

A Pécsi Tudományegyetem
Szervezeti és Működési Szabályzatának 4. számú mellélete

A Pécsi Tudományegyetem
foglalkoztatási követelményrendszere



Pécs, 2022
2022. július 1. napjától hatályos változat

Tartalom

Preambulum	4
ELSŐ RÉSZ	4
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
A szabályzat hatálya	4
A munkaviszonyra vonatkozó szabályok	4
A munkáltatói jogkör	5
A véleményezés és javaslattétel joga	5
Az adatkezelés	5
MÁSODIK RÉSZ	6
A MUNKAVISZONY ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI.....	6
Az Egyetemen létesíthető munkakörök.....	6
A munkaviszony alanyai és létesítése	6
A próbaidő.....	7
A munkaszerződés módosítása.....	7
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....	8
A végkielégítés	9
A munkaviszony tartalma és teljesítése	9
Az összeférhetlenség	9
A munkavégzésre irányuló további jogviszony	10
Kutatási és tanulmányi célú külföldi tartózkodás	10
A kártérítési felelősség	11
HARMADIK RÉSZ	11
AZ OKTATÓRA, KUTATÓRA ÉS TANÁRRÁ VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK	11
Az oktatói munkakör	11
A szakoktató	12
A tanársegéd	12
Az adjunktus.....	13
Az egyetemi docens	13
Az egyetemi tanár.....	14
A mesteroktató	14
A PTE Nagy Lajos Király professzora.....	15
A tudományos kutatói munkakör	15
A tudományos segédmunkatárs.....	15
A tudományos munkatárs.....	15
A tudományos főmunkatárs	16
A kutatóprofesszor	16
A tanári munkakör.....	16
A nyelvtanár	17
A testnevelő tanár.....	17
A művésztanár.....	17
A mérnökstanár, műszaki tanár	17
A pedagógus-szaktanár	18
Az oktató, kutató és tanár jogai és köteleességei	18
Az alkotói szabadság.....	19
Oktatói, kutatói, tanári munkaviszony megszűnése és megszüntetése	20
A határidő és időtartam számítása.....	20
Az óraadó oktató	20
A vendégprofesszor.....	20

NEGYEDIK RÉSZ	21
AZ EGYETEM IGAZGATÁSÁBAN FOGLALKOZTATOTTAK.....	21
Az Egyetem igazgatásával összefüggő munkakör	21
ÖTÖDIK RÉSZ.....	21
AZ EGYETEM MAGASABB VEZETŐI ÉS VEZETŐI	21
A magasabb vezetői munkakör	21
A vezetői munkakör	21
A magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátásának időtartama	22
A pályázat.....	22
A magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben való foglalkoztatás megszűnése	23
Az ideiglenes magasabb vezetői vagy vezetői tevékenység	23
A magasabb vezetői és a vezetői munkakör átadása, átvétele	23
A vezetői összeférhetetlenség különös szabályai	24
A vezető állású munkavállalóra vonatkozó munkajogi szabályok alkalmazása	24
HATODIK RÉSZ.....	25
A PÁLYÁZATI ELJÁRÁS	25
A pályázati eljárás általános szabályai	25
A rektor, rektorhelyettes, kancellár és az önálló szervezet vezetői pályázatának elbírálása	26
Az egyetemi tanári munkakörre kiírt pályázat elbírálása	26
Az egyetemi docensi munkakörre kiírt pályázat elbírálása.....	26
A tanársegéd, adjunktus és tanári munkakörben foglalkoztatott pályázatának elbírálása ...	27
A kutatóprofesszori munkakörre kiírt pályázat elbírálása.....	27
HETEDIK RÉSZ.....	27
AZ EGYETEM ÁLTAL ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK	27
A Professor Emeritus/Emerita cím.....	27
A Professor Emeritus jogai és kötelességei.....	28
Magántanári cím adományozása	28
Címzetes egyetemi tanár vagy docens	28
A címek visszavonása	29
A tiszteletbeli doktorrá (doctor honoris causa), vagy tiszteletbeli doktorrá és professzorrá (doctor et professor honoris causa) avatás	29
NYOLCADIK RÉSZ	29
A MUNKA DÍJAZÁSA	29
Általános szabályok.....	29
A munkadíj (munkabér) megállapítása	29
Az alapbér	29
A munkabér-kiegészítés	29
Munkabér-kiegészítés a munkavállaló teljesítménye alapján	30
A bérpótlék.....	30
Az Egyetem által adományozott címhez kapcsolódó juttatás	30
A magasabb vezetői vagy vezetői munkabér-kiegészítés	30
KILENCEDIK RÉSZ.....	31
HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK	31

Preambulum

A Pécsi Tudományegyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy munkáltató) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 11. § (1) bekezdés b) pontja, valamint 2. számú melléklete II. címének 2. pontja alapján, a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokra figyelemmel, a jogszabályi rendelkezések szabályzatba való átvételének mellőzésével az Egyetem foglalkoztatási követelményrendszerét az alábbi szabályzatban (a továbbiakban: szabályzat) határozza meg.

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A szabályzat hatálya

1. § (1) A szabályzat hatálya kiterjed

- a) az Egyetemre,
- b) a munkavállalóra,
- c) a szakszervezetre,
- d) az Alkalmazotti Tanácsra.

(2) A szabályzatot az Egyetemmel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyre a szabályzat kifejezett rendelkezése alapján kell alkalmazni.

(3) A szabályzatot az Egyetem által fenntartott köznevelési vagy szakképző intézményre és a köznevelési, vagy szakképző intézményben foglalkoztatottra a szabályzat kifejezett rendelkezése alapján kell alkalmazni. A szabályzat Második Részét alkalmazni kell a köznevelési vagy szakképző intézményben foglalkoztatottra.

(4) A szabályzatot – a szabályzat eltérő rendelkezésének hiányában – a Klinikai Központra és a Klinikai Központban foglalkoztatottra, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyra alkalmazni kell.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

2. § (1) A szabályzatban nem szabályozott kérdésben a jogszabályt és – az egészségügyi szolgálati jogviszony kivételével – az Egyetem kollektív szerződését kell alkalmazni.

(2) A szabályzat rendelkezéseitől – a szabályzatban meghatározott kivétellel - eltérni nem lehet.

(3) Az Egyetem kollektív szerződése a munkáltató és a munkavállaló munkaviszonyból származó, vagy azzal kapcsolatos – a szabályzatban nem szabályozott – jogait és kötelességeit megállapíthatja.

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

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

(6) A szabályzat Klinikai Központban való végrehajtásához kapcsolódó eljárási szabályokat, a felek megállapodásainak vagy egyoldalú jognyilatkozatainak iratmintáját a Klinikai Központ HR Kézikönyve tartalmazza. A Klinikai Központ HR Kézikönyvét a Klinikai Központ elnöke

adja ki és teszi közzé az Egyetem honlapján. A Klinikai Központ HR Kézikönyvében foglalt eljárási szabályoktól és a jognyilatkozatokra megállapított formai követelményektől eltérni nem lehet.

A munkáltatói jogkör

3. § (1) Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott személyek tekintetében a munkáltatói jogkört a rektor gyakorolja.

(2) A rektor munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy részére díjazást a kancellár hozzájárulásával állapíthat meg.

(3) A nem oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott személyek tekintetében a munkáltatói jogkört a kancellár gyakorolja.

(4) A rektor és a kancellár a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott munkáltatói jogkör gyakorlása nem ruházható más személyre.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjéről rektori és kancellári együttes utasítás rendelkezik.

4. § (1) Az Egyetem által fenntartott köznevelési vagy szakképző intézmény vezetője tekintetében a munkáltatói jogkört a rektor, munkavállalói tekintetében az intézmény vezetője gyakorolja.

(2) Az intézmény vezetője a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott munkáltatói jogkör gyakorlása nem ruházható más személyre.

5. § (1) A Klinikai Központ elnöke munkáltatói jogkört gyakorol a Klinikai Központban egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyek tekintetében.

(2) A Klinikai Központ elnöke a munkáltatói jogkörének gyakorlását részben vagy egészben átruházhatja. Az átruházott munkáltatói jogkör gyakorlása nem ruházható más személyre.

6. § A munkáltatói jogkör gyakorlója teljesíti a szakszervezettel vagy az Alkalmazotti Tanáccsal szemben fennálló, jogszabályban, kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban meghatározott munkáltatói köteleességeket.

A véleményezés és javaslattevési joga

7. § (1) A munkavállaló és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy jogosult az Egyetem működésével és a foglalkoztatással kapcsolatos észrevételét, javaslatát az Egyetem képviselőjével vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójával írásban közölni.

(2) Az Egyetem képviselője vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója az (1) bekezdésben meghatározott észrevételre, javaslatra harminc napon belül írásban nyilatkozik. A nyilatkozatot indokolni kell.

Az adatkezelés

8. § (1) A munkavállaló vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – kizárólag a munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony teljesítése érdekében használhatja.

(2) A munkáltató által a munkavégzéshez biztosított mobiltelefon készüléket és mobiltelekommunikációs szolgáltatást, valamint a hordozható számítástechnikai eszközt

(laptop, táblagép) a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában - a jogviszony teljesítésétől eltérő célra is használhatja.

(3) A (2) bekezdésben meg nem határozott egyéb számítástechnikai eszközt a munkavállaló a jogviszony teljesítésétől eltérő célra a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával használhatja.

(4) A munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásbeli hozzájárulásával használhat. Engedély kizárólag olyan számítástechnikai eszköz tekintetében adható, amelyik megfelel az egyetemi biztonsági előírásoknak.

(5) Számítástechnikai eszköznek a munkaviszony teljesítésétől eltérő célra történő használata esetén a munkavállaló köteles az egyéb célú használat során keletkezett adatokat elkülönítve, és egyértelmű jelzéssel ellátva tárolni.

