



Bölcsészettudományi Kutatóközpont
1097 Budapest, Tóth Kálmán u. 4.



BTK-KP/2936-1/2021

**TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS ÉS A TUDOMÁNYOS
MUNKAKÖRÖKBEN ALKALMAZOTT
KÖVETELMÉNY- ÉS ELŐMENETELI RENDSZER**



Bölcsészettudományi Kutatóközpont

I. A szabályzat célja

(1) A *Teljesítményértékelés és a tudományos munkakörökben alkalmazott követelmény- és előmeneteli rendszer* célja, hogy egyértelmű elvárásokat fogalmazzon meg a Bölcsészettudományi Kutatóközpont (a továbbiakban: Kutatóközpont) tudományos és nem tudományos munkakörben – teljes vagy részmunkaidőben – alkalmazott munkatársai számára, egyúttal rögzítse a magasabb fizetési fokozatba soroláshoz szükséges követelményeket.

(2) A Kutatóközpont elkötelezett a stratégiai céljainak megvalósításában, ennek érdekében a munkatársak szakmai fejlődése, a hatékonyság folyamatos javítása, a szervezet által előállított tudás felhalmozása (akkumulációja) és terjesztése (disszeminációja), a társadalom tagjaival fenntartott kommunikáció szélesítése a szervezet fejlesztése szempontjából kiemelkedő fontossággal bír.

(3) A Kutatóközpont a stratégiai célok megvalósításának értékelésén alapuló teljesítményértékelési, ösztönzési és minősítési rendszerének működtetéséhez egységes hatásköri, ügyviteli és eljárási szabályokat alkot annak érdekében, hogy a teljesítményalapú juttatások kifizetése, valamint a tudományos előmenetel objektív és átlátható módon valósuljon meg.

(4) A teljesítménycélok teljesülésének eléréséhez a Kutatóközpont vezetése elkötelezetten támogatja

- a) a teljesítményorientált és szabálykövető szervezeti kultúra megerősítését;
- b) a munkatársak ösztönzését a minőségi szakmai teljesítmény növelésére és a folyamatos fejlődésre.

(5) A Kutatóközpont vezetése a célok elérését a stratégiai célokhoz rendelt teljesítménymutatók, célértékek, valamint a stratégiából levezetett munkatervek folyamatos nyomon követésével, valamint a belső kommunikáció intézményi keretének rendszeres fejlesztésével biztosítja.

(6) A Kutatóközpont stratégiai céljainak megvalósításában alapvető a munkatársak egyéni teljesítménye, valamint az együttműködő munkatársak, kutatócsoportok és intézetek közös csoportmunkája. A Kutatóközpont az egészséges versenyszellem fenntartására törekszik, azonban a stratégiai célok elérését az egyéni célok megvalósítása hátrányosan nem befolyásolhatja.

(7) A Kutatóközpont célja, hogy a teljesítményértékelési rendszer révén az egyéni teljesítmények értékelése nemzetközi összehasonlításra alkalmassá váljon, egyaránt figyelembe véve a minőségi és tudományometriai szempontokat.

II. A munkateljesítmény értékelése

(1) A teljesítmény értékelésének a célja a munkatársak motiválása, illetve a kimagasló teljesítmény elérése a Kutatóközpont, azon belül az intézet stratégiai céljainak teljesülése érdekében.

(2) A kívánt célok elérése esetén, a teljesítmény értékelése alapján a Kutatóközpont teljesítményalapú juttatás kifizetését teljesítheti a szabályzatban rögzített objektív minősítési rendszer alapján.

(3) A teljesítményértékelési rendszer négy pillére (1) a teljesítményközpontúság, (2) a folyamatosság biztosítása, (3) a célkitűzések megvalósításának értékelése és (4) az átláthatóság.

II/A A teljesítmény értékelését megalapozó követelmények

- a) A Kutatóközpont munkatársai elkötelezettek a rendszer működtetésében.
- b) A célok kitűzése és a teljesítmény értékelése objektív, mérhető és átlátható folyamatban történik.
- c) A kitűzött célok egyértelműek, szervezeti és egyéni szinten is tisztázottak, a munkatársak számára ismertek és elfogadottak.

- d) A rendszer egyszerre szolgálja az alapfeladatok magasabb minőségben történő ellátását és az alapfeladaton túli többletfeladatok elismerését, a munkatársak kompetenciájának, attitűdjének értékelését, amennyiben azok ellentételezésére más formában nem került sor.

II/B A teljesítmény értékelésének alapelvei

(1) A teljesítmény értékelését minden naptári évre vonatkozóan el kell végezni.

(2) A nem vezető beosztású munkatársak teljesítményének értékelése során figyelembe kell venni az alaptevékenységben nyújtott teljesítményt (a szakmai munka minőségét és színvonalát), a munkatárs kompetenciáját (az adott munkakör feladatainak ellátásához szükséges készségek, képességek és ismeretek összességét) és a munkavégzéshez kapcsolódó attitűdöt (a munkavégzéshez kapcsolódó megbízhatóságot, felelősségvállalást és elkötelezettséget). A magatartási normáknak való megfelelésértékelése során a Kutatóközpont etikai kódexében meghatározott normák az irányadók.

A szakmai munka minőségének és színvonalának értékelése mellett a szakmai kompetenciák értékelése lehetővé teszi, hogy az éves beszámolóhoz kapcsolódóan a munkatárs visszajelzést kapjon a hozzáértő munkavégzést érintően, azzal a céllal, hogy az egyéni és szervezeti célokat harmonizálja, segítséget nyújtson a fejlődési irányok, a hatékonyabb kommunikációs és közösségi irányelvek meghatározásában, a munkaadó és a munkavállaló közötti párbeszéd kialakításában a fejlesztendő területeket illetően.

A munkavállaló képességeire és az ellátott feladatokra, ezen keresztül a kutatóközpont sikerét meghatározó egyéni teljesítmények közötti kapcsolatra irányítja a figyelmet. A visszajelzés azon személyiségjellemzőkre kíván koncentrálni, amelyek nélkülözhetetlenek egy munkakörben nyújtott hatékony teljesítményhez, ezért kiegészítője az éves teljesítményértékelésnek. A fejlesztés (visszajelzés) és a felmérés (értékelés) folyamatának optimalizálását szolgálja.

(3) A vezető beosztású munkatársak esetében az értékelés során figyelembe kell venni a vezetői készségek, képességek és ismeretek összességét, valamint a vezetői tevékenység munkavégzésre gyakorolt hatását és eredményét.

(4) A teljesítmény értékelése tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatársak esetében a bölcsészettudományi publikációs gyakorlatot és értékrendet középpontba állítva vegyes rendszerre épül, a kompetencia és attitűd alapú értékelést kombinálja a célkitűzésekre épülő egyéni teljesítménycél teljesülésének mérésével, valamint figyelembe veszi az egyéni munkaterv hozzájárulását az intézeti stratégia megvalósításához.

a) Az értékelés során a bölcsészettudományi kutatás sajátos szempontjait maximálisan érvényre kell juttatni.

