviselője,

h) kezdeményező részvétel az intézményben folyó szakmai-közéleti munkában, az egyetemi, tanszéki feladatok megoldásában.

(9) Az egyetemi tanár folyamatos alkalmazásának követelménye:

a) az oktatott tárgyat magába foglaló tudományág vagy művészeti terület széleskörű ismerete és alkotó művelése, tantárgycsoport összefogásához, továbbá tantárgyak tananyagának önálló összeállításához, felülvizsgálatához, valamint magas színvonalú előadások, tanórák tartásához szükséges felkészültség, akár idegen nyelven is,

- b) az oktatott szakterület anyagának folyamatos tartalmi és módszertani korszerűsítése, illetve az ilyen irányú tevékenység kezdeményezése és irányítása (pl. jegyzet, tankönyv, szakkönyv írása),
 - c) az oktató-nevelő és a tudományos/művészeti munka szervezése és irányítása,
 - d) az oktatók/kutatók munkájának irányítása, továbbá az oktatói/kutatói utánpótlás nevelése,
 - e) rendszeres publikációs, szakirodalmi és művészeti tevékenység kifejtése hazai és nemzetközi viszonylatban,
 - f) rendszeres és sokrétű kapcsolat tartása szakmai területének gyakorlati tevékenységével, a tudományos/művészeti feladatok megoldásának irányítása, pályázati tevékenység és annak szakmai irányítása,
 - g) a hazai és a nemzetközi tudományos/művészeti közéletben tudományága, művészeti ága, intézménye, illetőleg az ország szakmai képviselője,
 - h) kezdeményező és irányító részvétel az intézményben folyó szakmai-közéleti munkában, az egyetemi, tanszéki feladatok megoldásában.
- (10) A tudományos segédmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelménye:
- a) a tudományos kutatómunka/művészi alkotómunka alapvető módszereinek elsajátítása, felkészültségének rendszeres gyarapítása,
 - b) felkészülés a doktori fokozatszerzésre,
 - c) képesség a hallgatókkal történő foglalkozások segítésére, vezetésére,
 - d) törekvés a tudományos munkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére.
- (11) A tudományos munkatárs folyamatos alkalmazásának követelménye:
- a) eredményes részvétel a kutatási feladatok megoldásában, képesség önálló kutatási feladat elvégzésére,
 - b) kutatási eredményeinek rendszeres közzététele,
 - c) részvétel szakterülete tudományos közéletében,
 - d) a tudományos kutatómunka/művészi alkotómunka iránt érdeklődő hallgatók megismertetése a kutatási módszerek elemeivel, ilyen tevékenység irányítása, szükség esetén részvétel az oktatási tevékenységben,
 - e) törekvés a tudományos főmunkatársra vonatkozó követelmények teljesítésére.
- (12) A tudományos főmunkatárs folyamatos alkalmazásának követelménye:
- a) alkotó és tevékeny hozzájárulás a kutatási feladatok megfogalmazásához, megoldásához,
 - b) tudományos eredményeinek közzététele, aktív részvétel a hazai és nemzetközi tudományos közéletben,
 - c) képesség egy-egy kutatási feladat/művészi alkotómunka megoldására szervezett csoport munkájának irányítására, tudományszervezési feladatok elvégzésére,
 - d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében,
 - e) előadó és szakmai vitakészség idegen nyelven,
 - f) részvétel az oktatási tevékenységben, valamint a doktorképzésben.
- (13) A tudományos tanácsadó folyamatos alkalmazásának követelménye:
- a) tudományszakának/művészeti ágának átfogó ismerete és fejlesztése, hazai és lehetőleg nemzetközi viszonylatban is fennálló szakmai elismertséggel,
 - b) meghatározó módon való részvétel az Egyetem tudományos feladatainak kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében,
 - c) az elért kutatási eredmények rendszeres közzététele magyar és idegen nyelven, tudományszervezési feladatok ellátása,
 - d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében, a tudományos kutatók és oktatók munkájának irányítása,
 - e) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományágának/művészeti ágának, intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője,
 - f) idegen nyelv magas szintű ismerete (szakmai vitában részvétel, előadás tartása),
 - g) az egyetemi oktató-nevelő munka segítése, témavezetői részvétel a doktori képzésben.
- (14) A kutató professzor folyamatos alkalmazásának követelménye:

- a) tudományszakának/művészeti ágának átfogó ismerete és fejlesztése, hazai és nemzetközi viszonylatban fennálló szakmai elismertséggel,
- b) mérvadó részvétel az Egyetem tudományos feladatainak meghatározásában és kidolgozásában, a végrehajtás irányításában és ellenőrzésében,
- c) az elért kutatási eredmények rendszeres közzététele magyar és idegen nyelven, tudományszervezési feladatok ellátása,
- d) részvétel a tudományos utánpótlás nevelésében, a tudományos kutatók és oktatók munkájának irányítása,
- e) a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben tudományágának/művészeti ágának, intézményének, illetőleg országának szakmai képviselője,
- f) két idegen nyelv magas szintű ismerete (szakmai vitában részvétel, előadás tartása),
- g) az egyetemi oktató-nevelő munka segítése, témavezetői részvétel a doktori képzésben, kutatócsoport vezetése.

(15) Valamennyi oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló köteles:

- a) az Egyetem honlapján szakmai munkásságát részletesen bemutatni és az adatokat folyamatosan frissíteni,
- b) szakmai publikációit a Magyar Tudományos Művek Tárában feltüntetni (www.mtmt.hu),
- c) az oktatói munkájával összefüggésben megjelent tudományos műveinek Open Access hozzáférhetőségét biztosítani (a szerzői és kiadói jogokkal összhangban).

(15) A rektor az oktatói fokozatban történő előrelépés, illetve erre kiírt pályázat feltételeként vagy előnyként előírhatja:

- a) a Magyar Tudományos Akadémia vagy a Magyar Művészeti Akadémia regisztrált köztestületi tagságának meglétét,
- b) igazolt művészeti vagy tudományos kutatási pályázati hajlandóságot.

(16) Valamennyi oktató köteles:

- a) intézményi ügyekben az intézmény által biztosított belső levelezési címét használni,
- b) oktatási adminisztrációs ügyekben a Neptun informatikai rendszerét használni.

4. FEJEZET A JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉNEK SZABÁLYAI

A jogviszony létesítésének feltételei

15. § (1) A munkaviszonyban történő foglalkoztatás a (2) bekezdésben meghatározott eseteket kivéve, határozatlan időre történik.

(2) Határozott időre szóló jogviszony

- a) helyettesítés céljából a helyettesítés időtartamára vagy
- b) a meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására és annak időtartamára létesíthető.

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

(4) Ha az alkalmazáshoz hatósági engedély is szükséges (pl. külföldi munkavállalók), a munkaviszony legfeljebb az engedélyben foglalt időre jöhet létre.