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKA VISZONY ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

Az Egyetemen létesíthető munkakörök

9. § (1) Az Egyetemen az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatok a szabályzatban meghatározott oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben láthatók el. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatok a szabályzat rendelkezései szerint láthatók el.

(2) Doktorandusz hallgató az Egyetemen az oktatással és tudományos kutatással összefüggő feladatot hallgatói munkaszerződés alapján vagy munkaviszonyban láthat el.

(3) Az Egyetem igazgatásával összefüggő feladatok rektori és kancellári együttes utasításban meghatározott munkakörben láthatók el.

(4) Az Egyetem egészségügyi szolgáltató, közművelődési, közgyűjteményi tevékenysége körében, és az Egyetem által fenntartott köznevelési vagy szakképző intézményben a munkavállaló jogszabályban meghatározott munkakörben foglalkoztatható.

A munkaviszony alanyai és létesítése

10. § (1) Munkaviszony olyan tizennyolcadik életévét betöltött személlyel létesíthető, aki rendelkezik az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően munkaviszony létesíthető egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében tizennyolcadik életévét be nem töltött személlyel is, ha a munkajogviszony létesítésekor a munkavállaló az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vesz részt.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően munkaviszony létesíthető - az iskolai szünet alatt – olyan személlyel, aki a tizenötödik életévét betöltött tanuló, ha nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(4) A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább tizenöt nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személlyel is létesíthető munkaviszony.

11. § (1) Oktatói, kutatói vagy tanári munkakörben, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban csak büntetlen előéletű személy foglalkoztatható. A foglalkoztatott a jogviszony

létesítésének időpontjáig, és annak fennállása alatt a munkáltató felhívására bármikor hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű.

(2) A munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban való foglalkoztatás feltételeit jogszabály vagy a szabályzat határozza meg.

12. § (1) Jogszabály vagy a szabályzat eltérő rendelkezésének hiányában munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nyilvános pályázati eljárás alapján lehet létesíteni olyan személlyel, aki a pályázati eljárásban részt vett.

(2) A pályázati eljárás lefolytatásának szabályait jogszabály, az Egyetem szabályzata, vagy ezek alapján a rektor, a kancellár, a Klinikai Központ elnöke, a köznevelési vagy szakképző intézmény vezetője állapítja meg.

13. § (1) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló munkahelyét, valamint – az oktatói, kutatói, tanári munkakör ellátása esetén - az Egyetemnek azt a szervezeti egységét, amelynek keretében a munkavállaló a munkaviszonyból származó jogait gyakorolja és kötelességeit teljesíti. A munkaszerződés szerinti szervezeti egység megváltoztatásában a munkavállaló és az érintett szervezeti egységek vezetői – a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes hozzájárulásával - megállapodhatnak.

(2) Szervezeti egységnek az Egyetem szabályzata alapján való megszűnése vagy szervezeti egységek összevonása, szétválasztása esetén rendelkezni kell a szervezeti egységben foglalkoztatottak munkaviszonyáról vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról.

(3) A munkaszerződésben kell meghatározni a munkakör betöltéséhez és a munkaviszony fenntartásához szükséges feltételeket és azt, hogy a munkavállalónak ezeket milyen határidőben kell teljesítenie, valamint a feltételek nem teljesítésének jogkövetkezményeit.

14. § (1) A munkaviszony létesítésével egyidejűleg a munkavállaló nyilatkozatot tesz a munkavégzésre irányuló további jogviszonyáról.

(2) A munkaviszony létesítésével egyidejűleg a munkavállaló összeférhetlenségi nyilatkozatot tesz.

(3) Az oktatói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a munkaviszony létesítésével egyidejűleg oktatói nyilatkozatot tesz.

(4) Az egyes vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény hatálya alá tartozó személy vagyonynyilatkozatot tesz.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben meghatározott nyilatkozat tartalmát és a nyilatkozat-tétel eljárási szabályait munkáltatói utasítás határozza meg.

15. § Az Egyetem oktatási igazgatási (oktatásszervezési) tevékenységének körében olyan személlyel lehet munkaviszonyt létesíteni, aki angol vagy német nyelvből legalább a munkakörének ellátásához szükséges társalgási szintű nyelvismerettel rendelkezik.

A próbaidő

16. § A munkaviszony létesítésekor – jogszabály vagy a szabályzat eltérő rendelkezésének hiányában – három hónap időtartamú próbaidőt kell kikötni.

A munkaszerződés módosítása

17. § Amennyiben a munkáltató az Mt. 61. § (2) bekezdésében meghatározott nyilatkozat megtételét elmulasztja, úgy a felek közötti munkaviszony a munkavállaló

szerződésmódosításra irányuló ajánlatát az annak megtételétől számított tizenhatodik napon a munkáltató által elfogadottnak kell tekinteni.

18. § A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy ha a felek a munkaszerződést határozott időtartamra módosítják, úgy a határozott idő lejártát követően – a felek eltérő megállapodásának hiányában - a munkavállalót a módosítást megelőző munkakörben és munkafeltételek szerint kell tovább-foglalkoztatni.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

19. § (1) Az oktató, kutató, tanár munkakörre létesített munkaviszony megszűnik a munkavállaló hetvenedik életéve betöltésének napján.

(2) Az oktató, kutató, tanár munkakörre létesített munkaviszony megszüntetésének különös szabályait a szabályzat 70-71. §-a tartalmazza.

20. § Amennyiben a munkáltató felmondását a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy – nem egészségügyi okkal összefüggő - képességeivel összefüggő körülményekkel indokolja, úgy a felmondás közlését megelőzően lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy a magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos kifogásokról nyilatkozzék, kivéve, ha az eset összes körülményei alapján ez a munkáltatótól nem várható el.

21. § Munkáltatói felmondás esetében a felmondási idő – az Mt. 68. § (2) bekezdésében meghatározottak mellett – az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként másik állami, illetőleg egyéb intézménynél munkavégzésre kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka;
- b) tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;
- c) ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az előzetes tanfolyam;
- d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli mentesítés.

22. § (1) Az Egyetem a munkaviszonyt a (2) bekezdésben meghatározott esetekben a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból felmondással abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkaszerződésben a 13. § szerint meghatározott munkahelyen és szervezeti egységben 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.

(2) Az (1) bekezdést kell alkalmazni, ha

- a) a munkavállaló házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és a munkavállalónak legalább három eltartott gyermeke van,
- b) a munkavállaló eltartott gyermekét egyedül neveli, a gyermek tizennyolc éves koráig,
- c) a munkavállaló házastársa tényleges tartalékos önkéntes katonai szolgálatot teljesít.

23. § A munkavállaló felmondása esetén a felmondási idő harminc nap, amelynek egy részére vagy egészére a munkáltató mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól.

24. § Munkáltatói felmondás esetén a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabb időtartamra is mentesítheti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól.

A végkielégítés

25. § A végkielégítés jogszabályban meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

A munkaviszony tartalma és teljesítése

26. § (1) A munkáltató jogosult ellenőrizni a munkavállaló munkára képes állapotát. A munkavállaló az ellenőrzés lebonyolításában köteles a munkáltatóval együttműködni. Az együttműködés megtagadása vagy az ellenőrzés akadályozása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősül.

(2) A munkavállaló munkára képes állapotát kizárja különösen, ha a munkavállaló alkoholtól vagy kábító hatású szertől befolyásolt állapotban van.

27. § A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kollektív szerződés a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

28. § (1) A munkavállaló számára évenként teljesítmény-követelményt kell meghatározni és teljesítményét évente legalább egy alkalommal értékelni kell.

(2) A teljesítmény-követelmény megállapításának és a teljesítmény-értékelésnek a szabályait az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a Szenátus határozza meg.

(3) A (2) bekezdésben nem említett munkavállaló tekintetében a teljesítmény-értékelés szabályait a rektor és a kancellár közös utasításban, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a Klinikai Központ elnöke, a köznevelési vagy szakképző intézményben foglalkoztatott munkavállaló esetében az intézmény vezetője határozza meg.

Az összeférhetetlenség

29. § (1) A munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, nem folytathat olyan tevékenységet és nem létesíthet olyan jogviszonyt, amely a munkaviszonnyal összeférhetetlen. Összeférhetetlennek minősül minden olyan magatartás, tevékenység vagy jogviszony, amely az Egyetem jogos érdekeit veszélyeztetné.

(2) Összeférhetetlenségi okot vagy az összeférhetetlenség alóli mentesülést a szabályzat vagy jogszabály állapíthat meg.

30. § (1) Összeférhetetlen különösen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amely

- a) a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más felsőoktatási intézményben a teljes munkaidő több, mint felének megfelelő időtartamban történő foglalkoztatásra irányul,
- b) a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más felsőoktatási intézményben magasabb vezetői megbízás vagy a szabályzat 77. §-ában meghatározott magasabb vezetői munkakör ellátására irányul.

(2) Az Egyetem képviselőjében pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult munkavállaló munkaviszonyával összeférhetetlen

- a) ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
- b) az Egyetemmel azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet végző, illetve az Egyetemmel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban betöltött vezetői tisztségviselői minőség, felügyelőbizottsági tagság.

31. § (1) A munkavállaló haladéktalanul köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha vele szemben jogszabályban vagy a szabályzatban meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel (összeférhetlenségi nyilatkozat).

(2) Ha az összeférhetlenség ténye az összeférhetlenségi nyilatkozat alapján, vagy más úton a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására jut,

- a) haladéktalanul köteles a munkavállalót írásban felhívni az összeférhetlenség megszüntetésére, vagy
- b) nyilatkozatot tenni arról, hogy az összeférhetlenségi okot tudomásul veszi, a munkavállaló tevékenységét engedélyezi.

