



AKCIÓTERV

Akció	Charta és Kódex elv	Határidő	Szervezeti egység	Indikátorok
1. – Új OTM-R keretrendszer kidolgozása (a jelenlegi 1/2018-as szabályozás felülvizsgálata az oktatói és kutatói munkakörökre vonatkozóan annak érdekében, hogy OTM-R irányelvként működhessen; toborzásban részt vevő munkatársak képzése; karrier oldal angol nyelvű fordítása; új toborzási KPI-ok kialakítása az ellenőrzéshez)	3 – Szakmai felelősség 12 - Felvétel 13 – Toborzás 14 – Kiválasztás 15 – Átláthatóság 16 – Érdemek elbírálása 17 – Önéletrajzok sorrendjében időbeli változások 20 - Rangidősség	2026/08	HPI	1) Kommunikációs kampány elindítása 2) Képzések szervezése a toborzásban résztvevő vezetők és HR munkatársak számára 3) Éves kérdőíves felmérés a HR referensek körében a toborzási elvekről és kiválasztási gyakorlatokról, annak felmérésére, hogy az OTM-R paraméterek milyen mértékben jelennek meg a gyakorlatban 4) Karrier oldal angol nyelvre fordítása 5) Toborzási KPI-ok éves szintű nyomonkövetése
2. – Női kutatókról szóló éves riport fejlesztése (a női kutatókról szóló adatszolgáltatás mélyítése annak érdekében, hogy a puszta létszámadatokon túl árnyaltabb képet kapjunk; a béreket, az oktatási terhelést és a karrierciklusok hosszát vizsgálva női és férfi kutatók körében; éves elemzés 2021-től kezdődően)	27 – Nemek közötti egyensúly	Adatelemzés 2025/10, majd minden év májusában Javaslat benyújtása 2026/05	HPI	1) Éves adatelemzés bemutatása a felsővezetés számára 2) Javaslat megfogalmazása az elemzés során azonosított témák alapján az Esélyegyenlőségi Bizottság és a Rectori Kabinet Titkársága részére
3. – Kutatók kompenzációs csomagjának felülvizsgálata (a kutatói javadalmazás mélyebb megértésének támogatása és annak láthatóvá tétele a vezetés számára;	22 – Szakma elismerése 26 – Finanszírozás és bérek	Adatelemzés 2026/06 Javaslat 2026/11	HPI	1) Éves adatelemzés bemutatása a felsővezetés számára 2) Javaslatok megfogalmazása a jó gyakorlatok, HR szakmai szempontok és a jogszabályi

egy átfogó jelentés elkészítése, amely bemutatja az alaphér és az összjövedelem közötti különbséget, valamint az összjövedelem összetevőit; az elemzés kiindulópontja a modellváltás előtti állapot (2020); az adatok éves elemzése)				keretből fakadó elvárások figyelembevételével a felsővezetés részére
4. – Munkavállalói juttatások összegyűjtése (az elérhető egyetemi szolgáltatások egységes kommunikációja a PTE munkatársai számára tervezett aloldalon)	23 – Kutatási környezet	2026/05	KI	1) Információk összegyűjtése 2) Munkavállalói aloldal létrehozása a PTE főoldalán belül 3) Kommunikációs kampány
5. – Az alkotói szabadság kihasználtságának elemzése (együttműködő kutatók bevonásával az alkotói szabadság jogi kereteinek áttekintése; felmérés készítése az alkotói szabadságban részt vett kutatók körében; valamint felmérés a szakmai vezetők körében a jelenlegi gyakorlat előnyeiről és hátrányairól; az eredmények alapján fejlesztési javaslat kidolgozása és bemutatása a felsővezetés számára)	24 - Munkafeltételek	2026/06	HPI és BTK	1) Fókuszcsoportos felmérés a résztvevő kutatók tapasztalatairól és véleményéről 2) Kérdőíves felmérés a szakmai vezetők tapasztalatairól és véleményéről 3) Szakmai javaslat megfogalmazása és bemutatása a felsővezetés számára
6. – Coachingprogram kidolgozása kutatók számára karriertanácsadási fókusszal (a célcsoport az egyetemi oktatók és kutatók, különösen az R2 és R3 szinteken; PTE-s coaching pool létrehozása belső coachok meghívásával; irányelvek kidolgozása a szolgáltatáshoz való hozzáféréshez; kommunikációs kampány indítása a bevezetés támogatására)	22 – Szakma elismerése 28 – Karrierfejlődés 30 – Karrier tanácsadás elérhetősége 39 – Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége	2026/02 coaching pool elindítása	HPI	1) Irányelvek kidolgozása a coaching pool működéséről 2) A coaching pool elindításának kommunikálása 3) A coaching alkalmak éves szintű nyomonkövetése, különös tekintettel a kutatók közötti eloszlásra
7. – Vezetőképző tréningprogram bevezetése coaching támogatással kutatók számára, professzionális trénerek közreműködésével	3 – Szakmai felelősség 37 – Felügyeleti és irányítási feladatok	első vezetőképzés 2025/11- 2026/06	HPI	1) Egyedi fejlesztésű képzési tematika kidolgozása kutatócsoport-vezetők számára 2) Több modulból álló, összesen