(5) A munkaviszony létesítését a szervezeti egység vezetője, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója - a szolgálati út betartásával - kezdeményezi. A javaslatához mellékelni kell az alkalmazott javasolt munkaköri leírását is.

Az érintett szervezeti egység a foglalkoztatásra irányuló előterjesztést köteles legkésőbb a jogviszonyba kezdete előtt 15 nappal engedélyeztetni. A munkáltatói jogkör gyakorlója által kiadott engedélyt követően az iratokat a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóságra kell

továbbítani. A Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóság a társadalombiztosítási jogviszony kezdetére vonatkozó bejelentést legkésőbb a társadalombiztosítási jogviszony első napját megelőző napon megteszi az illetékes hatóság felé.

Az oktatói és kutatói pályázatok rendje

16. § (1) Az Egyetemen alkalmazotti jogviszony pályáztatással, illetve pályáztatás nélkül is létesíthető. Főszabályként pályázati eljárás keretében tölthetők be az alábbi munkakörök:

- a) egyetemi és főiskolai docens,
- b) egyetemi és főiskolai tanár,
- c) tudományos tanácsadó,
- d) kutató professzor,

(2) A rektor az (1) bekezdéstől eltérően bármely munkakör esetén elrendelheti a pályázati eljárás lefolytatását.

17. § (1) A pályázatot a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóság készíti elő, és a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével. Az oktatói munkakörre kiírt nyilvános pályázatot közzé kell tenni az Egyetem honlapján, valamint az Egyetemen szokásos egyéb módon. A pályázat benyújtására rendelkezésre álló időszak nem lehet rövidebb tizenöt napnál. A pályázat mellékleteiként külső pályázók esetén az igazoló okiratok egyszerű másolata is elfogadható, azzal a megkötéssel, hogy sikeres pályázat esetén az alkalmazás feltétele az eredeti okiratok bemutatása.

(2) A benyújtott egyetemi docensi és egyetemi tanári pályázatokat a Szenátus bírálja el. Az elbíráláshoz a rektor – az egyetemi tanári pályázatok kivételével - 3-5 tagú előkészítő bizottságot állít fel, amely a pályázat lezárását követő 15 napon belül a rektor útján a Szenátus elé terjeszti javaslatát. Az előkészítő bizottságban a meghirdetett álláshelynél magasabb, ennek hiányában azonos besorolású oktatók, illetve kutatók vehetnek részt. Az egyetemi tanári munkakör betöltésével kapcsolatos szenátusi döntés előkészítésében szakmai véleményező testület működik közre, melyben legalább két külső – az Egyetemmel foglalkoztatási jogviszonyban nem álló – tudományos fokozattal rendelkező személy részvételét biztosítani kell. A szakmai véleményező testület egyebekben az előkészítő bizottság eljárásának szabályai szerint működik. A Szenátus a bizottság, illetve a szakmai előkészítő testület javaslatát megtárgyalva határozattal rangsorolja a pályázókat. A rektor a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, illetve kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári kinevezést.

(3) 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 rektor - a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott - a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a felsőoktatási intézmény fenntartójának, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.

(4) Ha a Szenátus által elfogadott rangsorban olyan pályázó is található, aki az Egyetemen oktatói munkakörben dolgozik, a rektor döntése alapján nem munkaviszonyt kell létesíteni, hanem a munkaszerződést kell módosítani.

18. § Ha a kutatói munkakört a rektor az Egyetemmel oktatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval tölti be, a munkaszerződést ennek megfelelően kell módosítani.

További foglalkoztatási jogviszonyban történő alkalmazás

19. § (1) Ha az adott szervezeti egység feladatai, munkaterhe (oktatási szervezeti egységeknél: óraterhe) indokolja, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult további jogviszonyt létesíteni más munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalóval.

(2) További jogviszony létesíthető, ha ehhez az alkalmazni kívánt munkavállaló munkáltatója a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint előzetesen engedélyt adott.

(3) További jogviszony határozatlan időre, valamint meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására, továbbá helyettesítés céljából határozott időre is létesíthető, ha a munkavállaló az adott munkakör betöltésére vonatkozó feltételeknek megfelel.

Helyettesítés

20. § (1) Az Egyetem alkalmazásában álló munkavállaló, jogszabály vagy a munkáltató által engedélyezett tartós távolléte esetén, a munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról helyettesítés útján lehet gondoskodni.

(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.

(3) A munkavállalót helyettesítés esetén – amennyiben az eredeti munkaköre mellett más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát – ha ezáltal jelentős többletmunkát végez, munkabérén felül a helyettesítés időtartamára a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg.

Többletfeladat elrendelése

21. § (1) A munkáltatói jogkört gyakorló vezető valamely ellátatlan feladat teljesítése céljából megállapodást köthet a munkavállalóval, annak munkakörébe nem tartozó, vagy a munkaköri feladatait lényegesen meghaladó többletfeladat ellátására, meghatározott időre, egyszeri jelleggel vagy havi rendszerességgel fizetett alapbér kiegészítés ellenében, ide nem értve a helyettesítést és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 53. §-ában szabályozott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás formájában ellátott többletfeladatot.

(2) A többletfeladat meghatározott időre rendelhető el, amelyet a feladat jellegének megfelelően kell meghatározni.

(3) A többletfeladat elrendelésének feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon.

(4) Többletfeladatként a munkavállaló munkakörébe nem tartozó bármely olyan feladat ellátása elrendelhető,

a) amely az Egyetem tevékenységi körébe tartozik,

b) amelynek többletfeladatként történő ellátása az Egyetem érdekeit tekintve ilyen módon célszerű és gazdaságos,

c) amelynek ellátásához az érintett munkavállaló szakképzettséggel, szakértelemmel rendelkezik.

Alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás

22. § (1) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatásáról szóló 2010. évi LXXV. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(2) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkozásra irányuló jogviszony az Egyetem oktatás és kutatás körébe tartozó feladatai ellátására.

(3) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatást a jogszabályi keretekre figyelemmel a szervezeti egység vezetője kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi.

(4) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A NAV felé történő bejelentés a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóság felelősségi körébe tartozik.