(3) Amennyiben a munkavállaló az összeférhetlenség megszüntetését a munkáltató felhívásának kézhez vételétől számított harminc napon belül írásban nem igazolja, a munkáltató a munkaviszonyt – az Mt. 78. § alkalmazásával - azonnali hatállyal megszünteti.

(4) A 30. § (1) bekezdésében meghatározott összeférhetlenség alól a rektor a munkavállalót kérelmére mentesítheti.

A munkavégzésre irányuló további jogviszony

32. § (1) Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony az Egyetem előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(2) A munkavállaló munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkavállaló köteles az Egyetemnek előzetesen írásban bejelenteni.

(3) Az Egyetem a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a 29-30. §-ban meghatározott esetekben írásbeli nyilatkozatával eltilthatja. A nyilatkozatot indokolni kell.

33. § (1) Az Egyetem a munkavállalóval munkaköri feladatainak ellátására irányuló munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

(2) Az oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a részére megállapított heti oktatási, tanítási időt meghaladóan vállalt oktatási, tanítási feladatok ellátásáért munkabér-kiegészítésben részesülhet.

34. § Amennyiben az oktató oktatói nyilatkozatában másik felsőoktatási intézményt jelöl meg kedvezményezettként a költségvetési támogatás megállapításánál, úgy ő az Egyetemen csak részmunkaidőben foglalkoztatható, és a munkáltató a munkaviszonyt felmondással megszüntetheti.

Kutatási és tanulmányi célú külföldi tartózkodás

35. § (1) A munkáltató és a munkavállaló erre irányuló megállapodása alapján a munkavállaló kutatási vagy tanulmányi céllal külföldön tartózkodhat (továbbiakban együtt: külföldi tanulmányút).

- (2) A külföldi tanulmányút idejére a munkavállalót a felek eltérő megállapodásának hiányában távolléti díj illeti meg.
- (3) A (2) bekezdéstől eltérően a felek eltérő megállapodásának hiányában
- a) a három-hat hónapig tartó ösztöndíjas tanulmányút idejére a munkavállaló a távolléti díj 50 %-ára jogosult,
 - b) a hat-tizenkettő hónapig tartó külföldi tanulmányút idejére a munkavállaló a távolléti díj 40%-ára jogosult,
 - c) az egy évet meghaladó külföldi tanulmányút idejére a munkavállaló díjazásra nem jogosult.
- (4) A külföldi tanulmányút időtartama alatt végzett kutatási vagy tanulmányi tevékenységéről a munkavállaló a tanulmányút megszűnését követő nyolc napon belül beszámolót nyújt be a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A beszámoló benyújtásának elmulasztása esetén a munkavállaló a (2)-(3) bekezdésben meghatározott díjazást – a munkáltató felhívására – egy összegben köteles a munkáltatónak visszafizetni.

A kártérítési felelősség

- 36. §** (1) A vezető állású munkavállaló a nem vezetői tevékenységével okozott kárt hathavi távolléti díjnak megfelelő összeg mértékéig köteles megtéríteni.
- (2) A vezető állású munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

HARMADIK RÉSZ

AZ OKTATÓRA, KUTATÓRA ÉS TANÁRRÁ VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Az oktatói munkakör

- 37. §** (1) Az Egyetemen oktatói tevékenység – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – a szabályzatban meghatározott oktatói munkakörben munkaviszonyban, vagy egészségügyi szolgálati jogviszonyban látható el. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy oktatói vagy kutatói munkakörben is foglalkoztatható. A szabályzat rendelkezéseit nem magyar állampolgárra megfelelően alkalmazni kell.
- (2) Megbízási jogviszonyban oktatói tevékenység abban az esetben látható el, ha az oktatási tevékenységre fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató).
- (3) Az oktatói és a tudományos kutatói tevékenység egy munkakörben is ellátható. A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy az egyes tevékenységeket a munkavállaló a munkaidejének mekkora hányadában látja el.

38. § A külföldön, felsőoktatásban szerzett oklevéllel vagy tudományos fokozattal rendelkező személy oktatói vagy tudományos kutatói munkakörben való foglalkoztatása érdekében a tudományos fokozat honosítására, az oklevél elismerésére az Egyetem jogosult.

- 39. §** (1) Az Egyetemen oktatói tevékenység az alábbi oktatói munkakörökben látható el:
- a) szakoktató
 - b) tanársegéd-gyakornok
 - c) tanársegéd,

- d) adjunktus,
- e) egyetemi docens,
- f) egyetemi tanár
- g) mesteroktató,
- h) PTE Nagy Lajos Király professzora.

(2) Az oktatói munkakör betöltésére – az (1) bekezdés a)-d), g)-h) pontjában meghatározott munkakör kivételével - az Egyetem nyilvános pályázati felhívást tesz közzé.

(3) Az (1) bekezdés a)-d) pontjában meghatározott munkakör betöltésére a kar szabályzata alapján nyilvános pályázati felhívást kell közzétenni, és a 95. §-t alkalmazni kell.

40. § (1) Az oktatói munkakörben való foglalkoztatás feltételeként meghatározott, oktatási vagy szakirányú tevékenységre előírt időtartamba a doktori képzés során doktorandusz hallgatói munkaszerződés alapján végzett, valamint az akkreditált doktori iskola tanácsa által elfogadott, igazolt oktatási tevékenység időtartama beszámít.

(2) Az oktató a munkáltató hozzájárulásával munkaköri feladatait a miniszter által határozott időre - legfeljebb öt évre - meghirdetett felsőoktatási együttműködési program keretében külföldi székhelyű magyar nyelvű képzést folytató felsőoktatási intézményben is teljesítheti.

41. § Az egészségügyi szolgáltató tevékenység körében egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott orvos, fogorvos, gyógyszerész végzettséggel rendelkező személy oktatói munkakörben abban az esetben foglalkoztatható, ha szakvizsgával rendelkezik.

42. § A kar szabályzatában az oktatói, kutatói, tanári munkakörben való foglalkoztatásnak a 43-50. §-ban meghatározottak mellett további feltételeit állapíthatja meg.

A szakoktató

43. § (1) A kar szabályzatában meghatározott esetben szakoktató munkakörben foglalkoztatható az, aki

- a) BA/BSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
- b) legalább 5 év időtartamú szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenységet végzett,
- c) alkalmas a hallgatók magas színvonalú gyakorlati oktatására.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott időtartamot a kar szabályzata eltérő mértékben állapíthatja meg.

A tanársegéd-gyakornok

44. § (1) Tanársegéd-gyakornok munkakörben az foglalkoztatható, aki MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott munkakör határozott időre, legfeljebb egy éves időtartamra létesített munkaviszonyban látható el. A munkaviszony időtartama egy alkalommal, legfeljebb egy éves időtartammal meghosszabbítható.

A tanársegéd

45. § (1) Tanársegéd munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
- b) a doktori képzést megkezdte,
- c) képes alkotó tevékenység végzésére.

(2) A tanársegéd munkakörben a munkavállaló a tanársegéd munkakörben való foglalkoztatásának kezdetétől számított nyolc éven belül köteles teljesíteni az adjunktusi munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket. A határidő elmulasztása esetén a munkaviszony megszűnik.

Az adjunktus

46. § (1) Adjunktus munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel és doktori fokozattal rendelkezik,
- b) idegen nyelven is képes oktatásra,
- c) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- e) önállóan képes alkotó tevékenység végzésére,
- f) legalább 3 év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó, vagy 3 év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt, illetve egyéb önálló szakirányú tevékenységet (pl. ügyvéd, egészségügyi, szociális vállalkozó) végzett.

(2) Az Egyetem – a tanársegéd által benyújtott kérelem alapján - a doktori fokozat megszerzését követő harmadik év utolsó napjáig a munkaszerződésnek adjunktus munkakörben való foglalkoztatásra irányuló módosítására irányuló ajánlatot tesz a tanársegédnek, aki az (1) bekezdésben meghatározott feltételeket teljesíti. A feltételek teljesítésének vizsgálatára irányuló eljárást a Kar határozza meg.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott munkáltatói ajánlattétel elmulasztása esetén a felek között a munkaviszony a szabályzat alapján módosul. A módosulás alapján a munkaviszonyban az adjunktus munkakörben való foglalkoztatás szabályait kell alkalmazni.

(4) Az adjunktus munkakörben a munkavállaló az adjunktus munkakörben való foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz éven belül köteles az Egyetem Habilitációs Szabályzatában meghatározott feltételek szerint habilitálni vagy teljesíteni Egyetem Habilitációs Szabályzatában megállapított szakmai és tudományos minimumkövetelményeket. A határidő elmulasztása esetén a munkaviszony megszűnik.

Az egyetemi docens

47. § (1) Egyetemi docens munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal és habilitációval rendelkezik vagy az Egyetemi Habilitációs és Habitusvizsgáló Bizottság (EHHB) által megállapított szakmai és tudományos minimumkövetelményeket teljesítette,
- b) oktató és tudományos, szakmai, vagy kiemelkedő művészeti, gyógyító tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve szakmai munkájának vezetésére,
- c) idegen nyelven is képes előadás tartására,
- d) rendelkezik az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal,
- e) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- f) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- g) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.
- h) felsőoktatási intézményben legalább nyolc év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó munkavégzésre irányuló jogviszonyban állott.

(2) Az (1) bekezdés h) pontjában meghatározott nyolcéves időtartamba öt év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszonyt, vagy önálló szakirányú tevékenységet be kell számítani.

(3) Amennyiben az egyetemi docens munkakör ellátására a munkaszerződés módosításával kerül sor, úgy a foglalkoztatás feltétele az, hogy a munkavállaló a szerződés-módosítást megelőző két tanévben a teljesítményértékelési rendszerben kiemelkedő vagy jól teljesítő minősítésben részesült.

