**Pályázati kiírás**

a Soproni Egyetem által meghirdetett

**Posztdoktori**

**ösztöndíj programhoz**

2025/2026-os tanév

Pályázati kód: EPoÖ 2025/2026

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

# 2023.01.01-től 2023.12.31-ig terjedő időszakra

## Preambulum

A Soproni Egyetem (továbbiakban: Egyetem) felelős magyar felsőoktatási intézményként az alábbi célkitűzésekben elkötelezett:

1. Az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósításában.

2. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Ebktv.) foglaltakra tekintettel az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításában amelyet a munkavállalók – és a nemzeti felsőoktatási törvényről szóló 2011. évi CCIV. törvényben foglaltak alapján – az egyetem hallgatók részére is biztosít.

3. A diszkriminációmentes

A Soproni Egyetem a fenti stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja az esélyegyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, amelynek érdekében az alábbi esélyegyenlőségi tervet (továbbiakban: Terv) alkotja.

## Alapelvek

A Terv megalkotása során az alábbi elvek érvényesülnek:

**a. Részvételiség elve:** a Terv elkészítése során az Egyetem az egyetemi polgárok mind szélesebb körű bevonásával valósítja meg a stratégiai célkitűzéseket, az önkéntesség és a nyilvánosság követelményének megtartásával.

**b. Méltányosság és az igazságosság elve:** a Tervben kialakított eljárások, folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen és objektíven mérlegelve járnak el, holisztikus módon minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb és minden egyetemi csoportot képviselő véleményalkotáshoz.

**c. Együttműködés elve:** A Semmelweis Egyetemen a Terv létrehozása, megvalósítása és monitorozása az egyetemi polgárság csoportjaival és az egyetemi vezetéssel történő konszenzuális együttműködés formájában történik a transzparencia követelményének betartásával.

**d. Hazai, intézményi és az uniós elvárások és előírások betartásának elve:** a Terv megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának folyamatos figyelemmel kísérése során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és irányelvek, az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata, egyéb szabályzatai, valamint a rektori utasítások betartásra kerülnek.

**e. Autonómia elve:** a Terv megalkotása és megvalósítása során előtérbe helyezzük az egyén önrendelkező képességét a választásra és a szabadságra vonatkozóan, részvételiségét a döntések viszonyrendszerében.

## Jogi és Politikai Környezet

### A Közösségi szabályozási és (szak)politikai környezet

Általános diszkriminációtilalom

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke tiltja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, azaz többek között a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy más meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékosság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetést.

Az általános diszkriminációtilalom és az egyenlőség követelménye az alábbi témákban különösen fontos:

A nők és férfiak közötti egyenlőség

A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve, amely számos nemzetközi jogi dokumentumban is megtalálható – példának okáért említendő az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és

Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális

Nemzetközi Egyezségokmánya. Az Európai Unió égisze alatt került kidolgozásra kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született, a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény. Az egyezmény széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmazott, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki, 10. cikke pedig kifejezetten az oktatás, s azon belül a felsőoktatás területére vonatkozik. A fenti egyezményekhez Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti jogszabályi környezet részévé is tette őket.

Az Európai Parlament jelentős szerepet játszik a nők és férfiak közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség támogatásában, különösen Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottsága, valamint más bizottságai és küldöttségei által a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének előmozdítása érdekében végzett munka révén.

A fogyatékossággal élő személyek jogai

Az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény 1. cikkében foglaltakat az Európai Unió is elismeri és tiszteletben tartja, erre tekintettel az Európai Bizottság 2021 márciusában elfogadta a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, 2021 és 2030 közötti időszakra szóló stratégiát, melyben foglaltak megvalósítására az Egyetem törekszik, különös tekintettel az akadálymentességre, valamint az egyenlő hozzáférésre.

### Nemzeti szabályozási és (szak)politikai környezet

Az egyenlőséget alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye rögzíti, elsődlegesen a megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében (XV. cikk). A XV. cikk (2) bekezdése tilalmazza a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, ideértve a faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtételt is.