- A bölcsészettudományokban a kizárólag mechanikus, mennyiségi eljárások nem alkalmasak a teljesítményértékelésre. A valódi értékmérő a tudományos eredmények minősége és hasznosulása, tudományos hatása.
- Az igényes, kérdésfelvetésükben-módszertanukban újszerű monográfiák egy-egy tudományterület fejlődését alapvetően meghatározhatják, ezért az ilyen munkák az értékelési rendszerben különös hangsúlyt kapnak. A monográfiák az értékelés során két kategóriába sorolandók: kismonográfia (terjedelme <10 ív) és monográfia (terjedelme >10 ív).
- A bevezető tanulmánnyal és jegyzetekkel ellátott, a tudományág számára fontos forráskiadás, kritikai kiadás, valamint adattár, archontológia, kronológia ugyancsak kiemelt értékelést kap.
- Egyes területeken nem a monográfiák vagy forráskiadások, hanem a jelentős újdonságot hordozó, idegen nyelvű, esetenként akár sokszerzős tanulmányok jelentik az előrelépést, ott ezt a tudományági sajátosságot kell értékelni, az érintett intézet igazgatója és az Intézeti Értékelő Bizottság megítélése szerint.

b) A bölcsészettudományokban a szerzőségi sorrend többnyire nem mértékadó: az általános gyakorlat szerint a szerzők/szerkesztők nevét abc rendben tüntetik fel a szerzői műveken, így a

szerzőségi sorrend alapján történő különbségtételt indokolni kell. Ettől az egyes diszciplináris sajátosságoknak és publikációs gyakorlatnak megfelelően el lehet térni, amelyet az intézeti szabályozások rögzítenek.

II/C Egyéni teljesítménycélok, munkaterv

(1) A nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményének értékelését a munkaköri leírásokban – *valamint az egyéb feladatokat, többletfeladatokat tartalmazó dokumentumokban* – meghatározott feladatok alapján kell elvégezni.

(2) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményértékelésének alapját az éves munkaterv és a munkaterv végrehajtásáról készült beszámoló képezi.

(3) A munkatervvel szemben támasztott követelmények:

- a) az éves munkaterv részletesen tartalmazza az adott időszakban felmerülő kutatási témákat, az ezekhez kapcsolódó publikációs tervet, a tervezett disszeminációs tevékenységeket, valamint a tudományos szervezési tevékenységeket;
- b) az éves munkaterv tartalmazza a kutatás(ok) kapcsolódási pontjait a kutatócsoport, tudományos osztály, valamint az intézet feladataihoz;
- c) az éves munkatervben a kutató vállalja a kutatás(ok) disszeminációját (pl. rövid hírek, részeredmények összefoglalását, ismeretterjesztő cikkeket, előadásokat, műhelybeszélgetéseket stb.), valamint törekszik a kutatási eredmények folyamatos kommunikálására.

(4) A munkatervben vállalt, a Kutatóközpont/intézet feladataihoz kapcsolódó kutatáson és az ismeretterjesztő, tudománynépszerűsítő feladatokon túl felmerülő, a Kutatóközpont/intézet által kiadott, de előre nem látható (*ad hoc* jellegű), tudományos vagy a tudománynépszerűsítő tevékenységeket az egyéni munkateljesítmény értékelésénél a munkatervvel azonos súllyal kell figyelembe kell venni.

(5) Az éves munkatervet legkésőbb a megelőző év beszámolási időszakáig a közvetlen vezetőnek kell benyújtani.

(6) A munkatervet a közvetlen vezető javaslatára az intézetigazgató fogadja el.

II/D Az egyéni munkateljesítmény értékelése

(1) A nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak részére a teljesítményértékelést a közvetlen vezető (főigazgató-helyettes, gazdasági vezető, intézetigazgató, osztályvezető, témacsoport-vezető) készíti el. A teljesítményértékelést a főigazgató hagyja jóvá. A főigazgató közvetlen irányítása alá tartozó munkatársak munkájának értékelésére a főigazgató jogosult.

(2) A nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményértékelésére szolgáló 1. melléklet

- a) a feladatok teljesülésének értékelését;
- b) a kompetencia értékelését;
- c) a magatartási normáknak való megfelelés értékelését

a táblázatban előre meghatározott képlet alapján számítja.

A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak esetében a 2. melléklet

- a) a kompetencia értékelése, valamint
- b) a magatartási normáknak való megfelelés értékelése tekintetében

az 1. mellékletre vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

A nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak esetében az értékelte időszak összegzett értékelése kiváló akkor lehet, amennyiben

- a) a feladatok teljesülésének értékelése „határidőre teljesült”,

és

- b) a kompetencia és a magatartási normáknak való megfelelés értékelése legalább „megfelelő” értékelést kapott.

(3) A nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak (1) pontban meghatározott teljesítményértékelésénél figyelembe kell venni a munkaköri feladataik körébe nem tartozó, de a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak esetében alkalmazott 3. melléklet szerint elismerhető, a munkakörükhöz illeszkedő teljesítményeket (oktatási, publikációs, tudománypszerűsítő, ismeretterjesztő tevékenység stb.).

Az értékelés során figyelembe vett teljesítményt a teljesítményértékelő lap „az értékelő megjegyzései, észrevételei” rovatban a 3. mellékletben meghatározott tudánymetria pontrendszer szerint számított pontértékekkel együtt rögzíteni kell.

(4) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak értékelésének fő részei a

- a) minőségi (kvalitatív) és
- b) a mennyiségi (tudánymetria; kvantitatív) értékelés, valamint
- c) a kompetencia és a magatartási normáknak való megfelelés értékelése.

(5) A minőségi értékelés szempontjait a II/E (1)–(5) pontja, míg a mennyiségi értékelés szempontjait a II/E (6)–(16) pontja részletezi. Az értékelés során a II/E (18) és (19) pontjában meghatározott kritériumokat is figyelembe kell venni. A mennyiségi értékelés alapját a tárgyév és a megelőző két év teljesítményének számszerű mutatóinak átlaga, a minőségi értékelés alapját a tárgyév kiválasztott publikációi jelentik.

(6) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak munkájának éves értékelését a közvetlen vezető javaslata alapján az Intézeti Értékelő Bizottság értékeli. Az Intézeti Értékelő Bizottságot a szervezeti egység vezetője (igazgató) és a közvetlen vezetők (osztályvezetők/témacsoport-vezetők, kutatócsoport-vezetők, valamint az igazgatóhelyettes és az intézeti tudományos titkár) alkotják. Az Intézeti Értékelő Bizottság szükség esetén a tagjai közé külső szakértőket is felkérhet. Az értékelést a tárgyévét követő év március 31-ig kell lefolytatni.