5. FEJEZET

A MUNKAVISZONY TARTALMA, AZ ALKALMAZOTTAK JOGAI, KÖTELESSÉGEI

Az alkalmazottak jogai

23. § (1) Minden munkavállaló joga, hogy

- a) javaslatot tegyen az Egyetem életével kapcsolatos bármely kérdésben és ezekre érdemi választ kapjon,
- b) részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az érdekét érintő döntések meghozatalában és az Egyetem testületeiben,
- c) választó és választható legyen az Egyetem testületeibe,
- d) használja az Egyetem létesítményeit, eszközeit és berendezéseit az ezekre vonatkozó belső rendelkezések szerint,
- e) az egyetemi fórumokon, testületi üléseken az intézmény vezetőit, intézkedéseit, működését illető kritikát fogalmazzon meg, továbbá a hiányosságok kijavítását célzó konstruktív javaslatokat terjesszen elő az etikai normák betartása mellett,
- f) észrevétellel, illetve panasszal forduljon az Egyetem testületeihez, bizottságaihoz, vezetőihez; ezekre érdemi választ kapjon, amelyben – szükség esetén – tájékoztatni kell a jogorvoslati lehetőségekről.

24. § (1) Az Egyetem az oktatók és a tudományos kutatók számára biztosítja az oktatás, a tudományos kutatás és a művészeti alkotó tevékenység szabadságát.

(2) Az oktatással kapcsolatos feladatokat ellátók jogosultak különösen:

- a) a tananyag meghatározására és az alkalmazott oktatási és képzési módszerek megválasztására a képesítési követelményeknek, a tantervi előírásoknak, tantárgyi tematikának, valamint a szervezeti egységben kialakított munkamegosztásnak megfelelően,
- b) a tantárgyi programok és a tananyag fejlesztésére,
- c) a hallgatók tanulmányi munkájának és teljesítményének értékelésére.

(3) Az oktatók és kutatók jogosultak

- a) tudományos célú pályázatok benyújtására,
 - b) munkaköri feladataikból származó tudományos kutatási feladatok mellett a maguk választotta tudományos téma kutatására,
 - c) találmányok szabadalmaztatására, tudományos kutatási, illetőleg művészeti eredményeik közzétételére.
- (3) Az oktató és kutató jogosult továbbá arra, hogy
- a) emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék,
 - b) a képzési program keretei között meghatározza az oktatott tananyagot, megválassza az általa alkalmazott oktatási és képzési módszereket,
 - c) világnézete és értékrendje szerint végezze oktatói munkáját, anélkül, hogy annak elfogadására kényszerítené vagy kényszerítene a hallgatót,
 - d) szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint megválassza a hallgatókat, továbbá irányítsa és értékelje a hallgató munkáját,
 - e) hozzájusson a munkájához szükséges ismeretekhez,
 - f) szakmai ismereteit, tudását szervezett továbbképzésben való részvétel útján gyarapítsa, részt vegyen pedagógiai kísérletekben, tudományos kutatómunkában,

- g) tudományos, illetve művészeti célú pályázatot nyújtson be,
- h) a munkaköri feladataiból származó tudományos kutatási feladatai mellett a maga választotta tudományos témában végezzen kutatótevékenységet,
- i) tudományos kutatási, illetve művészeti eredményeit közzétegye,
- j) az Nftv-ben szabályozott módon oktatói azonosító számot, illetve oktatói igazolványt igényeljen és kapjon,
- k) részt vegyen – közvetlenül vagy képviselője útján – az Egyetem döntéshozatali eljárásában és az Egyetem testületeiben.

Az alkalmazottak kötelességei

25. § (1) Az Egyetem minden alkalmazottjának kötelessége, hogy megtartsa az Egyetem szervezeti és működési szabályzatában és más szabályzataiban foglaltakat, és a munkaköri leírásban meghatározottak szerint ellássa feladatait. A munkavállaló az Egyetem vonatkozó belső előírásainak és utasításainak megfelelően köteles együttműködni az Egyetemmél a munka- és pihenő idő naprakész nyilvántartásában.

(2) Minden munkavállaló kötelessége az Egyetem vagyontárgyainak rendeltetésszerű használata, állaguk megővése. Az egyetemi infrastruktúra kizárólag az egyetemi feladatok ellátása érdekében használható. Minden magáncélú használathoz előzetes engedélyt kell kérni, és egyedi megállapodásban foglaltak szerint térítést kell fizetni.

(3) A munkavállalók kötelessége az intézmény iránti lojalitás, az Egyetem céljaival való azonosulás, továbbá hogy tevékenységükkel és magatartásukkal hozzájáruljanak az Egyetem jó hírnevének megőrzéséhez, növeléséhez.

(4) A munkavállaló köteles a munkáltató üzleti titkát, illetve az Egyetem működéséhez kapcsolódó bizalmas információkat megőrizni. Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos - egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető -, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja. Védett ismeret (know-how) az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

(5) A munkavállaló munkaköri feladatait a vonatkozó jogszabályoknak, szakmai szokásoknak, az Egyetem etikai kódexének, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a munkáltató érdekeinek figyelembevételével látja el.

(6) A munkavállaló munkahelyén kívül is köteles a munkaviszonyához, munkaköréhez és a beosztásához méltó, az Egyetem érdekeinek megfelelő magatartást tanúsítani. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

(7) Az Egyetem egészét érintő, és működésével összefüggő kérdésekben az Egyetem nevében a rektor, illetve gazdálkodási kérdésekben a gazdasági főigazgató vagy az általuk kijelölt személy nyilatkozhat. Az Egyetem munkavállalója magánvéleményének nyilvánosság előtti megfogalmazásakor nem keltheti azt a látszatot, hogy az intézmény hivatalos álláspontját képviseli. Politikai állásfoglalást tartalmazó nyilatkozattétel esetén a munkavállaló köteles gondoskodni arról, az Egyetemmél való foglalkoztatási jogviszonyára történő utalás ne jelenjen meg.

(8) Az Egyetem munkavállalói az Egyetemen kívüli (társadalmi, gazdasági, oktatási, tudományos) tevékenységük során – még közvetett módon sem – sérthetik vagy veszélyeztethetik az Egyetem érdekeit. Azon pénzügyi, üzleti vagy egyéb tevékenység, amelyet az Egyetem munkavállalója folytat, nem állhat ellentétben az Egyetem gazdasági vagy egyéb érdekeivel. A munkavállalók az engedélyezett egyéni érdekű külső tevékenységük során sem kelthetik azt a látszatot, hogy az Egyetem képviseletében járnak el. Az Egyetem munkavállalója magánszemélyként, vállalkozás tulajdonosaként, vezető tisztségviselőjeként, képviselőjeként nem nyújthat be olyan pályázatot, amelyen az Egyetem is részt vesz. Ha az érintett munkavállaló a pályázata benyújtása után értesül arról, hogy az Egyetem is pályázott, haladéktalanul köteles pályázatát visszavonni. Ez a korlátozás nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor az Egyetem és az érintett közösen pályázik.