A XV. cikk (3) bekezdése hangsúlyosan kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg a következők szerint:

Az Ebktv. kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi

védett tulajdonságra.

Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi.

Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat.

Mindezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, amely a felsőoktatási ügyek tekintetében is alkalmazható: ezen ügyekben hatóságként az alapvető jogok biztosa jár el.

A felsőoktatásra vonatkozóan a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)12. §-a kifejezetten rögzíti, hogy az egyetem tevékenységének egészében az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell. Az Nftv. és annak végrehajtási rendeletei külön, részletes szabályokat elsősorban a fogyatékos hallgatók esélyegyenlősége körében tartalmaznak.

## Általános célok, etikai elvek

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Munkáltató az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy

* a nők,
* a 40 évnél idősebb,
* a roma,
* a fogyatékkal élő,
* a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
* 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
* tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő

munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködik az érintettekkel, az őket támogató intézkedések meghozatalában.

1. ***A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Az elv alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

1. ***Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, amely az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez járul hozzá.

1. ***Partneri kapcsolat, együttműködés***

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

1. ***Társadalmi szolidaritás***

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

1. ***Méltányos és rugalmas ellátás***

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Munkáltató méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

##  Munkavállalói helyzetfelmérés

#### Hátrányos helyzetű munkavállalók megoszlása

A munkáltatónál 2021. február 1. valamint 2022. október 06. napján fennálló állapot összehasonlítása alapján készült a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai:

A munkavállalói állomány növekedését az Erdészeti Tudományos Intézet 2022. február 1-i Egyetembe történő integrációja okozta.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** |
| Alkalmazottak létszáma | 523 | 560 |
| Nők | 278 | 310 |
| 40 évnél idősebb munkavállalók | 365 | 390 |
| fogyatékkal élő személyek | 9 | 10 |
| két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők | 61 | 52 |

**Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megoszlása**

 

#### Nemek aránya a munkavállalók, illetve a vezetői rétegben.

A Soproni Egyetemen a nők aránya a munkavállalók körében 53%-os volt a 2021-es évben, 55%-os pedig a 2022-es évben.

 Ez az arány az Egyetem Szenátusában

**Nemek aránya a munkavállalók körében**

#### Nemek megoszlása a vezető rétegben

Az oktatói rétegben 26%-os a nők aránya. Az arány nem változott a 2022-es évben a 2021-es évhez képest. A pontos mérést az Egyetem intézeti struktúrájának megváltozása torzítja.

Az egyéb munkavállalói rétegben a női vezetők aránya 64%.

Összességében az oktatói vezetői réteg arányszámai miatt a férfivezetők száma 62%-os a vezetői rétegben.

A Soproni Egyetem legfőbb szerve a Szenátus. A pontos szűréshez az Egyetem munkavállalói rétegéből „kikerülő” tagságot lehet mérni, ezért figyelmen kívül kell hagyni a hallgatói létszámot, ezért jelen elemzés során 12 fő tagsággal kell számolni.

A 2020-as évben (amely a 2021. évtől kezdődően választotta volna meg a szenátust) a pandémia megakadályozta a Szenátusi tagok megválasztását. A 2022-es évben a Szenátusban a nők aránya 41%-os.

A 2021-es évben a Szenátus tagjai között (a választás hiánya miatt) a nők aránya 0%-os volt.

Nemek megoszlása a felsővezetés körében.

A 2022-es évben a felsővezetők létszám 11 fő volt, a Foglalkoztatási követelményrendszer alapján, a nők aránya 27%-os a felsővezetés körében.