(7) A külső szakértők

- a) személyére a közvetlen vezetők tesznek javaslatot,
- b) a tudományterület elismert képviselői lehetnek,
- c) száma az Intézeti Értékelő Bizottságban legfeljebb az osztályvezetőkével megegyező lehet.

(8) A szakértők felkérésénél az összeférhetlenség elkerülését az MTA doktori szabályzat¹ 21. §-ában foglaltak szerint kell biztosítani.

(9) A munkateljesítmény értékelését minden esetben írásban kell dokumentálni. (1. melléklet: a nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményértékelése; 2. melléklet: a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményértékelése.)

(10) A kompetencia és a magatartási normáknak való megfelelés értékelése során, amennyiben az értékelő bármely részértékelés vonatkozásában „fejlesztendő” minősítést állapít meg, annak részletes indoklását az 1. és a 2. melléklet „értékelő megjegyzései, észrevételei” rovatban írásban kell rögzíteni.

(11) A munkateljesítmény záró értékelését személyes megbeszélés keretében kell lefolytatni. A megbeszélés keretében a közvetlen vezető tájékoztatja a munkatársat a feladatellátással kapcsolatos észrevételeiről, feltárja a tevékenység ellátását befolyásoló tényezőket, amennyiben szükséges, javaslatot fogalmaz meg a munkatárs részére a hatékonyság javítására.

¹ Hatályos 2018. május 8. napjától.

(12) A főigazgató-helyettesek és az intézetigazgatók teljesítményét (ide nem értve a kutatási tevékenységet) a főigazgató értékeli a beszámolási időszakban.

(13) Az értékelés célja annak megállapítása, hogy az egyes munkatársak – a szervezeti egység belső struktúrájának függvényében – a benyújtott éves beszámoló alapján az éves munkatervükben (valamint a munkaköri leírásukban) előírt vagy azon felül év közben felmerült feladataikat teljesítették-e, illetve hogy teljesítményük milyen minőséget képvisel.

(14) Amennyiben az értékelt munkatárs a teljesítményértékelésben rögzített megállapításokkal nem ért egyet, véleményét a teljesítményértékelés dokumentumán rögzítheti.

II/E A teljesítményértékelést megalapozó értékelési rendszer

(1) Az éves értékelés során a minőségi értékelés alapját a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak által benyújtott publikációk képezik.

(2) Az éves értékelés során benyújtandó az éves munkaterv, az éves szöveges beszámolót is magában foglaló beszámoló, az adott év publikációs listája és az MTMT-ből kinyert és az értékelt évet megelőző évben keletkezett idézettségi adatok, valamint az adott év legjelentősebbnek tartott publikációinak listája (legalább 1, de maximum 3).

(3) A (2) pontban meghatározott publikáció lehet

- a) önálló vagy társszerzővel készült monográfia,
- b) forráskiadás, kritikai kiadás,
- c) hazai vagy külföldi tudományos folyóiratban vagy tanulmánykötetben megjelent tanulmány,
- d) kiemelkedő jelentőségű szerkesztett kötet vagy tanulmánykötet,
- e) klasszikus szerző kommentált fordítása.

(4) Ismeretterjesztő művet és recenziót az egyéni értékelések során értékelésre benyújtani nem lehet.

(5) A minőségi értékelést az éves értékelés során tízes skálán kell elvégezni.

- a) Gyakorlati és elvi indokok is amellet szólnak, hogy a kutatók teljesítménye ne közleményeik összessége, hanem válogatott, kiemelkedőnek tartott tudományos munkáik alapján ítéltessen meg. A minőségi értékelés alapjául szolgáló közlemények körét a (3) pont határozza meg.
- b) A minőségi értékelés célja, hogy azok a munkák nyerjenek hangsúlyosabb elismerést, amelyek valóban hasznosulhatnak az adott tudományban vagy társterületeken, vagyis amelyekre további kutatások támaszkodhatnak.
- c) Az értékelés fő szempontjai: (1) Milyen mértékben jelent a kutató egész éves kutatói tevékenysége eredeti és jelentős hozzájárulást a kutatási területhez? (2) Milyen módon mutat túl a tudományterület jelenlegi állásán (pl. fogalmi keretek vagy megközelítésmódok megújítása, interdiszciplináris kérdésfeltevés, új módszertan, új forrástípus bevonása az elemzésbe)? (3) Milyen mértékben kapcsolódik a kutatás eredménye a nemzetközi tudományossághoz, és mennyiben járult hozzá a kutató által művelt tudományterület hazai eredményeinek nemzetközi megismertetéséhez?
- d) A teljesítmény minőségi értékelésekor az Intézeti Értékelő Bizottság figyelembe veszi a kutatónak az idézettségben megnyilvánuló recepcióját is.
- e) Az értékelési ciklusonként benyújtandó szöveges beszámoló lehetőséget biztosít a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak számára, hogy számot adjanak azokról a hosszabb távú tervekről, amelyeknek egy-egy állomását jelentik a minőségi teljesítményértékelés keretében benyújtott tanulmányok.
- f) Az éves értékelés során számolni kell azzal a körülménnyel, hogy egy pályafutás során a bölcsészettudományokban akadhatnak olyan periódusok, amikor egy kiemelkedően időigényes, de nagy hozadékot ígérő kutatás eredményei lassabban érik el a nyilvánosságot. Azzal is számolni kell, hogy a legjelentősebb nemzetközi fórumokon egy cikk leadásától a megjelenésig

akár több év is eltelhet. Az értékelést végző Intézeti Értékelő Bizottság számára a rendszer megadja a mérlegelés lehetőségét a körülmények pontos ismeretében.

- g) A teljesítményértékelés keretében a (2)–(3) pontokban meghatározott módon benyújtott közlemények ismeretében a közvetlen vezető javaslatot tehet külső szakértő bevonására a II/D (7)–(8) pontok figyelembevételével.
- h) A benyújtott, kiemelkedő jelentőségű munkák minőségi értékelése alapján az Intézeti Értékelő Bizottság által tízes skálán adott pontszámot a (18) pont figyelembevételével a (19) pontban meghatározottak szerint kell beszámítani a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak teljesítményének összesített értékelésébe.

(6) A minőségi értékelés mellett a másik fő pillért jelentő mennyiségi értékelést a 3. mellékletben meghatározott tudományometriai pontrendszer szerint kell elvégezni. A számítás alapját a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak által benyújtott beszámoló adja.

(7) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársakkal szemben elvárás a (6) a) pont alapján a besorolásuknak megfelelően a III/B 8. pontjában a tudományos munkakörök követelményei között meghatározott követelmények szerint számított minimális (pont)eredmények elérése. A minimális ponteredmény számítása a 3. melléklet 1–4., 6. és 8. pontjában meghatározottak szerint történik, alapjául a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak által benyújtott beszámoló (tudományos, tudományos ismeretterjesztő tevékenységre és kommunikációra vonatkozó) része szolgál.