(9) Az Egyetemen főállásban, teljes munkaidőben, munkaviszonyban foglalkoztatott oktatók és kutatók a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt – a további jogviszony kezdete előtt legalább 30 nappal – írásbeli bejelentést követően létesíthetnek, feltéve, hogy az egyetemi feladatok ellátását a további jogviszony semmilyen vonatkozásban nem akadályozza. Amennyiben a további jogviszony létesítése az Egyetem jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, vagy sértené, a rektor a további jogviszony létesítéséhez nem járul hozzá. Ha a Munkavállaló ennek ellenére további jogviszonyt létesít, a rektor az Egyetemmel fennálló munkaviszony felmondás útján történő megszüntetésére jogosult.

(10) Az Egyetem (az Nftv-ben és az alapító okiratban részletezett) alap- és kiegészítő tevékenységének körébe tartozó vagy a munkaszerződésben, munkaköri leírásban rögzített munkaköri feladatokra és ezek szervezésére egyetemi munkavállaló – a munkáltató engedélye nélkül – nem hozhat létre vállalkozást, ilyen vállalkozásban nem lehet tulajdonos, vezető tisztségviselő, alkalmazott. Nem létesíthető magánérdekű vállalkozás az Egyetemet megillető szellemi alkotás üzleti célú hasznosítására sem. Minden, ebbe a körbe tartozó már létező vállalkozást, a munkavállaló ebben vállalt pozícióját (tulajdonos, vezető tisztségviselő, képviselő, alkalmazott) a jelen szabályzatmódosítás hatályba lépésétől számított egy hónapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlójának be kell jelenteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezt követő nyolc napon belül dönt az összeférhetetlenségről, és annak megállapítása esetén – írásos felszólításra – az érintett harminc napon belül köteles az összeférhetetlenséget megszüntetni. Amennyiben munkavállaló a fenti előírás megsértésével az Egyetem jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, vagy sérti, a rektor az Egyetemmel fennálló munkaviszony felmondás útján történő megszüntetésére jogosult.

(11) Az Egyetem munkavállalói az intézményben nem folytathatnak politikai tevékenységet. A munkavállalók az Egyetem területén nem viselhetnek olyan szimbólumokat, feliratokat, nyilvános fórumokon, tanórákon nem tehetnek olyan nyilatkozatokat, amelyekből politikai állásfoglalásuk, vagy pártbeli hovatartozásuk nyilvánvalóvá válik.

(12) Az Egyetem oktatási és kutatási autonómiájának megvalósításában részt vevő oktató, illetve kutató kötelessége, hogy:

- a) részt vegyen az Egyetem oktató munkájában, különösen előadások, szemináriumok, gyakorlatok stb. tartásában, vezetésében, a vizsgáztatásban,
- b) folytasson tudományos tevékenységet,
- c) végezzen pályázati tevékenységet,
- d) feladatait magas színvonalon, korszerűen végezze,
- e) az ismereteket tárgyilagosan és többoldalúan közvetítse,
- f) a munkájához szükséges tudományos és művészeti eredmények és módszerek rendszeres megismerése mellett új eredmények elérésére törekedjen,
- g) ezen eredményeket és módszereket szakmájának szabályai szerint közzétegye, illetve az oktatói tevékenységében alkalmazza, továbbadja,
- h) magatartásával, munkájával erősítse az Egyetem jó hírét és szakmai tekintélyét,
- i) tevékenysége során figyelembe vegye a hallgató egyéni képességét, tehetségét, esetleges fogyatékoságát,

- j) a hallgatókat az őket érintő kérdésekről rendszeresen tájékoztassa, kérdéseikre érdemi választ adjon,
 - k) a hallgató emberi méltóságát és jogait tiszteletben tartsa
 - l) vegyen részt az egyetemi közéletben,
 - m) lássa el a választás által elnyert egyetemi tisztséget.
- (13) Az egyetemi tanárok, az egyetemi docensek és a doktori (PhD) fokozattal rendelkező más oktatók és kutatók kötelesek részt venni az oktatói utánpótlás képzésében, nevelésében.
- (14) Az Egyetem valamennyi vezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállalója köteles
- a) az intézmény melletti fokozott mértékű lojalitását minden rendelkezésére álló fórumon, és módon kifejezésre juttatni,
 - b) a szervezetet jogi, erkölcsi, gazdasági felelősséggel vezetni,
 - c) törekedni a konstruktív, támogató szellemű munkahelyi légkör kialakítására,
 - d) törekedni arra, hogy beosztottjait szakmai felkészültségüknek megfelelő aktuális feladatokkal bízva meg,
 - e) beosztottjai munkáját objektíven, elfogultságtól mentesen minősíteni,
 - f) beosztottjai szakmai előmenetelét elősegíteni, az esélyegyenlőséget biztosítani,
 - g) az Egyetem gazdasági tárgyú döntéseit végrehajtani,
 - h) törekedni a vezetői, vezető oktatói, és szakmai utánpótlás biztosítására.

26. § 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. A hallgatókkal történő személyes konzultáció tanításra fordított időként hetente legfeljebb két órában számolható el. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást - a művészet, művészetközvetítés területen művészeti 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.

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

Munkavállalók kártérítési felelőssége

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

(2) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. A vezető állású munkavállaló a vezetői tevékenységének keretében vezető állású munkavállaló a gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(3) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

A megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló az Mt. 179. § alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(4) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

A leltárhiányért való felelősség feltétele

- a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(5) A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles megtenni a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket, továbbá a csekély mértékű károkozás kivételével értesíti a munkáltatót.

(6) A kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat az Mt. szabályait a Leltárkészítési és leltározási szabályzatban foglaltakkal együttesen kell alkalmazni.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülése

28. § (1) A felsőoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani,

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit orvosolni kell, amely azonban nem járhat mások jogainak megsértésével, csorbításával,

(3) Az eljárás során az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szabályait kell alkalmazni,

(4) A Szenátus esélyegyenlőségi bizottságot hoz létre, amely az Egyetem működésében figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviseletének elérését, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket, és kezdeményezi megszüntetésüket.

Az intézményi döntések elleni jogorvoslatok

29. § (1) Az Egyetem valamennyi alkalmazottja a rá vonatkozó, általa sérelmesnek tartott vezetői döntés ellen beadvánnyal élhet működési területét érintően a rektornál, aki a kézhezvételtől számított 30 napon belül határoz a vitás kérdésben. Ennek során a rektor személyes meghallgatást tarthat, iratokat kérhet be, majd határozatával helyben hagyja vagy megsemmisíti az alkalmazott által megtámadott alsóbb szintű vezetői döntést, illetve az érintett vezetőt új döntés meghozatalára utasítja.

(2) A munkaviszonnyal összefüggésben az Egyetem valamennyi alkalmazottja munkaügyi bírósághoz fordulhat az Mt-ben szabályozott feltételek és eljárási rend szerint.

(3) Az oktatót, kutatót megilleti az a jog, hogy az őt ért vélt vagy valós sérelem miatt az oktatási jogok biztosához forduljon. Az eljárási rendre a vonatkozó jogszabályi rendelkezések irányadók.