Az egyetemi tanár

48. § (1) Egyetemi tanár munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal és habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal rendelkezik,
- b) teljesíti a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság szakértői eljárásában támasztott követelményeket;
- c) az MTA doktora címmel vagy ahhoz szükséges tudományos, vagy annak megfelelő művészeti teljesítménnyel rendelkezik,
- d) habilitációját követően legalább öt éven keresztül oktatói tevékenységet folytatott,
- e) az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki,
- f) oktatói, tudományos, gyógyító vagy szakmai tevékenységével, művészi munkásságával, és az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben, gyógyításban szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
- g) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássággal, oktatási és tudományszervezői tapasztalattal és irányítási készséggel rendelkezik,
- h) idegen nyelven is képes előadás, szeminárium tartására,
- i) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- j) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- k) széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel, valamint szakmai közéleti elismertséggel rendelkezik.

(2) Az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás feltétele, hogy az érintett a köztársasági elnök által adományozott egyetemi tanári címmel rendelkezék.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállta esetén egyetemi tanári munkakörben az foglalkoztatható, aki felsőoktatási intézményben legalább tizenkét év időtartamú oktatási tevékenység ellátását célzó munkavégzésre irányuló jogviszonyban állt.

(4) A rektor a pályázati felhívás közzétételkor a kar vezetőjének javaslatára – a Kari Tanács véleménye alapján az (1) bekezdés c) vagy d) pontjában meghatározott feltételek egyikétől eltekinthet.

(5) A (3) bekezdésben meghatározott időtartamba öt év szakirányú munkavégzésre irányuló jogviszonyt, vagy önálló szakirányú tevékenységet be kell számítani.

(6) Amennyiben az egyetemi tanár munkakör ellátására a munkaszerződés módosításával kerül sor, úgy a foglalkoztatás feltétele az, hogy a munkavállaló a szerződés-módosítást megelőző két tanévben a teljesítményértékelési rendszerben kiemelkedő vagy jól teljesítő minősítésben részesült.

A mesteroktató

49. § (1) Mesteroktató munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) az Egyetemmel legalább tízéves időtartamú oktatói vagy kutatói munkakör ellátására irányuló jogviszonyban áll,
- b) tudományos fokozattal rendelkezik,
- c) kiemelkedő gyakorlati oktató munkát végez,

d) szerzője vagy társszerzője a hallgatók széles köre által használt legalább három tankönyvnek, jegyzetnek, oktatási segédletnek.

(2) A kar szabályzatában az (1) bekezdéstől eltérő feltételeket állapíthat meg.

A PTE Nagy Lajos Király professzora

50. § (1) A PTE Nagy Lajos Király professzora munkakörben foglalkoztatható az, aki az egyetemi tanári vagy kutatóprofesszori munkakörben való foglalkoztatás feltételeinek megfelel.

(2) A PTE Nagy Lajos Király professzora – pályázati eljárás lefolytatása nélkül - határozott időtartamra létesített munkaviszonyban foglalkoztatható.

(3) A PTE Nagy Lajos Király professzora munkakörben a munkaviszony létesítését – a kari tanács hozzájárulásával – a dékán kezdeményezi a rektornál. A rektor a szenátus és az EHHB hozzájárulásával létesít munkaviszonyt.

A tudományos kutatói munkakör

51. § (1) Az Egyetemen kutatói tevékenység – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – a szabályzatban meghatározott tudományos kutatói munkakörben munkaviszonyban látható el. A szabályzat rendelkezéseit nem magyar állampolgárra megfelelően alkalmazni kell.

(2) Megbízási jogviszonyban kutatói tevékenység abban az esetben látható el, ha a kutatási tevékenységre fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: megbízott kutató). A megbízott kutató foglalkoztatására a szabályzatban a kutatókra megállapított követelményeket kell alkalmazni.

52. § Az Egyetemen kutatói tevékenység az alábbi tudományos kutatói munkakörökben látható el:

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

53. § (1) A kutatói munkakör betöltésére – az 52. § a) pontjában meghatározott munkakör kivételével - az Egyetem nyilvános pályázati felhívást tesz közzé.

(2) Az 52. § a) pontjában meghatározott munkakör betöltésére a kar szabályzata alapján nyilvános pályázati felhívást kell közzétenni.

A tudományos segédmunkatárs

54. § (1) Tudományos segédmunkatárs munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik,
- b) a doktori képzést megkezdte,
- c) rendelkezik a kutató-fejlesztő munka végzéséhez szükséges alapvető elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretekkel,
- d) képes az eredményes kutató-fejlesztő munka végzésére, illetve a kutatómunkában irányítással való részvételre.

A tudományos munkatárs

55. § Tudományos munkatárs munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, valamint doktori fokozattal rendelkezik,
- b) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- c) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- d) képes idegen nyelvű előadás tartására,
- e) legalább öt év időtartamú eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A tudományos főmunkatárs

56. § Tudományos főmunkatárs munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, valamint doktori fokozattal rendelkezik,
- b) alkalmas a hallgatók, a tanársegédek és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának vezetésére,
- c) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel rendelkezik,
- d) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- e) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- f) képes idegen nyelvű előadás tartására,
- g) legalább nyolc évi eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A kutatóprofesszor

57. § (1) Kutató professzor munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel, doktori fokozattal és habilitációval vagy a habilitációval egyenértékű felsőoktatási kutatói-oktatói gyakorlattal, és az MTA doktora címmel vagy az MTA doktori cím odaítéléséhez szükséges tudományos, vagy annak megfelelő művészeti teljesítménnyel rendelkezik,
- b) alkalmas a hallgatók, a tanársegédek és a tudományos utánpótlás kutatómunkájának irányítására, koordinálására, valamint kutatási projektek vezetésére,
- c) önálló kutatási gyakorlat alapján széleskörű hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerrel rendelkezik,
- d) iskolateremtő oktatási, tudományos és szakmai munkássága, oktatási és tudományszervezői tapasztalata és irányítási készsége van,
- e) rendszeres szakmai közéleti tevékenységet folytat,
- f) megfelelő publikációs tevékenységet végez idegen nyelven is,
- g) képes idegen nyelvű előadás tartására,
- h) legalább tizenkét éves eredményes kutatói, oktatói, illetve szakmai gyakorlattal rendelkezik.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott vagylagos feltételek fennálltát az EHHB állapítja meg a munkaviszony létesítését megelőzően.

A tanári munkakör

58. § (1) Az Egyetemen tanári tevékenység – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – a szabályzatban meghatározott tanári munkakörben munkaviszonyban látható el. A szabályzat rendelkezéseit nem magyar állampolgárra megfelelően alkalmazni kell.

(2) Megbízási jogviszonyban tanári tevékenység abban az esetben látható el, ha a tanári tevékenységre fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó tanár). Az óraadó tanár foglalkoztatására a szabályzatban a tanári munkakörökre megállapított alkalmazási követelményeket alkalmazni kell.

59. § (1) Az Egyetemen tanári tevékenység az alábbi tanári munkakörökben látható el:

- a) nyelvtanár (idegen nyelvi lektor),
- b) testnevelő tanár,
- c) művésztanár,
- d) mérnöktanár,
- e) műszaki tanár,
- f) mestertanár,
- g) kollégiumi nevelőtanár,
- h) pedagógus-szaktanár,
- i) szaktanár.

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

(3) A kar oktatási tevékenysége körében – a kar szabályzatában meghatározottak szerint - szaktanár munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséget tanúsító oklevéllel rendelkezik,
- b) kizárólag gyakorlati tárgy oktatása körében
 - ba) BA/BSC vagy azzal egyenértékű végzettséget tanúsító oklevéllel,
 - bb) legalább öt éves, az oktatott tárgy körében szerzett szakmai gyakorlati tapasztalattal rendelkezik.

A nyelvtanár

60. § (1) Nyelvtanár munkakörben az foglalkoztatható, aki az oktató nyelvű MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik.

(2) Az (1) bekezdést az idegen nyelvi lektorral szemben megfelelően alkalmazni kell.

A testnevelő tanár

61. § Testnevelő tanár munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevéllel,
- b) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz és sportszervezéshez szükséges társalgási szintű ismeretével rendelkezik.

A művésztanár

62. § Művésztanár munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevéllel,
- b) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismeretével rendelkezik.

A mérnöktanár, műszaki tanár

63. § Mérnöktanár vagy műszaki tanár munkakörben az foglalkoztatható, aki

- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevéllel,

- b) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű ismeretével rendelkezik.

A pedagógus-szaktanársági tanár

- 64. §** Pedagógus-szaktanársági tanár munkakörben az foglalkoztatható, aki
- a) MA/MSc vagy azzal egyenértékű és szakirányú végzettséget tanúsító oklevéllel,
 - b) legalább ötéves köznevelési oktatási tapasztalattal,
 - c) legalább egy idegen nyelv oktatáshoz szükséges társalgási szintű nyelvismeretével rendelkezik.

Az oktató, kutató és tanár jogai és kötelességei

65. § (1) Az oktató, kutató, tanár munkakörhöz kapcsolódó jogokat és kötelezettségeket az Egyetem szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

(2) A pedagógus végzettséggel nem rendelkező oktatási tevékenységet végző munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott oktatás-módszertani képzésen részt venni.

66. § (1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből - két egymást követő tanulmányi félév átlagában - egyetemi tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd-gyakornok, tanársegéd, mesteroktató és szakoktató 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 az Egyetem működésével és igénylik az oktató szakértelmét.

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

(3) Ha az oktatót nem teljes munkaidőben foglalkoztatják, a tanításra fordított időt, illetve annak csökkentését – az egészségügyi szolgálati jogviszony mellett oktatói munkakörben foglalkoztatottak kivételével - a munkaidővel arányosan kell meghatározni.