# Célkitűzések

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi célokat tűzi ki:

1. Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása,
2. A nők létszámának növelése a vezetői rétegben,
3. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása,
4. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása,
5. Egészségügyi célzatú munkaidő kedvezmény biztosítása a nők és a 40 év feletti munkavállalók számára,
6. Munkáltatói kedvezmények biztosítása a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából,
7. Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése,
8. Fogyatékkal élő személyek részére akadálymentes munkahelyi környezetét biztosítása.
9. **Programok a célok megvalósítása érdekében**
10. A Szenátus az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása érdekében létrehozza az *Esélyegyenlőségi Bizottságot*, mint a Szenátus állandó bizottságát. Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörébe tartozik az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2023. december 31. napjáig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet előkészíti, ill. azt a Munkáltatóval egyezteti. Az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon és a munkáltató felé továbbítja. A bizottság tagjait az *1. sz. melléklet* tartalmazza.
11. Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél, hogy az álláshirdetésekben ne szerepelhessenek életkori kitételek. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell elsősorban helyezni. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél önmagában a 40 év feletti kor nem szolgálhat elutasítás alapjául.
12. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás terén az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét kell biztosítani lehetőség szerint a 40 év felettiek részére is. A nem tanulmányi szerződés keretében tanulmányokat folytató (ideértve mindenfajta tanfolyam, továbbképzés) munkavállalóknak a tanulmányok eredményes folytatásának ösztönzésére, a tanulmányok igazolt idejére, a munkáltató a munkavállaló kérésére, a vele való megállapodás esetén, legalább havi 2 óra munkaidő-kedvezményt biztosít. A kedvezmény idejére távolléti díj jár. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását. A kedvezmény nem vihető át más hónapra.
13. A munkáltató biztosítja az éves prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaidőben is, legfeljebb évente összesen 4 óra erejéig. Az igazolt távollét távolléti díjjal számolt munkaidőnek tekintendő. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását. A kedvezmény nem vihető át más hónapra.
14. A gyermekeket nevelő dolgozóknak (szülőnek) a rendkívüli családi esemény idejére (gyermekszületés, ballagás, stb.) a munkáltató egy nap rendes szabadság kiadását biztosítja. A gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő beosztásánál a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását. Amennyiben ezen időn túl munkavégzést rendel el, a munkavállalót erről legalább 24 órával előtte írásban tájékoztatja.

1. A munkáltató vállalja, hogy a humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi. A munkáltató vállalja, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez köti. A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét a beleegyezésük nélkül nem csökkentheti.
2. A munkáltató törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók számára az akadálymentes munkahelyi környezetet lehetőségeihez mérten biztosítsa. Az akadálymentes munkahelyi környezet biztosítása két irányból valósul meg. Egyrészt a munkáltató vállalja, hogy a tulajdonában lévő ingatlanokat az átalakítás, korszerűsítés vagy felújítása esetén akadálymentessé teszi pl. kerekes székes rámpa, kerekesszékes lift, személyfelvonó, kapaszkodókorlát felszerelésével. Másrészt a munkaadó kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékosságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
3. **Panaszok kezelése**
4. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a munkavállaló panasztételi jogával élve a rektorhoz fordulhat.
5. A rektor döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A bizottság az ügyet anonim módon kezeli.
6. A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőséget.

**VI. Záró rendelkezések**

1. A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a II. pontban felsorolt munkavállalói csoportok közül a *két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók, a tartósan beteg gyermeket egyedül nevelők* körét az Esélyegyenlőségi Bizottság közreműködésével önkéntes adatszolgáltatás alapján folyamatosan méri fel.
2. A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet valamennyi munkavállalóval az aláírást követően megismerteti, azt az egyetem honlapján közzéteszi és a szervezeti egységekben egy-egy példányban elhelyezi, továbbá új munkaviszony létesítés esetén a munkavállalóval azt ismerteti.
3. A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Tervet – jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulásának értékelésével és a következmények figyelembevételével - 2023. december 31. napjáig elfogadás céljából a Szenátus elé terjeszti.
4. Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus a -------------- számú határozatával fogadta el.

Sopron, 2022.--.--.