A „megfelelő” értékelés teljesítéséhez előírt minimális pontszám

- | | |
|---|---------|
| a) fiatal kutató/tudományos segédmunkatárs esetében | 8 pont |
| b) tudományos munkatárs esetében | 12 pont |
| c) tudományos főmunkatárs esetében | 16 pont |
| d) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor esetében | 20 pont |

A „kiválósági feltételhez” elérendő pontszám

- | | |
|---|---------|
| a) fiatal kutató/tudományos segédmunkatárs esetében | 12 pont |
| b) tudományos munkatárs esetében | 18 pont |
| c) tudományos főmunkatárs esetében | 24 pont |
| d) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor esetében | 30 pont |

(8) Az egyéni értékelés során a kutatónak a (7) pontban előírt a **„megfelelő” értékelés teljesítéséhez, illetve a „kiválósági” feltételhez előírt pontszámot** az alábbiak szerint kell teljesíteni

- | | |
|---|--------|
| a) az MTMT-ben rögzített publikációs teljesítmény (a 3. melléklet 1. és 2. pontja szerint, kivéve az 1.6. pont); | 50-70% |
| b) kutatási projekteken való részvétel, projektvezetés, terepmunka, kutatás múzeumi raktárakban, közgyűjteményekben, tudományos kötetek szerkesztése, hazai és nemzetközi konferenciákon tartott előadások és azok szervezése, hazai és nemzetközi tudományos közéletben való részvétel, kiállításszervezés és rendezés (a 3. melléklet 4. pontja szerint); | 20-40% |
| c) kutatói mobilitás, tudományszerűsítő cikkek, ismeretterjesztő előadások (a 3. melléklet 1.6., 6., valamint 8. pontja szerint); | 5-15% |

azzal a kikötéssel, hogy a „kiválósági feltételhez” elérendő pontszám teljesítéséhez a c) pontban meghatározott tevékenységek maximum 15%-ban vehetők figyelembe.

(9) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak részére a 3. melléklet 5. pontjában százalékosan előírt többletpontot kell figyelembe venni a felsőoktatásban végzett munkájukért. A többletpont a munkatárs által elvégzett tevékenységekért járó százalékpontok összegének és a munkatárs besorolásához tartozó, a (7) pontban meghatározott „megfelelő” és „kiválósági feltétel” pontszámok matematikai átlagának a szorzata.

(10) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak részére a 3. melléklet 6. pontjában meghatározott többletpont a magyar és nemzetközi tudományos szervezetek által adományozott elismerések alapján jár. A többletpont megállapításáról a közvetlen vezető javaslata alapján az intézetigazgató dönt.

(11) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak részére a 3. melléklet 7. pontjában százalékosan előírt többletpontot kell figyelembe venni a Kutatóközpont közfeladatainak ellátását elősegítő munkaköri feladataik ellátásáért. A többletpont a munkatárs által elvégzett tevékenységekért járó százalékpontok összegének és a munkatárs besorolásához tartozó, a (7) pontban meghatározott „megfelelő” és „kiválósági feltétel” pontszámok matematikai átlagának a szorzata.

(12) A GYED/GYES ellátásból visszatérő (munkába álló) tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak pontjainak számításánál időarányosan kell eljárni azzal, hogy a visszatérésüket követő két évig a „megfelelő” és/vagy a „kiválósági” szint teljesítéséhez 66%-ot kell elérnie.

(13) Az új belépő tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak pontjainak számításánál a munkába állás évében időarányosan kell eljárni.

(14) A tudományos munkakörökben részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársak pontjainak számításánál a részmunkaidő arányában kell eljárni.

(15) A terepmunkát végző, múzeumi raktárakban dolgozó vagy laboratóriumi feladatokat ellátó, tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársat a hivatalos kiküldetés időtartamára mentesíteni kell a (7) pontban meghatározott követelmények teljesítése alól, pontjainak számításánál időarányosan kell eljárni.

(16) A III. pontban meghatározott követelményeket betartva az éves munkatervtől való jelentős eltérést a tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatárs az eltérés indokait feltárva köteles közvetlen vezetőjének jelezni. Az eltérést a közvetlen vezető javaslatára az igazgató jóváhagyhatja, amennyiben a meghatározott célok összességében biztosítják 3 évre vonatkozóan előírt pontszámok teljesülését.

(17) *Törölve.*

(18) A (7) pont számítása alapján a tárgyévben és a megelőző két évben elért pontszámok átlaga alapján (19) pontban meghatározottak szerint kell a tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatársat teljesítménykategóriába sorolni.

(19) A (18) pont számítása alapján elért átlagteljesítménynek megfelelően a tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatársat az alább meghatározott teljesítménykategóriákba kell besorolni

- a) kiváló
 - magasan kiemelkedő (a minőségi értékelése minimum 9 pont, valamint teljesítette a (7) pontban meghatározott kiválósági feltételként meghatározott pontszámot);
 - kiemelkedő (minőségi értékelése minimum 8 pont és a mennyiségi értékelésben teljesítette a (7) pontban meghatározott kiválósági feltételként meghatározott pontszámot);
 - jó (minőségi értékelése minimum 7 pont és a mennyiségi értékelésben teljesítette a (7) pontban meghatározott kiválósági feltételként meghatározott pontszámot);
- b) megfelelő (minőségi értékelése minimum 6 pont és a mennyiségi értékelésben teljesítette a (7) pontban meghatározott „megfelelő” értékelés eléréséhez szükséges követelményt;
- c) fejlesztendő (minőségi értékelése nem éri el a 6 pontot vagy a mennyiségi értékelésben nem teljesítette a (7) pontban meghatározott „megfelelő” értékelés eléréséhez szükséges követelményt.

(20) A tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársak esetében az értékelt időszak összegzett értékelése (2. melléklet) „kiváló” akkor lehet, amennyiben

- a) a munkaterv teljesülésének értékelése a (19) pont szerint „kiváló”, és
b) a kompetencia és a magatartási normáknak való megfelelés értékelése legalább „megfelelő” értékelést kapott.

(21) A Kutatóközpont költségvetési kereteinek terhére belső pályázat útján nyújtott forráselosztásnál a teljesítményértékelésnek megfelelően előnyben kell részesíteni a magasabb teljesítményt elért kutatót.

II/F Egyéni fejlesztési terv

(1) Amennyiben a nem tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatárs a feladatok teljesülésének értékelése esetében „fejlesztendő” értékelést kapott, számára egyéni fejlesztési tervet kell összeállítani. Az egyéni fejlesztési tervet a közvetlen vezető (főigazgató, főigazgató-helyettes, gazdasági vezető, intézetigazgató, osztályvezető) készíti el.