(4) A tanításra fordított időbe beszámítandó az adott képzésre vonatkozó, a képzési és kimeneti követelmények alapján a képzési program részét képező tantervben rögzített

- a) előadás,
- b) szeminárium,
- c) gyakorlat,
- d) konzultáció (az oktató által a hallgató részére biztosított, a hallgató tanulmányaival kapcsolatos személyes megbeszélés lehetősége).

(5) A kari tanács a (4) bekezdés alapján szabályzatban meghatározza a tanításra fordított idő számításának részletes szabályait.

(6) A tanításra fordított idő számítása során a szorgalmi időszakot 14 hét időtartammal kell figyelembe venni.

(7) Az oktató a (4) bekezdésben meghatározott tevékenységének valamint egyéb oktatásszervezési feladatainak ellátása érdekében heti munkaidejének felében köteles az Egyetemen tartózkodni és a hallgatók rendelkezésére állni.

(8) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban oktatási tevékenységet ellátó munkavállaló tekintetében az (1)-(7) bekezdést nem kell alkalmazni.

67. § (1) A tanításra fordított idő meghatározásánál a vezetői, magasabb vezetői vagy rektori megbízotti (szaktanácsadói) munkakörben foglalkoztatott oktatót kedvezményben kell részesíteni.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott kedvezmény mértéke

- a) a rektorhelyettes, rektori megbízott (szaktanácsadó) esetében: heti 4 óra,
- b) a dékán esetében: heti 4 óra,
- c) az a) és b) pontban fel nem sorolt magasabb vezetői, vezetői munkakörben foglalkoztatottak esetében heti 2 óra.

(3) A dékán – legfeljebb a (2) bekezdés c) pontjában meghatározott mértékig – az oktató számára kedvezményt biztosíthat. A tanársegéd-gyakornok és tanársegéd esetében az oktató sajátos feladataira – különösen a kutatási tevékenységére – figyelemmel a dékán legfeljebb 4 óra kedvezményt biztosíthat.

(4) Az (2) bekezdésben meghatározott kedvezmények a jogosultat csak egy jogcímen illetik meg. A 66. § (3) bekezdését a kedvezmény meghatározásánál megfelelően alkalmazni kell.

(5) A rektor részére kedvezményt az Egyetem fenntartója állapít meg.

(6) A tanári munkakörben foglalkoztatott esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti húsz óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal megemelheti, illetve csökkentheti azzal, hogy az Egyetemen a tanári munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizennyolc óránál.

(7) A pedagógus szakmódszertan tanár esetében a tanításra fordított idő két tanulmányi félév átlagában heti tizenkét óra. A munkáltató a tanításra fordított időt tizenöt százalékkal emelheti, vagy csökkentheti azzal, hogy a pedagógus-szakmódszertan tanár munkakörben foglalkoztatottakra számított tanításra fordított idő egy tanárra vetítve nem lehet kevesebb két tanulmányi félév átlagában heti tizenkettő óránál.

68. § A teljesítmény-követelmény meghatározása és a teljesítmény-értékelés körében figyelembe kell venni

- a) a vizsgáztatási (az oktatási alaptevékenység részét képező, az oktatás során közvetített ismeretek, készségek, képességek elsajátításának értékeléssel egybekötött írásbeli, szóbeli, vagy egyéb ellenőrzési formája, ideértve az írásbeli számonkérés javítására fordított időt is),
- b) a tananyagfejlesztési,
- c) a tankönyv- és tansegédlet-készítési,
- d) a felkészüléssel összefüggésben végzett,
- e) a hallgatói tehetséggondozási tevékenységet.

Az alkotói szabadság

69. § (1) Annak az egyetemi docensnek vagy egyetemi tanárnak, aki a kérelem benyújtását megelőző két egymást követő tanévben teljesítette a teljesítmény-követelményeket – kérelmére – tudományos kutatás, illetve művészi alkotótevékenység végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez a rektor hétévenként, legfeljebb két részletben, legfeljebb egy éves időtartamú alkotói szabadságot engedélyezhet.

(2) Az alkotói szabadság engedélyezésére irányuló kérelmet a rektornak kell benyújtani. A kérelemhez mellékelni kell a közvetlen munkahelyi felettes, valamint a dékán hozzájáruló nyilatkozatát.

(3) Az Egyetem és a munkavállaló a felek között az alkotói szabadság időtartamára fennálló jogokról és kötelezettségekről megállapodást köt, amelyben rögzíteni kell különösen a

munkavállalót az alkotói szabadság időtartamára megillető díjazást és juttatást, valamint az alkotói szabadság időtartama alatt elérendő kutatási, művészeti vagy képzési célt.

(4) Amennyiben a munkavállaló neki felróható okból nem tesz eleget a megállapodásban foglalt kötelezettségeknek, köteles az alkotói szabadság időtartamára nyújtott díjazást és juttatást egy összegben visszafizetni.

Oktatói, kutatói, tanári munkaviszony megszűnése és megszüntetése

70. § A munkáltató az oktatói, kutatói, tanári munkakör ellátására irányuló munkaviszonyt felmondással megszüntetheti, ha az oktató, kutató, tanár

- a) két egymást követő teljesítmény-értékelési időszakban nem teljesítette a teljesítmény-követelményben meghatározott feltételeket (alul teljesítő minősítésben részesült);
- b) nem teljesítette a munkaszerződésben meghatározott feltételeket,
- c) felróható magatartásával elmulasztja a 65. § (2) bekezdésében meghatározott kötelesség teljesítését.

71. § A munkaviszonynak a 19. § (1) bekezdésében meghatározott megszűnésekor a munkavállaló olyan összegű távolléti díjra jogosult, amely megfelel a munkáltatói felmondás esetében a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára járó távolléti díjnak.

A határidő és időtartam számítása

72. § Amennyiben a szabályzat vagy a felek munkaszerződése az oktatói, kutatói, tanári munkakörben való foglalkoztatás feltételei teljesítésére határidőt vagy időtartamot állapít meg, úgy a határidőbe vagy időtartamba nem számít be az az időszak, amelyben

- a) a munkavállaló kilencven napnál hosszabb időtartamban szülési szabadság, gyermekgondozás, közeli hozzátartozó ápolása céljából, keresőképtelen betegség vagy tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés miatt mentesült a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelessége alól,
- b) a munkavállaló kilencven napnál hosszabb időtartamban a 35. §-ban meghatározott külföldi tanulmányúton vett részt.

Az óraadó oktató

73. § (1) Óraadó oktatói tevékenység ellátására irányuló munkavégzésre irányuló jogviszony – a kar szabályzata eltérő rendelkezésének hiányában - azzal a személlyel létesíthető, aki MA/MSc vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezik.

(2) Az óraadó oktatóra egyebekben az oktatói munkakör ellátására vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni.

A vendégprofesszor

74. § (1) A kar – a szabályzatában meghatározottak szerint - vendégprofesszor címet adományozhat annak az Egyetemmel munkaviszonyban nem álló személynek, aki tudományos fokozattal rendelkezik és részt vesz a karon folyó oktatási és kutatási tevékenységben.

(2) A vendégprofesszor foglalkoztatására megbízási jogviszonyban kerül sor. A 103. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

NEGYEDIK RÉSZ

AZ EGYETEM IGAZGATÁSÁBAN FOGLALKOZTATOTTAK

Az Egyetem igazgatásával összefüggő munkakör

75. § (1) Az Egyetem igazgatásával összefüggő munkakörben való foglalkoztatás feltételeit a rektor és a kancellár együttes utasításban határozza meg, a Klinikai Központban foglalkoztatottak tekintetében a Klinikai Központ elnökének hozzájárulásával.

(2) Tanszéki mérnök vagy – a képzettségre utaló megnevezésű munkakörben - tanszéki szakdolgozó munkakörben foglalkoztatható az a munkavállaló, aki MA/MSc fokozattal vagy BA/BSc fokozattal és természettudományos vagy mérnöki szakirányú szakképzettséggel rendelkezik és az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételei (labor, műhely, hardver, szoftver stb.) megteremtésében, fejlesztésében.

(3) A kamarai jogtanácsos és a jogi előadó foglalkoztatásának különös szabályait a kancellár határozza meg.

ÖTÖDIK RÉSZ

AZ EGYETEM MAGASABB VEZETŐI ÉS VEZETŐI

A magasabb vezetői munkakör

76. § (1) Az Egyetemen a munkavállaló a következő magasabb vezetői munkakörben foglalkoztatható:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) dékán,
- d) kancellár,
- e) Klinikai Központ elnök,
- f) Klinikai Központ elnökhelyettes,
- g) ápolási igazgató,
- h) Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont főigazgató,
- i) Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont főigazgató-helyettes,
- j) Egyetemi Levéltár igazgató,
- k) köznevelési intézmény vezető, vezető-helyettes, tagintézmény vezető, intézményegység vezető.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdésben meghatározott egy magasabb vezetői munkakört láthat el.

(3) Ha jogszabály magasabb vezetői megbízást említ, azon az (1) bekezdésben meghatározott munkakört kell érteni.