(4) Az Egyetem valamennyi alkalmazottját és óraadó oktatóját megilleti a jog, hogy a foglalkoztatásával összefüggő polgári jogi jellegű jogsérelem esetén éljen a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (továbbiakban Ptk.) meghatározott jogorvoslati lehetőségekkel. Az eljárásra a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény szabályai irányadók.

Szabadság kiadása

30. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató a szülői (és apasági) szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban 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 az Mt. 121. §-a az irányadó.

(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.

(4) A munkavállalónak a szabadság kiadása iránti igényét a munkairányítónak kell írásban jeleznie legalább a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal, az erre rendszeresített nyomtatványon. A szabadság csak a munkairányító engedélye alapján vehető igénybe, az éves szabadságolási tervre tekintettel.

(5) A munkairányító minden év január 15-ig köteles elkészíteni az éves szabadságolási tervet, amelyet június 30-ig köteles megvizsgálni abban a vonatkozásban, hogy a munkavállalók az adott évben még mennyi szabadsággal rendelkeznek, és annak kiadásáról az esedékesség évében gondoskodik.

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

(7) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (6) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(8) 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.

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

- a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja.
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja.

(10) A szabadság maradéktalan kiadásáért a munkairányító felelős. A munkairányító minden év november 30-ig köteles írásban indokolni, hogy miért nem került sor az egyes munkavállalók esetében az esedékesség évében a szabadság kiadására, amit a munkáltatónak is kell megküldeni.

(11) A szabadság időtartamára járó távolléti díj bérszámfejtése érdekében a munkairányító köteles havonta tájékoztatni a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóságot a szabadság igénybevételéről.

Vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség

31. § A vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség részletes szabályairól külön szabályzat rendelkezik.

Otthoni munkavégzés

32. § Az otthoni munkavégzés részletes szabályait az Otthoni munkavégzés rendjéről szóló szabályzat tartalmazza.

Tanulmányi szerződés

33. § A tanulmányi szerződésekre vonatkozó szabályokat rektori utasítás tartalmazza.

6. FEJEZET

A munkabér megállapítása, a munkateljesítmény értékelése

A munkateljesítmény értékelése (minősítés), a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elvei

34. § (1) Az Egyetemen foglalkoztatott alkalmazottak munkateljesítményének (a vezetői teljesítményt is beleértve) rendszeres értékelésére oktatók, kutatók tekintetében a rektor, egyéb alkalmazottak tekintetében átruházott hatáskörben az általa megbízott vezető jogosult és köteles. Az oktató, kutató, alkalmazott maga is kérheti munkateljesítményének értékelését. A fentieken túl a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is értékelheti a munkavállaló munkateljesítményét.

(2) Az értékelés célja a munkavállaló munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

35. § Az Egyetem a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elveit az alábbiak szerint határozza meg.

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállaló részére – a költségvetési feltételek fennállása esetén – magasabb összegű alapbért/alapbér kiegészítést állapíthat meg

- a) a képességeire és a munkavégzésére tekintettel,
- b) ha a munkavállaló kiválóan alkalmas vagy kiemelkedő teljesítmény-értékelésű minősítést kapott.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételeket oktatók esetében különösen az alábbi feladatok elvégzése támaszthatja alá:

- a) végzős évfolyam felkészítése képesítő és koncert vizsgára,
- b) egynél több évfolyam párhuzamos vezetése,
- c) versenyre, illetve előadásra történő felkészítés,
- d) tudományos diákköri témavezetés,
- e) kiemelkedő egyetemi, szakmai, közösségi munka,
- f) művészeti alkotások létrehozása.

(3) A munkaköri feladatain túli feladatokat ellátó munkavállaló részére – a költségvetési feltételek fennállása esetén – eseti alapbér kiegészítés fizethető.

36. § Az Egyetem lehetőségeihez képest elismeri:

- a) az elért eredmények folyamatos fenntartását,
- b) a szakmai színvonal emelését,
- c) a képzést megújító törekvéseket,
- d) a működő feltételek tartós javítását,
- e) azt a tevékenységet, amely eredményeként bevételhez jut,
- f) az Egyetemhez való hűséget,
- g) a kedvezőtlen körülmények között végzett színvonalas munkateljesítményt,
- h) meghatározott munkateljesítmény elérését, illetve átmeneti többletfeladatok teljesítését,
- i) a munkakör ellátáshoz szükséges vagy ezzel összefüggő újabb felsőfokú iskolai végzettség, szakképesítés vagy tudományos fokozat megszerzését.

37. § Elismerési formák:

- a) magasabb oktatói, kutatói besorolás sikeres pályázat útján,
- b) magasabb fizetési besorolás alkalmazása
- c) jutalom,
- d) felterjesztés állami kitüntetésre vagy egyéb szakmai díjra

e) alpbér kiegészítés.

38. § Az elismerési formák alkalmazásáról a rektor, illetve átruházott hatáskörben az általa megbízott vezető dönt. Az eljárás során a döntés előkészítésére eseti bizottságot hozhatnak létre, illetve a szempontok rangsorolásánál figyelembe veszik a Szenátus elvi határozatát.

39. § A munkateljesítmény értékelés részletes szabályait rektori utasítás szabályozza.

7. FEJEZET

A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése

40. § A munkaviszony az Mt. 63.§ (1) bekezdésében meghatározott esetekben a jogszabály erejénél fogva szűnik meg.

41. § (1) Ha a munkaviszony a munkaszerződésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg, erről a tényről az érintett a munkavállalót a határozott idő lejártát megelőzően 15 nappal értesíteni kell.

42. § (1) A munkaviszony az Mt. 64.§ (1) bekezdésében meghatározott esetekben szüntethető meg.

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

(3) Próbaidő kikötése esetén mindkét fél, a másik értesítésével, egyoldalú nyilatkozattal – indokolás nélkül, azonnali hatállyal – megszüntetheti a jogviszonyt. A jogviszony próbaidő alatti megszüntetését a szolgálati út betartásával a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóságra eljuttatott iratban kell kezdeményezni. A munkáltatói döntést tartalmazó okiratot a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóság készíti elő.

(4) A munkavállaló felmondással megszüntetheti munkaviszonyát. A felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezve, a szolgálati út betartásával, a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóságra kell benyújtani. A munkavállaló a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetést nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója felmondással megszüntetheti a munkavállaló jogviszonyát. A felmondást meg kell indokolni, és a munkavállalót tájékoztatni kell a jogorvoslat lehetőségéről. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(6) A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat az Mt. 208-211. §-ai tartalmazzák.