(2) Amennyiben a teljesítmény értékelése alapján a tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatárs teljesítménye fejlesztésre szorul, a kívánt teljesítmény elérése érdekében egyéni fejlesztési tervet kell összeállítani a teljesítmény javítása érdekében.

(3) A teljesítmény javítására irányuló egyéni fejlesztési terv megfogalmazására a tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatárs esetében az elmaradás okainak feltárását követően az intézet vezetése jogosult, az illetékes osztályvezető/témacsoport-vezető/kutatócsoport-vezető és szükség esetén egy külső szakértő tanácsadó véleményének figyelembevételével. A külső tanácsadó felkérésénél a II/D (7)–(8) pontban rögzített szempontokat kell érvényesíteni.

(4) Az egyéni fejlesztési terv tartalmazza azokat a célkitűzéseket, amelyek az értékelt munkatárs által betöltött munkaköri pozícióhoz szükséges szaktudás fejlesztését, valamint az egyéni kompetenciák fejlesztését segítik elő. Az egyéni fejlesztési célokkal kapcsolatos követelmény, hogy segítse elő

- a) a munkamódszerek és a munkastílus javulását,
- b) a szaktudás elméleti és módszertani megújítását és bővítését,
- c) a személyes kompetenciák fejlesztését.

(5) Az egyéni fejlesztési tervet írásban kell megfogalmazni.

III. A tudományos munkakörben foglalkoztatott munkatársak (kutatók) besorolása és minősítése

III/A Általános rendelkezések

1. A tudományos munkakör betöltésének feltételei

- egyetemi oklevél (a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. tv. 1. mellékletében megjelölt állami vagy nem állami egyetem által kibocsátott oklevél);
- büntetlen előélet és cselekvőképesség;
- a Kutatóközpontban a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatársra vonatkozó követelmények teljesítése.

2. Külföldi bizonyítvány és oklevél által tanúsított egyetemi végzettségi szint vagy tudományos fokozat akkor vehető figyelembe a kinevezésnél, illetve a besorolásnál, ha annak hivatalos elismerése – a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. tv. szerinti elismerési, vagy a honosítási eljárás keretében – megtörtént.

3. Tudományos munkakörök:

- a) fiatal kutató/tudományos segédmunkatárs;
- b) tudományos munkatárs;

- c) tudományos főmunkatárs;
- d) tudományos tanácsadó;
- e) kutatóprofesszor;

(a továbbiakban együtt: kutató).

4. A követelményrendszert alkalmazni kell:

- a) az első alkalmazáskor, az álláshely betöltésére való alkalmasság elbírálása céljából;
- b) a határozott idejű alkalmazás lejártakor, a végzett munka értékelése, valamint további foglalkoztatásra való alkalmasság elbírálása céljából;
- c) előléptetés során;
- d) minden olyan más esetben, amikor az érintett kutató munkáját, alkalmasságát értékelni indokolt (pl. külföldi ösztöndíj, tanulmányút, kitüntetési javaslat, valamint tudományos vagy szakmai továbbképzésre vonatkozó javaslat esetén).

5. Minden kutató köteles megfelelni a Kutatóközpont Szervezeti és működési szabályzatának (a továbbiakban: SZMSZ) 21. pontjában² rögzített általános követelményeknek. A kutató az SZMSZ-ben meghatározott követelményeken túlmenően általában

- a) a tudományos kutatómunkában tartsa szem előtt mind munkáltatója, a Kutatóközpont, mind az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat (a továbbiakban: ELKH) tudományos érdekeit, feleljen meg az akadémiai hagyományoknak és a Kutatóközpont etikai kódexében rögzített tudományetikai elvárásoknak;
- b) rendelkezék azzal a hivatástudattal, amely a tudományos munkában az aktivitást, a felfedezési igényt, a tudományos megújulásra és fejlődésre irányuló látható szándékot jelenti;
- c) vegyen részt a Kutatóközpont alapító okiratában foglalt tudományos célok megvalósításában, a tudományos rendezvények, konferenciák, viták előkészítésében, szervezésében és általában a Kutatóközpont közéletében;
- d) ismerje meg és folyamatosan bővítse az adott tudományterületen szerzett hazai és nemzetközi elméleti és gyakorlati ismeretanyagot, a kutatás során alkalmazható módszereket;
- e) kutatási eredményeiről rendszeresen publikáljon (a tudományos és ismeretterjesztő publikációk különböző fajtái (pl. tanulmány, könyvrészlet stb.) mindig úgy értendők, ahogyan azt a Kutatóközpont éves jelentéséhez készült, a publikálás idején érvényes rendelkezés megfogalmazza);
- f) ismertesse kutatásai eredményeit hazai és nemzetközi tudományos, illetve tudományos-ismeretterjesztő fórumokon;
- g) aktívan kapcsolódjék be a tudományos élet hazai eseményeibe, vegyen részt tudományos konferenciákon, intézményközi együttműködésekben;
- h) törekedjék különböző hazai és külföldi pályázatok, ösztöndíjak elnyerésére;
- i) építse és ápolja a hazai és nemzetközi tudományos közélettel való kapcsolatokat;
- j) felkérésre bírálóként vegyen részt a PhD-fokozat és az MTA doktora cím elnyeréséért, valamint a habilitálásért indított eljárások lefolytatásában, pályázatok, továbbá a referált folyóiratok és kötetek bírálati folyamatában;
- k) tudományos munkakörében tegyen meg mindent annak érdekében, hogy a Kutatóközpont megfeleljen a hazai és nemzetközi igényeknek, és munkájával mindenkor segítse elő a Kutatóközpont kutatásfejlesztési feladatokkal történő folyamatos megbízását;
- l) támogassa a Kutatóközpont vezetőit az intézmény szakmai elismertetése és fejlesztése érdekében kifejtett tevékenységeikben;
- m) egyénileg is gondoskodjék tudományos eredményeinek elhelyezéséről az intézeti és egyéni teljesítmény hivatalos értékeléséhez szükséges adatbázisokban;
- n) fejlessze és bővítse idegennyelv-tudását.

6. A teljes munkaidőben alkalmazott kutató a munkáltatói jogok gyakorlójának előzetes engedélyével meghatározott mértékben oktatási feladatokat is vállalhat. A Kutatóközpont tudományos továbbképző

² 2018.12.20.

munkájába a kutatók – a tudományos kutatómunka mellett – előzetes egyeztetést követően kapcsolhatók be.

7. Az a tudományos munkakörökben foglalkoztatott munkatárs, aki a Kutatóközpont kutatói követelményrendszerét nem teljesíti, munkaköre ellátására alkalmatlannak minősíthető.