A vezetői munkakör

77. § (1) Az Egyetemen a munkavállaló a következő vezetői munkakörben foglalkoztatható:

- a) rektori kabinetvezető,
- b) Rektori Kabinet szervezeti egységeinek vezetői,
- c) kancellári hivatalvezető,
- d) Kancellária szervezeti egységeinek vezetői,
- e) dékánhelyettes,

- f) oktatási, kutatási szervezeti egység vezetője és helyettese, kari oktatási-kutatási egységeken kívüli, SZMSZ-ben meghatározott szervezeti egységek vezetői, Klinikai Központ betegellátó egységeken kívüli, SZMSZ-ben meghatározott szervezeti egységének vezetője,
 - g) ápolási igazgató helyettese,
 - h) klinikai főgyógyász,
 - i) Klinikai Központ betegellátó egységeinek vezetője és helyettesei,
 - j) Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont szervezeti egységeinek vezetői, kari könyvtár vezetője,
 - k) Janus Egyetemi Színház igazgatója,
 - l) Zenélő Egyetem vezetője,
 - m) Szentágotthai János Kutatóközpont vezetője,
 - n) Tanárképző Központ főigazgatója,
 - o) Szőlészeti és Borászati Kutatóintézet elnöke és kutatási igazgatója,
 - p) Humán Reprodukciós Nemzeti Laboratórium vezetője,
 - q) Virologiai Nemzeti Laboratórium vezetője,
 - r) Önálló Oktatási-Kutatási Központ vezetője és vezetőhelyettese(i),
 - s) a 3D Nyomtatási és Vizualizációs Központ vezetője,
 - t) Grastyán Endre Transzlációs Kutatási Központ vezetője,
 - u) Klinikai Vizsgálatok Koordinációs Központja igazgatója,
 - v) Hallgatói Szolgáltatási Központ igazgatója,
 - w) Digitális Oktatás- és Tanulástámogató Központ igazgatója,
 - x) Egészségügyi Adatelemző, Adathasznosítási, valamint Okoseszköz- és Technológia Fejlesztő Központ (Kompetencia Központ) vezetője.
- (2) Ha jogszabály vezetői megbízást említ, azon az (1) bekezdésben meghatározott munkakört kell érteni.

A magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátásának időtartama

- 78. §** (1) A 76-77. §-ban meghatározott munkakör határozott időtartamban látható el. A határozott időtartamra a felek munkaszerződést kötnek, vagy a munkaszerződést határozott időtartamra módosítják.
- (2) A 76. § (1) bekezdés a)-c), e), f), h) és i) pontjában meghatározott munkakör legfeljebb öt éves időtartamban látható el.
- (3) A 76. § (1) bekezdés a), c), e) pontjában meghatározott munkakörben való foglalkoztatás egy alkalommal – a munkaszerződés határozott időtartamú módosításával - megismételhető, vagy meghosszabbítható.
- (4) A 76. § (1) bekezdés b), d), valamint f)-k) pontjában, továbbá a 77. §-ban meghatározott munkakörben való foglalkoztatás – a munkaszerződés határozott időtartamú módosításával - több alkalommal megismételhető, vagy meghosszabbítható.
- (5) Az (1) bekezdéstől eltérően határozatlan időtartamban látható el a 77. § b), d) és f) pontjában meghatározott vezetői munkakör.

A pályázat

- 79. §** (1) A 76-77. §-ban meghatározott munkakörben a munkavállaló nyilvános pályázati eljárás alapján foglalkoztatható.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérően nyilvános pályázati eljárás nélkül is foglalkoztatható a munkavállaló a 77. § b), d), valamint p-q) pontjában meghatározott vezetői munkakörben, valamint a Klinikai Központ betegellátó egységen kívüli, a kar oktatási-kutatási szervezeti

egységen kívüli, szervezeti és működési szabályzatban meghatározott szervezeti egységének vezetője.

(3) Magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállaló foglalkoztatható.

A magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben való foglalkoztatás megszűnése

80. § Az Egyetemen magasabb vezetői, illetve vezetői munkakör a szervezeti és működési szabályzatban, vagy annak mellékleteiben meghatározott életkor, de legfeljebb a hetvenedik életév betöltéséig látható el.

81. § (1) Megszűnik a magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátása

- a) a határozott idő lejártával,
- b) a szervezeti egység megszűnésével,
- c) a magasabb vezető vagy vezető munkakört betöltő munkavállaló munkaviszonyának megszűnésével,
- d) a 80. §-ban meghatározott életkor elérésével.

(2) A munkáltató a magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátását – az Egyetem szabályzatában meghatározott esetben – írásban azonnali hatállyal visszavonja. A visszavonást – a munkaviszony felmondással való megszüntetésének indokolására vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával - indokolni kell.

82. § (1) Amennyiben a magasabb vezetői vagy vezetői munkakört a munkavállaló a munkaszerződés módosítása alapján látja el, a magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben való foglalkoztatás megszűnésének a 81. § (1) bekezdés a), b), c), pontjában és (2) bekezdésében meghatározott esetében a munkavállalót a munkaszerződés módosítását megelőző munkakörben kell tovább-foglalkoztatni.

(2) Amennyiben a munkaszerződés a magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátására jött létre, úgy – a felek eltérő megállapodásának hiányában – a magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben való foglalkoztatás megszűnésével a munkaviszony megszűnik.

Az ideiglenes magasabb vezetői vagy vezetői tevékenység

83. § Ha a 79. §-ban meghatározott esetben a pályázati eljárás folyamatban van vagy az eredménytelenül zárult, a munkáltató a pályázati eljárás eredményes lezárásáig ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra munkaviszonyt létesíthet vagy a munkaszerződést módosíthatja.

A magasabb vezetői és a vezetői munkakör átadása, átvétele

84. § (1) A magasabb vezetői vagy vezetői munkakört átadás-átvételi eljárásban kell átadni, illetve átvenni.

(2) Az átadás-átvételi eljárás szabályait kell alkalmazni abban az esetben is, ha a magasabb vezetői vagy vezetői munkakört ellátó (átadó) tartósan akadályozott munkaköri feladatainak ellátásában. Ha az átadó akadályozott a munkakör átadásában is, úgy a munkáltató rendelkezik a munkakör átadásáról az átadó egyidejű írásbeli értesítése és az átvevő kijelölése mellett. Az értesítésben fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az átadó az eljárásban meghatalmazottal képviselhető magát.

(3) Az átadás-átvételi eljárást a magasabb vezető vagy vezető e munkakör utolsó munkában töltött napján be kell fejezni. Abban az esetben, ha az átadás-átvételi eljárásra akadályoztatás

mellett kerül sor, az eljárást a (2) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedéstől számított tizenöt napon belül kell befejezni.

85. § (1) Az átadás-átvételről jegyzőkönyvet kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell:

- a) a jegyzőkönyv felvételének időpontját,
- b) az átadás-átvételben résztvevő személyek nevét, munkakörét,
- c) a munkaköri feladattal kapcsolatos általános jellegű információkat,
- d) a folyamatban lévő ügyeket és az azokban megtett, illetve megteendő intézkedéseket,
- e) minden, a vezetői munkakör ellátása szempontjából lényeges 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 jelen kell lennie az átvevő tekintetében munkáltatói jogkört gyakorló és a kancellár által megbízott személynek; a jegyzőkönyv az ő ellenjegyzésükkel hiteles. A munkáltató jogkört gyakorló és a kancellár megbízott személy jelenlététől eltekinthet.

(3) A jegyzőkönyv három eredeti példányban készül, amelyből

- a) egy példányt az átadó kap,
- b) egy példányt az átvevő kap,
- c) egy példányt az irattárban kell elhelyezni.

A vezetői összeférhetlenség különös szabályai

86. § (1) A magasabb vezetői vagy vezetői munkakörrel nem összeférhetlen a felügyelőbizottsági, igazgatósági tagság gazdasági társaságban azzal, hogy a magasabb vezetői vagy vezetői munkakört ellátó személy és hozzátartozója a részben vagy egészben az Egyetem tulajdonában álló gazdasági társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója, felügyelőbizottsági vagy igazgatósági tagja.

(2) A Klinikai Központban, köznevelési vagy szakképző intézményben magasabb vezetői vagy vezetői munkakörben történő foglalkoztatás esetén az összeférhetlenségre a jogszabály rendelkezését kell alkalmazni.

(3) Ha az igazgatási feladatot ellátó szervezeti egység vezetője teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, kutató vagy tanár, úgy vezetői munkakörének ellátása idejére oktatói, kutatói, tanári tevékenységét – a munkaszerződés módosításával - részben vagy egészben szüneteltetheti.

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó munkajogi szabályok alkalmazása

87. § (1) Vezető állású munkavállalónak kell tekinteni az alábbi magasabb vezetői vagy vezetői munkakört betöltő munkavállalót:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) dékán,
- d) kancellár,
- e) egészségügyi kancellárhelyettes,
- f) kancellári hivatalvezető,
- g) Kancellária Üzemeltetési és Beszerzési Igazgatóság vezetője,
- h) Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont főigazgató,
- i) köznevelési intézmény vezetője és az általános vezetőhelyettes,

- j) szakképző intézmény vezetője, és az általános vezetőhelyettes.
- (2) A felek munkaszerződésbe foglalt megállapodása alapján vezető állású munkavállalónak kell tekinteni az alábbi magasabb vezetői vagy vezetői munkakört betöltő munkavállalót:
- a) rektori kabinetvezető,
 - b) Kancellária szervezeti egységeinek vezetői (belső ellenőrzési vezető, közgazdasági és kontrolling igazgató, informatikai és innovációs igazgató, pályázat- és projektmenedzsment igazgató)
 - c) Szentágothai János Kutatóközpont elnöke.
- (3) Az Mt. vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályait az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:
- a) a munkavállaló gondatlan károkozás esetén a munkavállalói kártérítési felelősség általános szabályait (Mt. 179. §) kell alkalmazni,
 - b) az Mt. 65. (3) bekezdés c) pontját a munkaviszonyban alkalmazni kell,
 - c) az Mt. 68. § (1) bekezdését a munkaviszonyban alkalmazni kell.

HATODIK RÉSZ

A PÁLYÁZATI ELJÁRÁS

A pályázati eljárás általános szabályai

88. § (1) Az Egyetemen munkaviszony – a (2)-(3) bekezdésekben meghatározott kivétellel – pályázati eljárás alapján létesíthető olyan munkavállalóval, aki a pályázatot nyújtott be, és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem kell pályázati eljárást lefolytatni

- a) olyan munkakör betöltésére, amely tekintetében - kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,
- b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a munkáltató tevékenységének folyamatos ellátásához elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,
- c) helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló legfeljebb egy éves időtartamú határozott idejű munkaviszony esetén,
- d) szakoktató, tanársegéd-gyakornok, tanársegéd, adjunktus munkakör ellátására,
- e) ha ezt jogszabály vagy a szabályzat előírja.