***A munkáltató részéről:***

…………………………

**rektor**

**1. sz. melléklet**

**Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai**

[a Szenátus ……………. határozata alapján]

Elnök:

3 fő oktató a Karok képviseletében

2 fő nem oktató alkalmazott



|  |  |
| --- | --- |
| **Pályázat meghirdetésének időpontja:**  | **2025. augusztus 25.** |
| **Pályázat benyújtásának határideje:** | **2025. szeptember 10.** |
| **Pályázat közzétételének helye:** | [**https://www.uni-sopron.hu/-palyazati-felhivasok**](https://www.uni-sopron.hu/-palyazati-felhivasok) |
| **Pályázatok beérkezési helye:** | **soedr-osztondij@uni-sopron.hu** |

# A pályázat célja

A Soproni Egyetem Szenátusa az oktatói és kutatói utánpótlás biztosítása érdekében, az oktatói és kutatói pályát választók oktatói és tudományos pályán való elindulása, majd pályán való megmaradásának elősegítése, támogatása érdekében – a Soproni Egyetemért Alapítvány Kuratóriuma által jóváhagyott Ösztöndíj program és szabályzat alapján – írja ki az alábbi pályázatot.

# A pályázat célcsoportja

A Soproni Egyetem a jelen pályázati kiírást az elmúlt 3 évben doktori (PhD) címet szerzett személyek részére teszi elérhetővé. A további személyi feltételeket az egyes ösztöndíjkategóriák pályázati feltételei részletesen tartalmazzák.

# Az ösztöndíjas jogviszony időtartama

Jelen pályázattal meghirdetett ösztöndíjakat az Egyetem a 2025/2026-ös tanévre: 2025. szeptember – 2026. július közötti időszakra hirdeti meg.

# Pályázható ösztöndíjak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ösztöndíjak típusa** | I. Kategória | II. Kategória | III. Kategória |
| **Posztdoktori Ösztöndíj****(EPoÖ)** | 200.000 Ft/hó | 100.000 Ft/hó | --- |

# Egyetemi Posztdoktori Ösztöndíj

* 1. **Egyetemi posztdoktori ösztöndíj (EPoÖ) I. kategóriájára** pályázhataz a munkavállaló, aki az alábbi feltételeknek megfelel:
	+ a Soproni Egyetemmel főállású, teljes munkaidejű munkaviszonyban áll, főállású tanársegédi vagy tudományos segédmunkatárs munkakört tölt be;
	+ a Soproni Egyetemmel fennálló munkaviszonyán kívül nem rendelkezik munkaviszonnyal vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal;
	+ folyamatos publikációs tevékenységet folytat;
	+ az ösztöndíjas időszak végén vállalja, hogy elfogadásra kerül egy, a kutatási eredményeinek összefoglalását tartalmazó – a Scimago Journal Ranking szerinti Q1/Q2 kategóriába sorolt tudományos publikációja, amelynek első, vagy utolsó szerzője;
	+ angol nyelven igazoltan oktatni képes.
	1. **Egyetemi posztdoktori ösztöndíj (EPoÖ) II. kategóriájára** pályázhat az a munkavállaló, aki az alábbi feltételeknek megfelel:
	+ a Soproni Egyetemmel részmunkaidejű munkaviszonyban áll, főállású tanársegédi vagy tudományos segédmunkatársi, tudományos munkatársi munkakört tölt be;
	+ a Soproni Egyetemmel fennálló munkaviszonyán kívül nem rendelkezik munkaviszonnyal vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal;
	+ folyamatos publikációs tevékenységet folytat;
	+ az ösztöndíjas időszak végén vállalja, hogy elfogadásra kerül egy, a kutatási eredményeinek összefoglalását tartalmazó – a Scimago Journal Ranking szerinti Q1/Q2 kategóriába sorolt folyóiratokban – tudományos publikációja, amelynek első, vagy utolsó szerzője;
	+ angol nyelven igazoltan oktatni képes.