(PTE-specifikus, egyedi fejlesztésű képzési tananyag kidolgozása professzionális vezetőfejlesztő tréner bevonásával, valamint egy vezetői klub létrehozása)		utána két évente		tíznapos képzési program megvalósítása, legfeljebb 12 résztvevővel 3) Vezetői klub létrehozása (rendszeres esetmegbeszélő alkalmak vezetők számára)
8. – Kiegészítő program kidolgozása diagnózis alapján, szakértő tanácsadók bevonásával (kérdőív kidolgozása a diagnózishoz együttműködő kutatók bevonásával; a kapott eredmények alapján intézkedések megvalósítása; nyomonkövetés)	24 - Munkafeltételek	2025/10 első felmérés eredményei 2026 akciók 2028/10 nyomonkövető felmérés eredményei	HPI	1) Kockázati területek és célcsoportok azonosítása a diagnózis eredményei alapján (legalább 200 válaszadó részvételével) 2) Akciók megfogalmazása az azonosított szempontok alapján 3) A kérdőív megismétlése három év elteltével az alkalmazott intézkedések hatékonyságának mérésére
9. – Belső képzési portfólió létrehozása kutatók számára (a meglévő belső képzések és képzési igények összegyűjtése; belső képzési rendszer kialakítása online platform támogatásával; eljárásrend kidolgozása)	4 – Szakmai hozzáállás 7 – Helyes gyakorlat a kutatásban 38 – Folyamatos szakmai fejlődés 39 – Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége	2025/10 első tréningnaplár az akadémiai évre vonatkozóan	HPI és IGI Kutatástámogatás	1) Összegytemi központi képzési naptár létrehozása, az első évben legalább 10 képzéssel és minimum 100 résztvevővel 2) Digitalizált, központi belső képzési keretrendszer kidolgozása
10. – Egészségügyi szűrővizsgálat kutatók számára (mobil szűrőegység biztosítása minden campuson az alapvető egészségügyi szűrések elvégzésére)	23 – Kutatási környezet	2025/05 szűrővizsgálati roadshow első állomása két kar számára, majd félévente két kar bevonása	EHPI (PTE Családokért Program)	1) Minden kar részvétele a szűrésben 2026 végéig 2) Félévente két kar bevonása a szűrési programba 3) A kommunikáció összehangolása a PTE által kínált egyéb juttatásokkal és szolgáltatásokkal, melyek a 4. akcióban említett munkavállalói aloldalon szerepelnek
11. – A publikációs és adat-repozitóriumok fejlesztési lehetőségeinek elemzése: 1) adatbázis-igények felmérése és fórum szervezése a dékánok és tudományos dékánhelyettesek	23 – Kutatási környezet	1A) Publikációs adatbázis igények felmérése 2025/07 1B) Fórum a	EKTK és IGI Kutatástámogatás + Informatikai Igazgatóság	1) Minden kar bevonása az igényfelmérésbe és az adatbázis fórumba 2) Szakmai ajánlások megfogalmazása a publikációs és adat-repozitóriumi kérdésekben a