(3) A (2) bekezdés nem alkalmazható, ha a munkaviszony magasabb vezetői vagy vezetői munkakör ellátására irányul.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően nem kell pályázati eljárást lefolytatni

- a) az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítése esetén,
- b) az Egyetem igazgatásával összefüggő munkakörben,
- c) a köznevelési vagy szakképző intézményben, valamint a közgyűjteményi tevékenység körében jogszabály rendelkezése alapján.

89. § A pályázati felhívást az Egyetem honlapján és jogszabályban meghatározott egyéb módon kell közzétenni.

90. § A pályázati eljárást a pályázat benyújtási határidejét követő 30 napon belül kell lefolytatni, és annak eredményéről valamennyi pályázót írásban kell értesíteni.

91. § (1) A pályázati eljárás eredménytelen, ha

- a) nem érkezett a megjelölt határidőben a pályázati felhívásra pályázat,

- b) egyetlen pályázat sem felelt meg a pályázati feltételeknek,
 - c) az elbírálásra jogosult egyetlen pályázóval sem kíván munkaviszonyt létesíteni.
- (2) Eredménytelen pályázat esetén harminc napon belül új pályázatot kell kiírni.

A rektor, rektorhelyettes és az önálló szervezet vezetői pályázatának elbírálása

92. § A rektor, rektorhelyettes és az önálló szervezet vezetőjének pályázati eljárására vonatkozó szabályokat az Egyetem szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

Az egyetemi tanári munkakörre kiírt pályázat elbírálása

- 93. §** (1) Az egyetemi tanári munkakörre kiírt pályázat esetében a miniszter által az adott évre meghatározott ütemtervet és eljárásrendet figyelembe kell venni.
- (2) A pályázat kiírását a dékán kezdeményezi a rektornál. A pályázati felhívást a kari szabályzatban meghatározott testület véleményezi.
- (3) A pályázatot a rektorhoz kell benyújtani.
- (4) A pályázati kiírásban meghatározott határidőre beérkezett pályázatot a rektor továbbítja karok felé, és egyidejűleg gondoskodik az EHHB elé terjesztésről is.
- (4) Az EHHB a pályázatot abból a szempontból vizsgálja meg, hogy az megfelel-e a jogszabályban és a szabályzatban foglalt követelményeknek és erről véleményt nyilvánít. Az EHHB támogató véleményének hiányában a pályázat nem terjeszthető a Szenátus elé.
- (5) A Kari Tanács és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személy esetében a Klinikai Központ Tanácsa által támogatott pályázatot az EHHB szakmai véleményével ellátva a dékán terjeszti a Szenátus elé.
- (6) A Szenátus az EHHB véleményét figyelembe véve, a Kari Tanács támogató javaslata alapján a beérkezett pályázatok rangsorolásáról minősített többséggel dönt. A Szenátus által támogatott pályázatokot a rektor megküldi a MAB-nak.
- (7) Az EHHB által támogatott, a MAB szakértői véleményében nem megfelelőnek értékelt pályázat esetében a pályázat felülvizsgálatának kezdeményezésére az EHHB tesz javaslatot a Szenátusnak.
- (8) Amennyiben a Szenátus által támogatott pályázó nem rendelkezik egyetemi tanári címmel, a munkaviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezi az egyetemi tanári cím adományozását.

Az egyetemi docensi munkakörre kiírt pályázat elbírálása

- 94. §** (1) Az egyetemi docensi munkakörre kiírt pályázatra a pályázatot a rektorhoz kell benyújtani.
- (2) A rektor a beérkezett pályázatokot megküldi a karnak és egyidejűleg gondoskodik a pályázatok EHHB elé terjesztéséről.
- (3) Az EHHB a docensi pályázatokról az Egyetem állandó bizottságairól szóló szabályzatban meghatározottak szerint véleményt nyilvánít vagy dönt. Amennyiben a docensi munkakör ellátásának feltételeként meghatározott habilitációról az EHHB döntött, úgy a docensi pályázattal kapcsolatban az EHHB véleményét nem kell kikérni.
- (4) Az EHHB határozatának meghozatalát követően a Kari Tanács véleményt nyilvánít a pályázatról. A kar a pályázatok elbírálására bíráló bizottságot hozhat létre.
- (5) A pályázatokot az EHHB, valamint a Kari Tanács, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személy esetében a Klinikai Központ Tanácsának véleménye alapján a Szenátus rangsorolja.

(6) Az Egyetemen munkaviszonyban álló oktatóval a munkaszerződés módosítása abban az esetben tagadható meg, ha az Egyetem olyan pályázóval létesít munkaviszonyt, aki az (5) bekezdésben meghatározott rangsorban megelőzi a munkaviszonyban foglalkoztatott oktatót.

(7) Az (1)-(6) bekezdést megfelelően alkalmazni kell a tudományos főmunkatárs munkakör betöltésére irányuló pályázat elbírálására.

A tanársegéd, adjunktus és tanári munkakörben foglalkoztatott pályázatának elbírálása

95. § (1) A beérkezett pályázatok elbírálására a munkáltatói jogkör gyakorlója legalább három főből álló bíráló bizottságot kér fel, amely megvizsgálja, hogy az adott pályázat megfelel-e a pályázati feltételeknek.

(2) A bizottság a pályázókat indokolt esetben személyesen is meghallgathatja. A bizottsági meghallgatásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, amely tartalmazza a bizottságnak az egyes pályázók alkalmasságára vonatkozó véleményét.

(3) Az (1)-(2) bekezdést megfelelően alkalmazni kell a tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs munkakör betöltésére irányuló pályázat elbírálására.

A kutatóprofesszori munkakörre kiírt pályázat elbírálása

96. § (1) A pályázati felhívásban meghatározott határidőre beérkezett pályázatot a rektor továbbítja kar felé, és egyidejűleg gondoskodik az EHHB elé terjesztésről.

(2) Az EHHB a pályázatot abból a szempontból vizsgálja meg, hogy az megfelel-e a jogszabályban és a szabályzatban foglalt követelményeknek és erről véleményt nyilvánít.

(3) A Kari Tanács, valamint az EHHB által támogatott pályázatokat a dékán terjeszti a Szenátus elé. Az EHHB támogató véleményének hiányában a pályázat nem terjeszthető a Szenátus elé.

(4) Az EHHB által támogatott és a Kari Tanács támogató javaslata alapján a beérkezett pályázatok rangsorolásáról a Szenátus dönt.

HETEDIK RÉSZ

AZ EGYETEM ÁLTAL ADOMÁNYOZHATÓ CÍMEK

A Professor Emeritus/Emerita cím

97. § (1) Annak, aki főiskolai vagy egyetemi tanári címmel rendelkezik, és nyugdíjazására, vagy hetvenedik életévének elérésére tekintettel oktatói munkakörben munkaviszonyban való foglalkoztatását megszüntetik vagy az megszűnik, a Szenátus határozatlan időre Professor Emeritus vagy Professor Emerita (a továbbiakban együtt: Professor Emeritus) címet adományozhat, amennyiben

- a) több mint tíz 10 évig oktatót és legalább öt évig az Egyetem egyetemi tanára volt,
- b) kiváló oktató-kutató, vagy művészi munkát végzett és kiemelkedő tudományos teljesítménnyel rendelkezik,
- c) a hazai és nemzetközi tudományos, illetve művészeti életben kitüntetést szerzett vagy társasági tagsággal rendelkezett,
- d) aktívan részt vett az Egyetem tudományos és közéleti tevékenységében.

98. § (1) Az Egyetem a Professor Emeritussal a címadományozással egyidejűleg legfeljebb öt évre szóló megállapodást köt a címmel járó feladatokról és a díjazásról. A megállapodás további legfeljebb öt évre meghosszabbítható.

(2) A Professor Emeritus cím használata a jogosultat az (1) bekezdésben meghatározott megállapodás időtartamának lejártát követően is megilleti.

99. § (1) A Professor Emeritus cím adományozását a dékán kezdeményezi a Szenátusnál. A Klinikai Központban egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott egyetemi tanár részére a cím adományozására vonatkozó javaslattétel előtt a dékán beszerzi a Klinikai Központ elnökének javaslatát.

(2) A Professor Emeritus cím adományozására vonatkozó javaslatot a Kari Tanács véleményezi.

(3) A Professor Emeritus cím adományozásáról az EHHB véleményének kikérését követően a Szenátus minősített többséggel dönt.

A Professor Emeritus jogai és kötelességei

100. § (1) A Professor Emeritust megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek az oktatókra vonatkoznak és jellegüknél fogva nem kizárólag a munkaviszonyhoz kapcsolódnak. A Professor Emeritus címmel rendelkező jogosult különösen

- a) egyetemi és kari bizottsági tagságra,
- b) az Egyetem és a Kar infrastruktúrájának használatára,
- c) az Egyetem szabályzataiban meghatározott egyéb jog gyakorlására.

(2) A Professor Emeritus címmel rendelkező megállapodás alapján köteles

- a) az alapképzésben, osztatlan képzésben, a szakirányú továbbképzésben, valamint a doktori, illetve mesterképzésben való részvételre,
- b) a kari tudományos kutatómunkában való részvételre.

Magántanári cím adományozása

101. § (1) A Szenátus az Egyetemmel munkaviszonyban nem álló habilitált személynek magántanári címet adományozhat, ha megfelel a szabályzatban az egyetemi tanárral szemben támasztott feltételeknek.

(2) A magántanár jogosult előadás hirdetésére.

(3) A magántanári cím adományozására a dékán tesz javaslatot a kari tanács véleményének kikérését követően.

(4) A magántanári címről az Egyetem oklevelet állít ki és anyakönyvet vezet.