III/B Részletes rendelkezések

8. Konkrét követelmények az egyes tudományos besorolásoknak megfelelően

8.1. Fiatal kutató/tudományos segédmunkatárs

8.1.1 A fiatal kutatói/tudományos segédmunkatársi munkakörbe történő besorolás feltétele egyetemi diploma megléte és legalább egy idegen nyelv, lehetőleg világnyelv államilag elismert okmánnyal igazolt, legalább középfokú ismerete. További feltétel, hogy a jelölt rendelkezék a kutatómunka végzéséhez alapvetően szükséges elméleti, gyakorlati és módszertani ismeretekkel, legyen képes tájékozódni az adott tudományterület hazai és nemzetközi szakirodalmában, legyen alkalmas szakmai irányítás mellett eredményes kutatómunka végzésére. A fiatal kutató besorolása legfeljebb négy évre szól. A fiatal kutató/tudományos segédmunkatárs a kutatómunkában irányítással vesz részt.

8.1.2 A fiatal kutatói/tudományos segédmunkatársi munkakörbe sorolt munkatárssal szembeni követelmények:

- a) foglalkoztatása első és második éve végén az igazgatónak beszámol munkájáról, foglalkoztatása negyedik évében az intézeti kutatói közösség előtt ad számot addigi teljesítményéről, éves beszámolóját írásban benyújtja a főigazgatónak;
- b) rendszeresen publikáljon, de legalább a második évtől évenként egy alkalommal jelenjen meg lektorált hazai vagy nemzetközi szaklapban vagy tanulmánykötetben legalább fél szerzői ív terjedelemben, önállóan vagy társszerzőkkel írott tanulmánya;
- c) évenként legalább egy könyvismertetést ajánljon fel publikálásra közvetlen vezetőjének;
- d) egy éven belül létesítsen a felsőoktatási törvény szerinti doktorandusz jogviszonyt és a kutatói közösség előtt bizonyítsa a doktori témájában való jártasságát;
- e) aktívan és tevélegesen vegyen részt a Kutatóközpont tudományos és tudományos szervezői munkájában;
- f) folyamatosan fejlessze idegen nyelvtudását;
- g) folyamatosan fejlessze ismereteit az adott tudományterület szakirodalmában, módszertani kérdéseiben;
- h) vegyen részt tanulmányutakon, szakmai továbbképzéseken, konferenciákon, elsőbbséget biztosítva a munkahelye által szükségesnek ítélteteknek;
- i) vegyen részt munkahelye tudományos közéletében;
- j) törekedjék hazai és külföldi kutatási ösztöndíjak elnyerésére, illetve pályázatokban, valamint kutatási programokban való részvételre.

8.1.3 Ha az első négy (a-d) követelmény a foglalkoztatás 3. évének végéig nem teljesül, a kutató felettese (igazgató) kezdeményezi a kutatómunka megfelelő végzésének vizsgálatát. A vizsgálatot a tudományos tanács (a továbbiakban: TT) folytatja le. Abban az esetben, ha a vizsgálat azt állapítja meg, hogy a kutató a munkáját nem végezte megfelelően, a kutató jogviszonya felmondással megszüntethető.

8.2 Tudományos munkatárs

8.2.1 Tudományos munkatársi munkakörbe történő besorolás feltétele, hogy a jelölt rendelkezék legalább hároméves kutatói, oktatói gyakorlattal, amely idő alatt kutatói munkaterv szerint tevékenykedett és rendszeresen publikált (a gyakorlati időbe beszámítható az egyetemeken által szervezett doktori/PhD képzés időtartama is). Doktori tanulmányaiban tanúsítson megfelelő előmenetelt (a doktori szigorlat letétele és abszolutórium megszerzése), és rendelkezék legalább egy világnyelv államilag

elismert, okmánnal igazolt, C típusú középfokú ismeretével, illetve egy további nyelvből a szakirodalom tanulmányozásához szükséges nyelvismerettel. Képes legyen aktív kutatómunkára mind egyénileg, mind munkacsoport keretében.

8.2.2 A tudományos munkatársi munkakörbe sorolt munkatárssal szembeni követelmények:

- a) rendszeresen publikáljon, évente jelenjen meg lektorált hazai vagy nemzetközi szaklapban vagy tanulmánykötetben legalább egy szerzői ív terjedelemben, önállóan vagy társszerzőkkel írott tanulmánya (a tanulmányok nem válthatók ki konferenciákon tartott előadásokkal vagy korreferátumokkal; az egy ív terjedelemben két tanulmány összterjedelmével is elérhető);
- b) kétévenként tartson legalább egy előadást vagy korreferátumot tudományos konferencián, műhelytanácskozáson, vagy előadást
- c) a munkahelyi szakmai PhD-értekezését meg kell védenie első hároméves szerződése alatt;
- d) folyamatosan fejlessze idegennyelv-tudását;
- e) rendszeresen fejlessze tudását, vegyen részt tanulmányutakon, konferenciákon, elsőbbséget biztosítva a munkahelye által szükségesnek ítéltnek;
- f) vegyen részt kutatási pályázatok elkészítésében;
- g) törekedjék hazai és külföldi kutatási ösztöndíjak, külföldi tanulmányutak elnyerésére, pályázatokban való részvételre;
- h) aktívan vegyen részt munkahelye tudományos közéletében;
- i) kapcsolódjék be a hazai tudományos közéletbe;
- j) aktívan vegyen részt a Kutatóközpont alapfeladataiból eredő intézetközi együttműködésekben, valamint a lehetőségekhez mérten egyéb hazai és nemzetközi tudományos előadásokkal, publikálással és más módon kapcsolódjék be a tudományos ismeretterjesztő munkába.

8.2.3 Ha az első két (a-b) követelmény a foglalkoztatás 3. évének végéig nem teljesül, a kutató felettese (igazgató) kezdeményezi a főigazgatónál a kutatómunka megfelelő végzésének vizsgálatát. A vizsgálatot a TT folytatja le. Abban az esetben, ha a vizsgálat azt állapítja meg, hogy a kutató a munkáját nem végezte megfelelően, a kutató jogviszonya felmondással megszüntethető.

8.3 Tudományos főmunkatárs

8.3.1 Tudományos főmunkatársi munkakör első fizetési fokozatába azt a munkatársat kell sorolni, aki doktori (PhD) vagy azzal egyenértékű (kandidátusi) fokozattal rendelkezik, tudományos kutatói munkakörben legalább hatéves jogviszonnal rendelkezik, továbbá a Kutatóközponti tudományos főmunkatársi minősítő eljárás feltételeit sikerrel teljesítette. A tudományos főmunkatársi kinevezés határozatlan időre szól, kivéve, ha a kutató alkalmazása meghatározott időre szóló kutatási programhoz kötődik.