# A pályázatban való részvétel feltételei

* 1. Pályázni elektronikus úton a pályázati kiírás fejlécében meghatározott e-mail címen keresztül lehet.
	2. A pályázathoz csatolni kell a kitöltött pályázati adatlapot – 1. sz. melléklet – és mellékelni kell a szükséges igazolásokat.
	3. A pályázati adatlapon a pályázó megjelöli az ösztöndíjas időszakban teljesíteni kívánt a vállalásait, a mellékelt pályázati adatlap szerint.
	4. Egyidejűleg csak egy kategóriában nyújthatja be a pályázó a pályázatát.
	5. A pályázó köteles csatolni a jelen pályázati kiírás 2. sz. mellékletében meghatározott nyilatkozatot, mellyel hozzájárul a pályázati adatlapon szereplő személyes adatainak a Soproni Egyetem arra jogosult munkavállalói – mindenekelőtt a bizottság tagjai és a Gazdasági Főigazgatóság Humánerőforrásgazdálkodási Osztály – általi kezeléséhez a megpályázott ösztöndíj időszak végéig. Amennyiben a pályázó a hozzájáruló nyilatkozatát nem csatolja a pályázati anyaghoz, úgy pályázata érvénytelennek minősül.
	6. Az ösztöndíjpályázatra jelen pályázati kiírásban szereplő módon lehet jelentkezni a pályázati kiírásban szereplő határidőben.
	7. A határidőn túl benyújtott pályázatok nem kerülnek elbírálásra, igazolási kérelemnek, a hiányos pályázat tekintetében hiánypótlásnak nincs helye.
	8. Amennyiben a megpályázott kategória munkaviszonyhoz, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyhoz (továbbiakban: munkaviszony) kötött, a munkaviszonyt munkáltatói igazolással igazolni kell. A munkáltatói igazolás kötelező eleme a munkáltató cégjegyzékszáma, illetve adószáma.
	9. Nincs szükség munkáltatói igazolásra, amennyiben a pályázó a Soproni Egyetem munkavállalója, azonban ebben az esetben is fel kell tüntetni a pályázati adatlapon a pályázót foglalkoztató kart és szervezeti egységet.

# A pályázatból kizártak köre

* 1. Nem nyerheti el az ösztöndíjat az a pályázó, aki olyan munkáltatóval létesített munkaviszonyt, amelyben a Soproni Egyetem alkalmazottja vagy annak közeli hozzátartozója minősített befolyással rendelkezik. A minősített befolyást a Soproni Egyetem ellenőrzi.
	2. Az Egyetem minősített befolyásnak azt tekinti, amikor a pályázót foglalkoztató munkáltató felett az Egyetem alkalmazottja olyan befolyással bír – tagsági jogviszony, egyéni vállalkozás stb. esetén – amely azt eredményezi, hogy a pályázót foglalkoztató munkáltató döntéseit az Egyetem alkalmazottja hozza meg.
	3. Az a pályázó, aki korábbi ösztöndíjas időszakában publikációs és a féléves beszámolási kötelezettségének nem tett eleget, a soron következő tanévre kiírt Posztdoktori Ösztöndíj pályázatot nem nyerheti el.

# Az Ösztöndíjak elbírálása

* 1. A benyújtott pályázatokat az Egyetem egyedi pályázati azonosító számmal látja el. A beérkezést követően a pályázatok érvényességének formai ellenőrzésére kerül sor, hiánypótlásra nincs lehetőség, a hiányosan beadott pályázatok elutasításra kerülnek.
	2. Az ösztöndíjpályázatokat a kutatási és külügyi rektorhelyettes, az oktatási rektorhelyettes, a karok dékánjai és a Doktori Iskolák vezetőiből felálló Bizottság bírálja el.
	3. Amennyiben a pályázó nem részesül ösztöndíjban, arról a Bizottság a pályázati határidő leteltét követő 15 napon belül határozatot hoz. A Bizottság határozata ellen 8 napon belül az Egyetem Rektorához címezve fellebbezést lehet benyújtani.
	4. Amennyiben a pályázó ösztöndíjban részesül, közte és a Soproni Egyetem között ösztöndíjszerződés jön létre, amely tartalmazza a pályázó kötelezettségeit, különös tekintettel a féléves beszámolási és publikációs kötelezettségére.
	5. Az ösztöndíjban részesítésről a Bizottság határozatot nem hoz, annak tényéről a jelentkezőt e-mailben értesíti.
	6. A Bizottság a pályázatok értékelése során rangsort állít fel, amelyet a pályázók vállalásai, illetve a korábbi pályázatok eredménye alapján határoz meg.
	7. Amennyiben a pályázó az általa – pályázati adatlapon – tett vállalásának részben vagy egészben nem tett eleget, akkor az értékelés során ezt a tényt Bizottság a pályázóra nézve hátrányosan értékeli, ennek eredményeként a pályázó a rangsorban hátra sorolásra kerül azokkal szemben, akik vállalásaiknak maradéktalanul eleget tettek.

