

**Észrevételek a  
„Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény  
felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való  
foglalkoztatás egyes kérdéseiről”  
szóló kormányrendelet-tervezethez**

(az FDSZ elnökség véleménye)

Az állami felsőoktatási intézményekben a Kjt. határozza meg a teljesítményre épülő közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó követelményeket, de a Kjt.-t a Nftv-ben megadott eltérésekkel kell alkalmazni. Ebből adódóan a jogalkotói felhatalmazás alapján a konkrét szabályok meghatározása kormányrendeletben történik.

A felsőoktatásban jelenleg nincs megfelelően rendezve a nyelvtanári, testnevelő tanári, mérnöktanári munkakörben foglalkoztatottak helyzete. Az előzőekben felsorolt kollegáink nem az egyetemi tanár 1. fizetési fokozathoz (un. oktatói-kutatói illetményalap) kapcsolódó bérrendszerben, hanem a Kjt bértábla alapján kapják illetményüket.

Az FDSZ szerint célszerű lenne, ha a tanári munkakörben foglalkoztatott kollégáink valamennyien az oktatói-kutatói bérrendszerben kapnák illetményüket.

Idén nyáron több ponton módosították a Kjt-t, a duális képzés miatt bevezették a mesteroktatói beosztást, valamint az FDSZ határozott állásfoglalása következtében a (habilitált) egyetemi docens 4 kategóriát.

Mikor, melyik törvény keretében kerül sor a Kjt 2. számú mellékletének további módosítására?

A jelen kormányrendelet-tervezet az egyéb közalkalmazotti munkakörök fizetési osztályhoz kapcsolódó képesítési előírásairól, a rektor, kancellár, továbbá a felsőoktatási intézményekben létesítendő oktatói vagy kutatói munkakörökhöz kapcsolódó - a Kjt-től eltérő - minőségi és teljesítmény-értékelési szempontokról rendelkezik.

Ami a felsőoktatási intézményben létesíthető, az oktatói és kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök fizetési osztályba sorolását illeti, a megoldás elég abszurd, rávilágít a Kjt bértáblájának tarthatatlanságára. Mindazok, akik nem sorolhatók F kategóriába, a végzettségtől és a pályán töltött időtől függetlenül mind minimálbért, illetve garantált bérminimumot kapnak. Szép, hogy megígérte az államtitkár a fenntartói hatáskörben végrehajtandó béremelést, de ez nem megoldás. Elengedhetetlen egy felsőoktatási dolgozói speciális bértábla kialakítása, amire már 2011-ben konkrét javaslatot tettünk.

Ha versenyképes oktatást tűzünk ki célul, ami benne van a felsőoktatási stratégiában, azt csak versenyképes bérekkel lehet elérni.

Sajnálatos módon a most készült jogszabály tervezetekben egy szó sem esik a „Fokozatváltás” című stratégiában ugyancsak szereplő kompetencia tesztekéről, illetve az idegen nyelvi és nyelvű képzésekről, a szaknyelvi ismeretek szükségességéről.

A kormányrendelet céljával az FDSZ egyetért.

Támogatjuk az oktatók/kutatók teljesítményének több objektív szempont alapján történő értékelését. Ez lehetne az oktatói életpálya–modell egyik oldala, de hiányzik a másik, a bérrendezés része. (Természetesen a megemelt minőségi követelményeket csak egy jelentős mértékű béremelés után tudjuk elfogadni.)

A tervezetben szereplő szempontok nagy részét helyesnek tartjuk. Van azonban egy jogi körülmény, ami miatt a felsorolt kérdéseket nem szabad külön-külön önálló minősítési szempontnak tekinteni. Jelen kormányrendelet-tervezetet a hatályos Kjt 40. § (6) és (8) pontjával együtt kell alkalmazni. Az utóbbi szerint „a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő”. Javaslatunk, hogy a felvetett kérdéseket külön-külön pontozzuk, de alkossunk belőlük néhány (pl. 3-4) csoportot (pl. oktatás, kutatás, szakmai közéleti tevékenység), és a csoportokat tekintsük önálló minősítési szempontoknak. Néhány kérdés nem felel meg a Kjt. 40. § (6) pontjának: „A minősítés ... csak ... tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat.”

A teljesítménymérésből az oktatási tevékenységgel kapcsolatban a két legfontosabb mérőszám hiányzik (az adott időszakban heti hány kontakt-órása volt, hány hallgatót tanított). Ezek szerepelnek ugyan az Nftv-ben, de a teljesítménynek meghatározó elemei.

Néhány további kérdés:

A szempontok egyike-másika nem teljesen logikus:

Például a 3§ (1) a): az oktatási/kutatási tevékenység ellátásának megítélése a munkáltató által mellett az 3§ (1) b, c és részben az e, g és h is oktatási/kutatási tevékenység, miért van összevontan, ha részleteiben is szerepel?

Miért vannak együtt az e) pontban a tudománynépszerűsítési feladatok, a konferenciákon való részvétel terén nyújtott aktivitás?

Mit jelent a j) „az oktatói munka hallgatói véleményezése a hallgatók szakmai előmenetelét támogató tanári attitűd kapcsán”?

Hogyan folytasson valaki doktori képzésben tevékenységet, ha nincs is náluk doktori iskola?

A szempontoknál az f) problémás. A forrásteremtő képesség, pályázatokban való részvétel terén nyújtott aktivitás – nem vezető esetében nehezen mérhető. Nyilván ez nagyon fontos, honorálni is kell, de egy beosztott oktatót ezért elmarasztalni nem szabad, a forrásteremtés nem tartozik az alaptevékenységek közé.

Mi lesz a következménye a minősítésnek, azon túl, hogy bekerül a minősítés a személyi anyagba?

Többet vagy kevesebbet fog keresni, aki jól, vagy rosszul dolgozik? Ki fogja végezni a minősítést? Kire rójuk ezt a terhet? Minden minősítésnek akkor van értelme és létjogosultsága, ha a feltételek nagyjából biztosítva vannak, ebben pedig nem állunk túl jól. Nem csak a bérrre gondolunk, hanem a külföldi konferenciákon való részvételtől kezdve egészen az idegen nyelvű adatbázisok eléréséig számos egyéb feltételre.

Nem értünk azzal egyet, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét utasításban lehessen szabályozni. A kancellárok egy része más közegből jött. (A munkáltatói jog összetett fogalom, beletartozik a kinevezői jog, az illetménygazdálkodói és a munkairányítói jog.) Ez számos felesleges konfliktushoz, munkajogi vitához vezetne.

Budapest, 2015. október 3.

FDSZ elnökség