(7) A munkáltató az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, különösen akkor, ha az oktató:

a) nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott, az Egyetem által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,

b) részére a tanítási időre eső munkavégzést – két félév átlagában – legalább ötven százalékban nem tudja biztosítani,

c) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató, megfelelő határidő biztosításával a munkaszerződésben előírt.

d) amennyiben az oktató az Nftv. 26.§ (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az Egyetem működési feltételeinek mérlegelése, illetve költségvetési támogatásának megállapítása során az Egyetemen nem vehető figyelembe.

(8) Nem foglalkoztatható továbbá az az oktató, aki a munkába állásának napjától számított tizedik év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot. E határidőkbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség miatt, valamint külföldi főiskolán, Egyetemen való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya, munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik. A megszűnésről a rektor írásban értesíti az oktatót.

Jelen pontban foglalt szabály nem alkalmazandó mesteroktatók és művésztanárok esetén.

(9) Az oktató, illetve a kutató munkaviszonyban a hatvanötödik életéve után is foglalkoztatható, legfeljebb a nyolcvanadik életévéig.

(10) Az Nftv. Szerint megszűnik a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését a rektor kezdeményezi. A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár felmentését, ha azt az érintett kéri, a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta, vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. Ha a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár cím viselésére jogosult már nem áll felsőoktatási intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban, a felmentés kezdeményezésére az oktatási miniszter jogosult.

(11) A megszüntetéssel kapcsolatos előkészítő és adminisztrációs feladatokat az érintett szervezeti egység vezetője, valamint a Gazdasági és Humánpolitikai Igazgatóság látja el.

A munkakör átadás-átvételének szabályai

43. § (1) A munkaviszony megszűnésekor, és megszüntetésekor, illetve a munkakört érintő munkaszerződés módosításakor köteles a feladatait az Egyetem által kijelölt munkavállalónak átadni, a birtokában lévő, de az Egyetem tulajdonát képező eszközökkel, gépekkel, berendezésekkel és felszerelésekkel elszámolni, az egyetemmel fennálló esetleges tartozását rendezni, az elszámolási lapot az érintettekkel aláírni és a Gazdasági és Humánpolitikai igazgatóságra leadni.

(2) A vezetői, továbbá megőrzési vagy leltárfelelősséggel járó munkakörben bekövetkező személyi változás végrehajtása előtt átadás-átvételi jegyzőkönyvet kell felvenni.

(3) Általában – ha jogszabály, vagy egyéb belső szabályzat eltérően nem rendelkezik – a jegyzőkönyvbe legalább a következőket kell felvenni:

a) a munkakör megnevezését,

b) a jelenlévő átadó-átvevő és a jegyzőkönyvet vezető, illetve a bizottság tagjainak megnevezését,

c) a munkakör átadás-átvételének helyét és időpontját,

d) az átadás-átvételre kerülő iratok, vagyontárgyak (fajta, mennyiség, minőség szerinti számadó) leltárát,

e) az ügyintézés alatt lévő fontosabb ügyek felsorolását, állását,

f) az átadásra kerülő, az Egyetem tulajdonát képező munkaeszközök megnevezését,

g) minden további tényt, amelyet az adott munkakörre jogszabály vagy az Egyetem adott munkakörre vonatkozó szabályzata, ügyrendje, utasítása előír,

h) minden tényt vagy körülményt, amelynek rögzítését az átadó vagy átvevő kéri,

i) a jegyzőkönyv lezárásának keltét, a munkakör átadója és átvevője, az átadás-átvétellel érintett munkakört betöltő munkavállaló közvetlen felettes vezetője, valamint a jegyzőkönyvet felvevő személy, vagy bizottság tagjainak aláírását.

(4) A jegyzőkönyvet 3 példányban kell elkészíteni és egy-egy példányt

a) az átadó,

b) az átvevő,

c) és a munkaügyi nyilvántartás részére kell átadni.

(5) Az átadott-átvett munkakört betöltő munkavállaló irányításáért felelős közvetlen felettes vezető köteles írásban kezdeményezni minden szervezeti egységvezetőnél, akinek szervezeti egysége az adott munkakörhöz és/vagy beosztáshoz kapcsolódó bármely jogosultságról és/vagy kötelezettségről nyilvántartást vezet, hogy változás következett be, és ennek átvezetése, valamint megfelelő intézkedés(ek) tétele szükséges.

9. FEJEZET

Oktatói és kutatói tevékenység elősegítése és egyéb juttatások

Kutatási célú pályázatok

44. § (1) Az Egyetem kutatási-fejlesztési-innovációs stratégiát készít, amelyben meg kell tervezni különösen a kutatási programokat, a pályázati eljárási rendet, tudományos rendezvényeket, hazai és nemzetközi tudományos együttműködés fejlesztésével kapcsolatos teendőket, a tudományos művek kiadásának, a kutatási tevékenység folytatásának támogatási feltételeit, a tudományos eredmények hasznosításának módját.

(2) Az Egyetem kutatási-fejlesztési-innovációs stratégiájának kialakítását egyrészt a Tudományos Tanács javaslata alapján a Táncstudományi Kutatóközpont irányítja, másrészt – mivel a művészeti felsőoktatási intézmények esetében az előadó- és alkotóművészet is kutatási tevékenységnek minősül – a Művészeti Tanács javaslata alapján az ilyen irányú stratégiai terveket a Művészeti Tanács elnöke irányítja.

(3) A kormány a képzés és a kutatás minőségének emelése céljából az oktatók és kutatók támogatására ösztöndíjat alapíthat. Az ösztöndíj – külön törvény szerint – mentes a közterhektől. Az ösztöndíj pályázati feltételeit és rendjét a kormány határozza meg.

(4) A tudományos célú állami támogatás az egyetemen folyó képzéssel összefüggő kutatás céljait szolgálja. E támogatás jogcímen rendelkezésre álló összeg nem lehet kevesebb, mint az adott évben a képzési támogatás teljes összegének ötven százaléka. A támogatás megállapításánál figyelembe kell venni, hogy az Egyetem milyen kutatási eredményeket ért el. A támogatás számításának, elosztásának, igénylésének és a rangsorolás rendjét a kormány határozza meg.

Az egyéni előmenetel elősegítése

45. § (1) Az Egyetem fontosnak tartja saját oktatói, kutatói karának utánpótlás-nevelését, az alkalmazottak továbbképzését, személyes szakmai előmenetelük szervezett formában történő elősegítését. Ennek formái a következők:

- a) bel- és külföldi szakmai továbbképzésen való részvétel támogatása,
- b) a saját tananyag-fejlesztés alkotói díjjal és/vagy munkaidő kedvezményrel történő támogatása,
- c) tanfolyami, illetve szakképzettség vagy felsőfokú végzettség (beleértve az újabb szakképzettséget vagy felsőfokú végzettséget), továbbá tudományos fokozat megszerzésére irányuló képzésben való részvétel támogatása,
- d) habilitációs eljárás megkezdésének szorgalmazása, tanulmányi szerződéssel történő támogatása,
- e) a bel- és külföldi kutatói, művészeti ösztöndíjak elnyerésére irányuló egyéni pályázatok támogatása,
- f) művészeti díjra, illetve állami kitüntetésre történő felterjesztés.