8.3.2 Tudományos főmunkatárs munkakörbe sorolt munkatárssal szembeni követelmények:

- a) nemzetközi szinten ismerje és művelje tudományterületét;
- b) egy világnyelvből rendelkezék államilag elismert középfokú nyelvvizsgálattal, egy további világnyelvből a szakirodalom tanulmányozásához szükséges nyelvismerettel;
- c) legyen alkalmas több kutató munkájának irányítására, megbízás esetén irányítsa, ellenőrizze a beosztott kutatók munkáját, segítse elő a fiatal kutatók és tudományos segédmunkatársak szakmai fejlődését;
- d) rendszeresen és aktívan vegyen részt a munkahelyi szakmai vitákon, rendezvényeken, előadásokon;
- e) vállaljon vezető szerepet szakmai kapcsolatok kialakításában, aktívan vegyen részt a hazai és a nemzetközi tudományos közéletben, a Kutatóközpont alapfeladataiból eredő intézetközi együttműködésekben, valamint egyéb hazai és nemzetközi tudományos feladatokban;

- f) munkaterületétől függően hatékonyan vegyen részt a tudományos eredmények gyakorlati alkalmazásának elősegítésében;
- g) vegyen részt kutatási programokban, vagy rendszeresen pályázzon mind egyénileg, mind kutatócsoport tagként vagy vezetőjeként;
- h) rendszeresen publikáljon, háromévente jelenjen meg lektorált hazai vagy nemzetközi szaklapban vagy tanulmánykötetben legalább két, önállóan vagy társszerzőkkel írott tanulmánya;
- i) nyolcévente jelenjen meg egy önálló vagy társszerzős kötete (monográfia, forráskiadás, kritikai kiadás), vagy négyévente általa vagy társszerzővel közösen szerkesztett tudományos tanulmánykötete;
- j) évente legalább egy konferencián, műhelytanácskozáson vagy egyéb tudományos rendezvényen tartson előadást vagy korreferátumot;
- k) felkérésre bírálóként vegyen részt az egyetemi PhD-fokozat és az MTA doktora cím elnyeréséért lefolytatott eljárásokban, hazai és nemzetközi pályázatok, valamint referált folyóiratok és kötetek bírálati folyamatában;
- l) a lehetőségekhez mérten tartson, illetve publikáljon a magyar tudományos kutatás eredményeit népszerűsítő tudományos ismeretterjesztő előadásokat, cikkeket.

8.3.3 A minősítő eljárás

A tudományos főmunkatársi besoroláshoz a közvetlen vezető (igazgató, osztályvezető, témacsoport/kutatócsoport-vezető) kezdeményezheti a főigazgatónál a tárgyévét követő március 15-ig a tudományos főmunkatársi minősítő eljárás megindítását. A minősítő eljárást a TT folytatja le. A TT tagja a Kutatóközpont főigazgató-helyettese, az intézetigazgató, valamint az adott intézet legalább tudományos főmunkatárs besorolású munkatársainak egy képviselője. A TT összetételére – az összeférhetlenségi szabályokra tekintettel – javaslatot tehet a főmunkatársi besorolás kezdeményezője. A TT eseti összetételét, amelyben kötelezően megjelenik az érintett szakterületek képviselője, a főigazgató hagyja jóvá, összehívásáról a főigazgató-helyettes köteles gondoskodni. A tudományos főmunkatársi minősítő eljárás akkor sikeres, ha a kutató megfelel a 8.3.2 pontban rögzített követelményeknek. A minősítési eljárásának eredményét figyelembe véve a főigazgató feladata a tudományos főmunkatársi besorolás végrehajtása, amiről legkésőbb a sikeres minősítést követő naptári év első napjáig köteles gondoskodni.

8.3.4 Új alkalmazás esetén a kinevezésnél, illetve a besorolásnál el lehet tekinteni a tudományos főmunkatársi minősítő eljárás lefolytatásától, ha a kinevezendő kutatót korábban akadémiai kutatóintézetben, felsőoktatási vagy kulturális intézményben tudományos főmunkatársként vagy azzal egyenértékű besorolásban alkalmazták, és publikációs teljesítménye megfelel a tudományos főmunkatársi besorolással kapcsolatos előírásoknak.

8.3.5 A tudományos főmunkatárs a 2., illetve 3. fizetési fokozatba akkor lép, ha az előző fizetési fokozatban legalább 10 évi tudományos főmunkatársi szolgálati idővel rendelkezik, és az előzőekben meghatározott követelményeknek folyamatosan megfelel.

8.3.6 Ha a tudományos főmunkatárssal szemben támasztott kutatóközponti követelmények közül az első kilenc követelmény (a-i) nem teljesül, a kutató közvetlen felettese vagy az igazgató kezdeményezi a főigazgatónál a kutatómunka megfelelő végzésének a vizsgálatát. A vizsgálatot a TT folytatja le. Abban az esetben, ha a vizsgálat azt állapítja meg, hogy a kutató a munkáját nem végezte megfelelően, az igazgató kezdeményezi a főigazgatónál a kutató jogviszonyának felmondással történő megszüntetését.

8.4 Tudományos tanácsadó

8.4.1 Tudományos tanácsadói munkakörbe kell sorolni azt a tudományos főmunkatársat, aki MTA doktora címmel vagy a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL tv. (a továbbiakban: MTAtv.) 8.§-ának (5) bekezdésében foglaltak alapján az MTA doktora címmel egyenértékűnek tekintett

„tudomány(ok) doktora” tudományos fokozattal rendelkezik. A tudományos tanácsadói kinevezés határozatlan időre szól kivéve, ha a kutató alkalmazása meghatározott időre szóló kutatási programhoz kötődik.

8.4.2 Tudományos tanácsadó munkakörbe sorolt munkatárssal szembeni követelmények:

- a) legyen tájékozott tudományterületének hazai és nemzetközi eredményeiről, fejlessze tovább ezeket az ismereteket;
- b) rendelkezék kiemelkedő hazai és nemzetközi elismertséggel;
- c) legyen idegen nyelvből tárgyaló- és előadóképes nyelvtudása;
- d) aktívan működjön közre a kutatással, fejlesztéssel kapcsolatos kutatóközponti feladatok végrehajtásában;
- e) folyamatosan segítse a beosztott kutatók munkáját, tudományos előrehaladását;
- f) rendszeresen publikáljon vezető belföldi és külföldi tudományos szakmai folyóiratokban vagy kötetekben;
- g) lehetőség szerint vezessen kutatócsoportot, tartson rendszeres kapcsolatot a hazai és a nemzetközi szakmai tudományos közélettel;
- h) munkaterületétől függően szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását;
- i) vegyen részt a Kutatóközpont külső kapcsolattartásának megszervezésében, a Kutatóközpont fejlesztésében;
- j) képviselje a Kutatóközpont érdekeit a tudományos intézményrendszer megfelelő szintjein;
- k) vegyen részt az általa művelt szak tudományos testületeinek munkájában;
- l) felkérésre vegyen részt PhD-fokozat és MTA doktora bírálati feladatokban;
- m) végezzen szakértői feladatokat a Kutatóközpont és az MTA felkérése esetén;
- n) megválasztása esetén lásson el tisztségeket (pl. közgyűlési képviselőség).