Címzetes egyetemi tanár vagy docens

102. § (1) A rektor vagy a kari tanács kezdeményezésére Szenátus címzetes egyetemi tanári, címzetes egyetemi docensi címet adományozhat annak az Egyetemmel oktatási, kutatási, tanári munkakör ellátására irányuló munkaviszonyban nem álló személynek, aki megfelel a (2)-(3) meghatározott feltételeknek.

(2) Címzetes egyetemi tanári cím adományozható annak, aki az Egyetem által oktatott, kutatott tudományterületen gyakorlati vagy elméleti tevékenységével nemzetközi vagy országos elismertséget vívott ki, doktori fokozattal rendelkezik és az Egyetemen folyamatos és rendszeres oktatási tevékenységet végez.

(3) Címzetes egyetemi docensi cím adományozható annak, aki az Egyetem által oktatott, kutatott tudományterületen jelentős gyakorlati vagy elméleti tevékenységet fejt ki, és rendszeres oktatási tevékenységet végez.

A címek visszavonása

103. § (1) A 96-102. §-ban meghatározott címet a Szenátus – a rektor vagy a kar javaslatára - visszavonja, ha a címmel rendelkező a cím viselésére méltatlanná válik.

(2) A cím viselésére méltatlan az a személy, akit szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték vagy foglalkozása gyakorlásától vagy a közügyektől jogerősen eltiltottak.

A tiszteletbeli doktorrá (doctor honoris causa), vagy tiszteletbeli doktorrá és professzorrá (doctor et professor honoris causa) avatás

104. § A tiszteletbeli doktorrá vagy a tiszteletbeli doktorrá és professzorrá avatás feltételeiről és eljárásrendjéről az Egyetem szervezeti és működési szabályzata rendelkezik.

NYOLCADIK RÉSZ

A MUNKA DÍJAZÁSA

Általános szabályok

105. § Az Egyetem a munka díjazásának rendszerét átlátható módon és az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával határozza meg.

106. § (1) A munkavállaló vagy a szabályzatban meghatározott más személy számára díjazást az Egyetem jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a szabályzatban meghatározott jogcímen és mértékben nyújthat. A jogszabály vagy a szabályzat rendelkezésétől - annak eltérő rendelkezése hiányában - nem lehet eltérni.

(2) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott díjazását jogszabály határozza meg.

A munkadíj (munkabér) megállapítása

107. § (1) A munkáltató a munkabért időbérként, teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.

(2) A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában megállapítani csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás alapján lehet. Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkabérét kizárólag teljesítménybér formájában megállapítani nem lehet.

Az alpbér

108. § (1) A munkavállaló alpbérét a munkaszerződésben időbérben kell meghatározni.

(2) Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatottak alpbérét a Szenátus állapítja meg (bértábla). A bértáblában meghatározott alpbérre vonatkozó szabálytól eltérni nem lehet.

A munkabér-kiegészítés

109. § A munkavállalót a munkáltató átmeneti többletfeladatok teljesítéséért, vagy meghatározott munkateljesítmény eléréseért egyszeri vagy határozott időtartamra járó, havi rendszerességgel megfizetett munkabér-kiegészítésben részesítheti.

Munkabér-kiegészítés a munkavállaló teljesítménye alapján

110. § A munkavállaló a 28. §-ban meghatározott teljesítmény-értékelés alapján – amennyiben kiemelkedő vagy jól teljesítő minősítésben részesült - munkabér-kiegészítésben részesülhet, amely a teljesítmény-értékelést követően utólag esedékes.

A bérpótlék

111. § (1) A munkavállaló javára bérpótlékot jogszabály, az Egyetem szabályzata vagy kollektív szerződés állapíthat meg.

(2) A bérpótlék számításának alapja a munkavállaló alapbére.

(3) Az Egyetem szabályzatában vagy kollektív szerződésben meg kell határozni a pótlék mértékét vagy összegének alsó és felső határát.

(4) Amennyiben jogszabály a pótlék mértékének alsó határát határozza meg, úgy a pótlék összegét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

(5) Az (1)-(4) bekezdéstől eltérően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban bérpótlékot rektori és kancellári együttes utasítás is megállapíthat.

Az Egyetem által adományozott címhez kapcsolódó juttatás

112. § (1) Az Egyetem által adományozott címhez vagy elismeréshez kapcsolódó juttatás összegét a címet vagy elismerést alapító szabályzatban kell meghatározni.

(2) Amennyiben a Professor Emeritus megállapodás alapján díjazásban részesül, annak legalacsonyabb mértékét a kar szabályzatban határozza meg.

A magasabb vezetői vagy vezetői munkabér-kiegészítés

113. § (1) A szabályzat 76-77. §-ában meghatározott magasabb vezetői vagy vezetői munkakört ellátó munkavállaló munkabér-kiegészítésre jogosult, feltéve, hogy a munkakör ellátására a munkaszerződés módosításával kerül sor.

(2) A rektor és a kancellár munkabér-kiegészítésének feltételeit és mértékét a fenntartó határozza meg.

114. § (1) A magasabb vezetői munkakört ellátó munkavállaló munkabér-kiegészítését a rektor állapítja meg. A 76. § e)-g) pontjában meghatározott magasabb vezetői munkakörben a munkavállaló a jogszabályban meghatározott munkabér-kiegészítésre jogosult.

(2) A vezetői munkakört ellátó munkavállaló munkabér-kiegészítését különösen a képzett hallgatók létszámára, tényleges munkafadataikra, a szervezeti egységben foglalkoztatottak számára tekintettel a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

115. § A rektorhelyettes és a dékán munkabér-kiegészítésének összege legalább az egyetemi tanár munkakörre megállapított alapbér összege, legfeljebb annak 230%-a.

116. § A dékánhelyettes vezetői munkabér-kiegészítésének mértékét a dékán határozza meg azzal, hogy a dékánhelyettes legalább az egyetemi tanári munkakörre megállapított alapbér 50%-ának, legfeljebb 100%-ának megfelelő összegre jogosult.

117. § A köznevelési intézmény vezetőjének munkabér-kiegészítését a rektor állapítja meg.

118. § (1) Az akkreditált doktori iskola vezetője az egyetemi tanári munkakörre meghatározott alapbér legalább 25%-ának, legfeljebb 50%-ának megfelelő összegű munkabér-kiegészítésre jogosult. A munkabér-kiegészítés összegét a dékán határozza meg.

(2) A tudományterületi doktori tanács elnöke munkabér-kiegészítésben részesíthető, amelynek összegét a rektor az (1) bekezdésben meghatározott összeghatárok alkalmazásával határozza meg.

119. § A rektor által megbízott szaktanácsadó a rektor által megállapított összegű munkabér-kiegészítésre jogosult.

KILENCEDIK RÉSZ

HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

120. § (1) A szabályzat 2022. július 1. napján lép hatályba.

(2) A PTE Szervezeti és Működési Szabályzat 4. számú mellékletét képező, a PTE foglalkoztatási követelményrendszeréről szóló, 2007. február 1. napján elfogadott és többször módosított szabályzat 2022. június 30. napján hatályát veszti.

121. § (1) A szabályzat rendelkezéseit a hatálya lépés napján fennálló jogviszonyban alkalmazni kell.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a szabályzat hatályba lépése nem érinti a hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződésben megállapított munkakört és munkadíjat, amelyek tekintetében a PTE Szervezeti és Működési Szabályzat 4. számú melléklet 2022. június 30. napján hatályos szabályait kell alkalmazni.

(3) A 65. § (2) bekezdését a szabályzat hatályba lépését követően létesített munkaviszonyban kell alkalmazni.

122. § Az Egyetem honlapján elkülönítetten és a munkavállaló számára áttekinthetően közzéteszi a munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban való foglalkoztatásra vonatkozó hatályos jogszabályt, kollektív szerződést, alkalmazotti megállapodást és munkáltatói utasítást.

123. § (1) A Művészeti Karon művészeti vagy művészetközvetítői képzési területen egyetemi docens munkakör ellátása érdekében megkötött, vagy módosított munkaszerződés tekintetében a szabályzat 47. § (1) bekezdés a) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az egyetemi docens munkakör ellátására – pályázat alapján - munkaviszonyt lehet létesíteni vagy módosítani olyan személlyel, aki nem rendelkezik habilitációval vagy nem teljesítette az Egyetemi Habilitációs és Habitusvizsgáló Bizottság által megállapított szakmai és tudományos minimumkövetelményeket.

(2) Az egyetemi docens munkakör ellátására irányuló munkaszerződés vagy munkaszerződés-módosítás az Egyetemi Habilitációs és Habitusvizsgáló Bizottság előzetes hozzájárulásával köthető meg.

(3) A munkaszerződésben vagy a munkaszerződés módosításában a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a munkavállaló a munkaszerződés vagy a munkaszerződés-módosítás hatályba lépését követő négy éven belül, legkésőbb azonban 2029. január 1. napjáig teljesíti a szabályzat 46. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott valamennyi feltételt. A határidőt az egyetemi docens munkakör ellátására irányuló pályázati felhívásban is meg kell jelölni.

- (4) Megszűnik a munkaviszony, ha a munkavállaló a (3) bekezdésben meghatározott határidőben nem teljesíti a munkaszerződésben meghatározott feltételeket.
- (5) A (4) bekezdéstől eltérően a munkaszerződés módosítása esetén a munkavállalót a szerződésmódosítást megelőző munkakörében kell tovább-foglalkoztatni.
- (6) A szabályzat 46. § (5) bekezdésében meghatározott tíz éves időtartamba az (5) bekezdésben meghatározott tovább-foglalkoztatás időtartamát be kell számítani.”

Pécs, 2022. június 23.

Dr. Miseta Attila s.k.
rektor

Decsi István s.k.
kancellár

Záradék:

A szabályzatot a Szenátus 75/2022. (06.23.) számú határozatával fogadta el.