(2) A szakképzettség vagy felsőfokú végzettség megszerzésére az Mt-ben szabályozott feltételek mellett a rektor tanulmányi szerződést köthet, az érintett személy közvetlen felettesének javaslata alapján.

(3) Az állami költségvetési forrásból meghirdetett oktatói, kutatói, posztdoktori és más ösztöndíjak intézményi támogatásáról a pályázó közvetlen felettesének javaslata alapján, több pályázó esetén az Egyetem képzési és kutatási érdekeinek figyelembe vételével, a rektor dönt.

A rangsoroláshoz a rektor kérheti a Művészeti Tanács, illetve a Tudományos Tanács állásfoglalását.

10. FEJEZET

Az egyetemen rendszeresített munkaköri címek és kitüntetések

46. § (1) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával. Az alkalmazás megszűnésével – a főiskolai tanári és az egyetemi tanári cím kivételével – megszűnik a munkaköri cím használatának joga.

(2) Oktatói és kutatói cím használat a munkaviszony megszűnése után

a) A nyugdíjba vonult oktató és kutató az Egyetemen megszerzett munkaköri címét "nyugalmazott (rövidítve: ny.)" előtaggal használhatja.

b) 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. Ezt követően a címét – ha nyugdíjba vonult – "nyugalmazott" előtaggal használhatja.

(3) Oktatói címek használata más intézményekkel összefüggésben

a) Az, aki jogosult a főiskolai tanári vagy az egyetemi tanári cím használatára, másik munkáltatónál is létesíthet oktatói munkakört újabb kinevezés nélkül.

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

c) Az oktatót az alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is megilleti a magasabb munkaköri cím használatának joga.

47. § A Szenátus az Nftv. 32. §-ban foglaltak alapján annak, aki főiskolai, illetve egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására tekintettel foglalkoztatását megszüntetik, művészeti tárgyat oktató munkavállaló esetében Professor Emeritus vagy Professor Emerita címet adományozhat.

48. § A Szenátus Rector Emeritus kitüntető címet adományozhat az egyetemi tanári címmel rendelkező, illetve Professor Emeritus vagy Professor Emerita címmel kitüntetett oktatónak, ha a Magyar Táncművészeti Főiskola, illetve Magyar Táncművészeti Egyetem főigazgatói, illetve rektori tisztségét legalább öt éven vagy két vezetői cikluson át betöltötte.

49. § (1) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha rendelkezik doktori fokozattal, és az Egyetemen már legalább három tanévet oktatott, egyetemi magántanári címet adományozhat. A címet a rektor javaslatára a Szenátus egyszerű többségű határozattal adományozza. Az egyetemi magántanári címet az oktató csak abban az időszakban használhatja, amelyben óraadói megbízási jogviszonya az Egyetemmel fennáll. A magántanári cím önmagában nem vonható vissza, és a címmel – az oktatásért egyébként esedékes megbízási díjon felül – külön juttatás nem jár.

(2) Az egyetemi magántanári címet igazoló okiratot a rektor írja alá és adja át.

(3) Ha az egyetemi magántanári címre javasolt óraadó oktató más felsőoktatási intézményben egyetemi tanári kinevezéssel rendelkezik, az (1) bekezdésben meghatározott legalább három tanév időtartamú MTE oktatói gyakorlat helyett a szenátus – a rektor javaslatára – három tanévnél kevesebb, de legalább egy szemeszter időtartamú gyakorlatot is elfogadhat.

50. § (1) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha olyan országosan, illetve nemzetközileg elismert szaktekintély, aki kiemelkedő tudományos vagy művészi munkássággal, az MTA doktora fokozattal, illetve Kossuth-, Széchenyi- vagy Állami Díjjal, külföldi állampolgár esetén ezzel egyenértékű elismeréssel, vagy az egyetemes táncművészet terén nemzetközileg elismert tudományos vagy művészi munkássággal rendelkezik, címzetes egyetemi tanári címet adományozhat. A címet a Szenátus, a rektor javaslatára, egyszerű többségű határozattal adományozza. A cím visszavonására ugyanezen eljárási rend szerint

kétharmados minősített többségű határozattal kerülhet sor, ha a címzetes egyetemi tanár magatartásával sérti az Egyetem jó hírét, szakmai tekintélyét. A címzetes egyetemi tanár – a tanterv keretei között – jogosult az Egyetemen kurzust tartani.

(2) A Szenátus az óraadó oktatónak, ha olyan országosan elismert szaktekintély, aki az Egyetemen folyó munka szempontjából jelentős művészi vagy tudományos munkássággal, illetve állami kitüntetéssel vagy szakmai elismeréssel rendelkezik, címzetes egyetemi docensi címet adományozhat. A címet a Szenátus, a rektor javaslatára, egyszerű többségű határozattal adományozza. A cím visszavonására ugyanezen eljárási rend szerint kétharmados minősített többségű határozattal kerülhet sor, ha a címzetes egyetemi docens magatartásával sérti a főiskola jó hírét, szakmai tekintélyét. A címzetes egyetemi docens – a tanterv keretei között – jogosult az Egyetemen kurzust tartani.

(3) A címzetes egyetemi tanári és docensi cím adományozásáról az Egyetem oklevelet állít ki. A kiadott címzetes egyetemi tanári oklevelekről az Egyetem anyakönyvet vezet. Az Egyetem a címzetes egyetemi tanári és docensi cím használatára jogosító oklevelet ünnepélyes keretek között adja át.

(4) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott címmel rendelkező személy – kivételesen, a szenátus döntése alapján – tanári munkakörben foglalkoztatható.

(5) Az Egyetemen címzetes főiskolai tanári címmel rendelkező személynek a rektor javaslatára, a Szenátus egyszerűsített eljárásban címzetes egyetemi tanári címet adományozhat, ha:

a) a jelölt személy a címzetes főiskolai tanári cím adományozása óta aktívan részt vett az Egyetem életében, és

b) a címzetes főiskolai tanári cím adományozása óta legalább három év eltelt.

51. § (1) Az Egyetemen tanári munkakörben foglalkoztatott, kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végző tanár részére a Szenátus mestertanári címet adományozhat. A címet – az érintett tanszékvezető indítványa alapján – a rektor javaslatára a Szenátus egyszerű többségű határozattal adományozza. A címmel – a munkabéren kívül – külön juttatás nem jár. A cím nem vonható vissza, de a munkaviszony megszűnésével megszűnik.

(2) A mestertanári címet igazoló okiratot a rektor írja alá és adja át.