8.4.3 A Kjt.-ben foglaltaknak megfelelően a tudományos tanácsadó a 2. illetve 3. fizetési fokozatba akkor lép, ha az előző fizetési fokozatban legalább ötévi tudományos tanácsadói szolgálati idővel rendelkezik, és az előzőekben meghatározott követelményeknek folyamatosan megfelel.

Ha a tudományos tanácsadóval szemben támasztott kutatóközponti követelmények többsége nem teljesül, az igazgató kezdeményezi a főigazgatónál a kutatómunka megfelelő végzésének a vizsgálatát. A vizsgálatot a TT folytatja le. Abban az esetben, ha a vizsgálat azt állapítja meg, hogy a kutató a munkáját nem végezte megfelelően, az igazgató kezdeményezi a főigazgatónál a jogviszonynak felmentéssel történő megszüntetését.

8.5 Kutatóprofesszor

8.5.1 Kutatóprofesszor tudományos munkakörbe kell besorolni az Akadémia rendes és levelező tagját, a taggá választást követő hónap első napjától. A kutatóprofesszori kinevezés határozatlan időre szól kivéve, ha a kutató alkalmazása meghatározott időre szóló kutatási programhoz kötődik.

8.5.2 A kutatóprofesszor munkakörbe sorolt munkatárssal szembeni követelmények:

- a) rendelkezék kiterjedt kutatási kapcsolatrendszerrel;
- b) legyen idegen nyelvből tárgyaló- és előadóképes nyelvtudása;
- c) aktívan működjön közre kiemelt tudományos programokban;
- d) folyamatosan vállaljon feladatot tudományterülete terveinek kidolgozásában és megvalósításában;
- e) tevékenyen kapcsolódjék be a hazai és nemzetközi tudományos életbe;
- f) vegyen részt a vezető kutatók kiválasztásában;
- g) segítse a fiatal kutatók kapcsolatteremtését, szakmai előrehaladását;
- h) munkaterületétől függően szervezze, segítse elő az elért tudományos eredmények hatékony alkalmazását;
- i) vegyen részt a Kutatóközpont külső kapcsolattartásának megszervezésében, a Kutatóközpont fejlesztésében, hazai és nemzetközi szinten;
- j) képviselje a Kutatóközpont érdekeit a tudományos intézményrendszer megfelelő szintjein;

k) vegyen részt a hazai tudományos közélet fórumain.

8.5.3 A kutatóprofesszori munkát 5 évente értékeli a főigazgató, s ha a kutatóprofesszor a munkakörére előírt fenti követelményeknek eleget tett, kezdeményezi a magasabb fizetési fokozatba történő átsorolást.

IV. Vegyes és záró rendelkezések

(1) A kutató kinevezésekor a Kutatóközpont főigazgatója – az igazgató javaslataira tekintettel – a munkaköri feladatok alapján meghatározza a kinevezettel szemben támasztott követelményeket, a kutatási és továbbképzési feladatokat, valamint azok teljesítésének határidejét. A kinevezett kutató évenként munkatervet és beszámolót készít.

IV/A Méltányosság

(1) A munkatárs kérésére – tudományos beosztású munkatárs esetén a közvetlen vezető és az intézetigazgató javaslata alapján – méltányosság gyakorolható egészségügyi és magánéleti problémák, valamint más alapos indokok esetén. A munkatárs ezen körülmények beálltáról minél hamarabb tájékoztatja a munkáltatót.

(2) A tudományos beosztású munkatárs esetén annak kérésére – a közvetlen vezető javaslata alapján – az intézetigazgató a főigazgató tájékoztatásával előzetesen írásban megállapodhat a kritériumok enyhítéséről és alternatív kritériumok megfogalmazásáról, ha ezt tudományos kutatói témaváltás, a nagy kockázatú, de sokat ígérő („high risk – high gain”) felfedező kutatás vagy külső projektfinanszírozás elvárásrendszere szükségessé teszi.

(3) A tudományos beosztású munkatárs maga dönt arról, hogy publikációját annak hivatalos elfogadásának (könyvek esetén a kiadói szerződés megkötésének), online vagy nyomtatott megjelenésének évében számolja el.

(4) A tudományos beosztású munkatársat nem érheti hátrányos teljesítményértékelési következmény tudományos teljesítmény előre nem látható és neki fel nem róható külső körülmény miatt bekövetkező elmaradásából vagy halasztódásából. A munkatársnak keresnie kell az elmaradt tudományos teljesítmény alternatív megvalósításának lehetőségét, amelynek során ugyanaz a teljesítmény nem számolható el kétszeresen.

(5) A Kutatóközpont főigazgatója saját kezdeményezésére módosíthatja vagy ideiglenes felfüggesztheti jelen követelmények részét vagy egészét, amennyiben ezt *vis maior* helyzet megkívánja (beleértve, de nem kizárólag a veszélyhelyzettel, járványügyi intézkedéssel vagy egészségügyi válsághelyzettel összefüggő okokat). Ezen intézkedések időtartamára a főigazgató alternatív követelményeket fogalmazhat meg a *vis maior* helyzet sajátosságainak megfelelően.

IV/B Egyebek

(1) A szabályzat felülvizsgálatára igény szerint kerülhet sor annak érdekében, hogy a szabályzatban megfogalmazott ösztönzők jobban illeszkedjenek a Kutatóközpont stratégiai céljaihoz, az intézménnyel kapcsolatos külső elvárásokhoz és a külső környezet változásaihoz.

(2) A tervezett változtatásokat legkésőbb az éves kutatási terv elkészítését megelőzően közölni kell a munkatársakkal.

(3) A Kutatóközpont főigazgatója jogosult a követelményrendszerrel kapcsolatosan időközben felmerült értelmezési kérdések általános érvényű megválaszolására, valamint a követelményrendszerben kellően

figyelembe nem vett tudományos tevékenységformákkal kapcsolatos új részletszabályok és pontszámok megállapítására, továbbá az intézeti részletszabályok jóváhagyására.

(4) A II/D. (4) a) pontban meghatározott minőségi értékelés részletszabályait a II/E (1)–(5) pontban rögzített elvekkel összhangban a 3. mellékletéhez kapcsolódó tudományos és ismeretterjesztő folyóiratokkal együtt az intézeti szabályozásban határozhatják meg.

(5) Amennyiben az intézet a minőségi értékelést a (7) pontban előírt szabályozásban rögzíti, akkor az értékelést jelen szabályzat előírásainak betartásával az intézeti szabályozásnak megfelelően kell elvégezni.

(6) A jelen szabályzatban meghatározott, a tudományos munkakörökre előírt követelmények teljesítésére rendkívül indokolt esetben a közvetlen vezető kezdeményezésére az alapvető munkáltatói jogok gyakorlója a fentiekén túlmenően is haladékat adhat.

(7) A szabályzatot a főigazgató egységes szervezetben 2021. november 23. napján adja ki.


Balogh Balázs
főigazgató