# Az ösztöndíj finanszírozásának módja

* 1. Az ösztöndíj teljes összege elszámolási kötelezettség terhe nélkül szabadon felhasználható.
	2. Az ösztöndíj után az ösztöndíjas számára nem jár az ösztöndíjon felüli dologi keret.
	3. Az ösztöndíjas köteles a pályázati kiírásban előírt és az ösztöndíjszerződésben vállalt publikációs kötelezettségét teljesíteni és arról félévente a félév végéig írásban beszámolni.
	4. Az Egyetem az ösztöndíjasokkal Ösztöndíjszerződést köt. Az Ösztöndíjszerződések megkötését követően kezdődhet az ösztöndíjak folyósítása az ösztöndíjasok részére.
	5. Az Ösztöndíjszerződés megkötésének feltétele, hogy az ösztöndíjas magyar adóazonosító jellel rendelkezzen.
	6. Az ösztöndíjas tudomásul veszi, hogy az ösztöndíj – az ösztöndíjas munkaviszonyára tekintettel – bérjellegű juttatásnak minősül és aszerint adózó jövedelem.
	7. Az ösztöndíj fogadásához a pályázónak, legkésőbb az Ösztöndíjszerződés megkötésének napjától az ösztöndíjas jogviszony végéig magyarországi pénzintézetnél vezetett bankszámlával kell rendelkeznie.

# Az ösztöndíj lemondása

* 1. Amennyiben a pályázó, illetve az ösztöndíjas lemond az ösztöndíjáról, haladéktalanul írásban kell értesítenie az Egyetemet. A lemondás bejelentése hónapjának első napjától az ösztöndíjas ösztöndíjra nem jogosult, részére az ösztöndíj nem folyósítható, ha mégis megtörtént a kifizetése, úgy köteles az ösztöndíjas a jogosulatlanul igénybe vett ösztöndíjat külön felszólítás nélkül visszautalni az Egyetemnek a lemondástól számított 30 napon belül. A lemondás bejelentése napjától számított 30 napon belül az ösztöndíjasnak szakmai záró beszámolót kell benyújtania az Egyetemnek, melyet az Egyetem szakértők felkérésével értékel. Amennyiben a beszámolót az ösztöndíjas nem nyújtja be vagy a beszámolót és a lemondás okát az Egyetem nem fogadja el, javaslatot tehet az ösztöndíjas három évre történő kizárására. Az Egyetem megállapíthat továbbá az ösztöndíj korábbi kifizetései kapcsán jogosulatlanul igénybe vett támogatást. Jogosulatlanul igénybe vett támogatás esetén a visszafizetési kötelezettség az ösztöndíjas által jogosulatlanul igénybe vett támogatás összegére terjed ki. A jogosulatlanul kifizetésre kerülő ösztöndíjat az Egyetem visszaköveteli az ösztöndíjastól.

# Az ösztöndíj szüneteltetése és megszűnése

* 1. Amennyiben az ösztöndíjjogosultság feltétele a munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megléte, szülési szabadság, gyermekgondozási díj időtartamára igénybe vett fizetés nélküli szabadság, harminc napot meghaladó betegszabadság, harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság időtartama alatt az ösztöndíjas ösztöndíjra nem jogosult. Amennyiben az előbbiekben felsorolt időtartam letelt az ösztöndíjas időszak vége előtt, az ösztöndíj folyósítását folytatni kell. Amennyiben erre az ösztöndíjas időszakot követően kerül sor, ösztöndíjra az ösztöndíjas csak a soron következő ösztöndíj pályázat elnyerését követően lesz jogosult.
	2. Amennyiben az ösztöndíjjogosultság feltételét képező munkaviszony az ösztöndíjas időszak alatt megszűnik, úgy az ösztöndíj folyósítását meg kell szüntetni.

Sopron, 2025.

Prof. Dr. Fábián Attila s. k.

Prof. Dr. Fábián Attila

Rektor