52. § (1) A Szenátus „A Magyar Táncművészeti Egyetem Életmű Elismerése” díszoklevelet adományozhat az Egyetemen, illetve jogelődjében végzett hallgatónak, ha az elismerésre javasolt személy:

a) több évtizedes művészi, szakmai vagy tudományos munkássága közmegebecsülésre méltó, az Egyetem mai növendékei, illetve hallgatói számára példaértékű;

b) az Egyetemmel, illetve jogelődjével oklevelének megszerzése után is kapcsolatban maradt;

c) nem rendelkezik a Szenátus által odaítélt Professor Emeritus, Professor Emerita, címzetes egyetemi tanár, címzetes egyetemi docens, címzetes főiskolai tanár, címzetes főiskolai docens, egyetemi magántanár kitüntető címmel.

(2) Az elismerést a rektor javaslatára a Szenátus egyszerű többségű határozattal adományozza. Az elismerést ünnepélyes keretek között kell átadni. Az elismerés nem vonható vissza.

53. § (1) A rektor arany, gyémánt, vas, illetve rubin díszoklevelet adományoz annak, aki ötven, hatvan, hatvanöt vagy hetven éve szerezte meg az oklevelét az intézményben, és életpályája alapján közmegebecsülésre méltó. A negyven éve oklevelet szerzett személy egyedi díszoklevélben részesül. A díszoklevelek adományozásához szükséges nyilvántartást a művészeti menedzsment vezeti. A díszoklevelet ünnepélyes keretek között kell átadni.

(2) A Szenátus egyéb kitüntetések és címeket alapíthat, díszokleveleket adományozhat.

11. FEJEZET A FENNTARTÓVÁLTÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ SZABÁLYOK

54. § (1) Az Nftv. 117/C.§ felhatalmazása alapján az Országgyűlés döntött a Magyar Táncművészeti Egyetem új fenntartója létrehozásáról, melyről a Magyar Táncművészeti Egyetemért Alapítványról, a Magyar Táncművészeti Egyetemért Alapítvány és a Magyar Táncművészeti Egyetem részére történő vagyonjuttatásról szóló a 2021. évi XVII. törvény rendelkezik. Az Nftv. 117/C.§ (5) bekezdése szerint a fenntartóváltás következtében a felsőoktatási intézmény, mint munkáltató által foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonya 2021. augusztus 1. napjától munkaviszonnyá alakul (jogállásváltozás). A munkáltató és foglalkoztatott közötti jogállásváltozásra a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25/A.§ (7) bekezdésében foglaltakat, valamint a 37.§ (2) bekezdés c) pontjának rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) A Kjt. 25/A.§ (7) bekezdésében foglaltakat szerint, ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül azzal, hogy:

- a) 2021. augusztus 1. napjától a munkaviszonyban állók elnevezése munkavállaló
- b) a Kjt. szerinti munkakör megnevezések – a munkakör tartalmi változatlanúsága mellett – továbbra is megmaradnak
- c) a határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú munkaviszonyt kell létesíteni.
- d) teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős munkaviszonyt kell létesíteni
- e) a jogállásváltozás okán létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki, de a közalkalmazotti jogviszonyban kikötött, és még le nem járt próbaidők az eredeti határidőig fennmaradnak
- f) a jogállásváltozással érintett személy közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt mindvégig a munkáltatónál töltötte volna el
- g) a munkaszerződés alapján a munkavállaló munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők. Ennek megfelelően a 2021. július 31-én érvényes garantált illetmény 2021. augusztus 1-jétől a munkaszerződésekben az Mt. szerinti alapbérként kötelező érvénnyel változatlan összegben garantált. A kinevezési dokumentumban megjelenő illetményelemek közül garantált illetménynek tekintendő a Kjt. szerinti tábla vagy az oktatói/kutatói/tanári bértábla alapján járó besorolási illetmény (ide értve a minimálbérre, illetve garantált bérminimumra történő kiegészítést is), valamint mindazon – a munkakörhöz kapcsolódó – határozatlan időre adott munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, amely nem konkrét, nevesített feladatokhoz kapcsolódik. A 2021. július 31. napján közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében a 2021. július 31-én is fennálló alábbi bérelemek az alapbérbe beépítésre kerülnek: kulturális illetménypótlék, bérkompenzáció, egyéb olyan pótlékok, melyek nem konkrét feladatellátáshoz kapcsolódnak. Azon pótlékok, amelyeket az Mt. is szabályoz, pótlék címen változatlan tartalommal és összegben fennmaradnak, amennyiben a pótlék alapjául szolgáló feladatot, munkakört a munkavállaló ellátja
- h) a 2021. július 31-én fennálló határozott időre szóló illetményelemek – ideértve különösen a határozott időre megállapított kereset-kiegészítések – a határozott idő lejártáig folyósításra kerülnek az adott határozott időre a 2021. július 31-én érvényben lévő munkajogi dokumentum szerint

- i) a munkaviszony első öt évében a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénynek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell.
- j) a tárgyév elején megállapított szabadságok mértéke 2021. évben nem változik.
- k) A 2022. évtől a munkaköri pótszabadság az alábbiak szerinti mértékben illeti meg az Egyetem oktatói és kutatói munkakörökben, továbbá az Egyetem által fenntartott többcélú köznevelési intézmény pedagógus, pedagógus asszisztens, illetve nevelőtanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalóit:

Életkor (év)	Alapszabadság (nap)	Életkor alapján járó pótszabadság (nap)	Munkaköri pótszabadság (nap)	Éves szabadság (nap)
<25	20	0	26	46
25-27	20	1	25	46
28-30	20	2	24	46
31-33	20	3	23	46
33-34	20	4	22	46
35-36	20	5	21	46
37-38	20	6	20	46
39-40	20	7	19	46
41-42	20	8	18	46
43-44	20	9	17	46
>45	20	10	16	46

- l) a jogállásváltozást megelőzően ki nem adott szabadságot 2023. december 31. napjáig kell kiadni, egyebekben a szabadságot – az Mt-ben meghatározott kivételekkel – az esedékesség évében kell kivenni és kiadni
- m) azon munkavállalók esetében, akiknek közalkalmazotti jogviszonya a fenntartóváltás okán alakult munkaviszonnyá, a munkaviszony első évében a Kjt. munkáltatói felmentésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, majd ezt követően az Mt. vonatkozó rendelkezései irányadóak.

**III. RÉSZ
HALLGATÓI KÖVETELMÉNYRENDSZER**

**A HALLGATÓI KÖVETELMÉNYRENDSZER RÉSZLETES SZABÁLYAIT AZ SZMSZ III.
RÉSZE TARTALMAZZA (KÜLÖN KÖTETBEN)**

Budapest, 2026. február 6.



F. Molnár M.
Fodorné Molnár Márta
rektor