számára, 2) publikációs repozitóriumra vonatkozó szakmai javaslat 3) adat-repozitóriumra vonatkozó szakmai javaslat		publikációs adatbázis rendszeréről 2025/04 2) Publikációs repozitóriumra vonatkozó javaslat: 2025/08 3) Adat-repozitóriumra vonatkozó javaslat szakmai tartalommal: 2026/06		felsővezetés és a HRS4R Working Group számára
12. – A kutatási tevékenységet támogató szoftverek és alkalmazások összegyűjtése (a kutatási környezet szempontjából releváns és jelenleg is elérhető kutatási tevékenységet támogató szoftverek és applikációk összegyűjtése és megjelenítése a létrehozandó kutatástámogató weboldalon)	23 – Kutatási környezet	2026/06	IGI Kutatástámogatás, Informatikai Igazgatóság, DOT és ETK	A kutatást támogató szoftverek és alkalmazások egységes listája, valamint azok használati feltételei, kutatók számára elérhető módon a kutatástámogató weboldalon
13. – Kutatástámogatási weboldal létrehozása (a nemrég létrehozott kutatástámogatási funkció fő tevékenysége az információáramlás erősítése a központi támogató egységek és a kari kutatók között; ennek egyik kulcsfontosságú eszköze a kutatástámogatási weboldal létrehozása)	5 – Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek 30 – Karriertanácsadás elérhetősége 34 – Kifogások/panaszok 39 – Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége	2025/10	IGI Kutatástámogatás	Új kutatástámogató weboldal létrehozása, 2026 végéig 400 felkeresés elérésével
14. – Kutatói levelezőlista létrehozása (a kutatástámogatási funkció egy másik kulcsfontosságú kommunikációs eszköze egy dedikált	3 – Szakmai felelősség 5 – Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek 30 – Karrier tanácsadás	2026/01	IGI Kutatástámogatás	Legalább öt hírlevél kiküldése az új kutatói levelezőlistán keresztül 2026 végéig, minimum 30%-os megnyitási arány elérésével

levelezőlista létrehozása kutatók számára, melynek célja a kutatói hírek hírlevélzajból történő kiemelése)	elérhetősége 39 – Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége			
15. – Kutatói Fórum rendezvénysorozat létrehozása (a kutatók közötti, valamint a kutatók és a kutatástámogatási munkatársak közötti kapcsolatok erősítése érdekében kutatói fórum rendezvénysorozat kerül kialakításra; ezek az események lehetőséget biztosítanak a kari kutatások bemutatására, interdiszciplináris együttműködések kezdeményezésére, valamint a központi támogató szolgáltatások ismertetésére)	3 – Szakmai felelősség 5 – Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek 30 – Karrier tanácsadás elérhetősége 39 – Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége	Első Kutatói Fórum: 2026/04, majd félévente két fórum megrendezése	IGI Kutatástámogatás	Két Kutatói Fórum esemény megszervezése 2026 őszéig, összesen 60 résztvevővel, valamint elégedettségi felmérés készítése a feldolgozott témákról
16. – Az intézményi belső szabályozási rendszer fejlesztése (az adminisztráció egyszerűsítése digitalizációval; papírmentes kutatási projektmenedzsment megerősítése; online beszerzési folyamatok lehetővé tétele)	5 – Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek 23 – Kutatási környezet	2026/06	IGI Kutatástámogatás	Elemző jelentés benyújtása a döntéshozók számára, amely tartalmazza az elektronikusan kezelhető folyamatok arányát is
17. – Kutatói munkakörök felülvizsgálata a kutatásra fordítható hasznos idő tükrében (a kari gyakorlatok áttekintése annak érdekében, hogy felmérhető legyen a munkaidő megoszlása az oktatás (beleértve a kontaktórákat, felkészülést, vizsgáztatást és hallgatói konzultációt), kutatás és adminisztratív feladatok között; ajánlások megfogalmazása az optimalizálás érdekében)	1 – Kutatás szabadsága 24 - Munkafeltételek 28 - Karrierfejlődés 29 – Mobilitás értéke 33 - Tanítás	2026/06	IGI Kutatástámogatás	Elemzésen alapuló javaslat bemutatása a HRS4R Working Group számára, lehetséges optimalizálási intézkedések felvázolásával
18. – Pályázati finanszírozás felülvizsgálata (a jelenlegi kutatástámogatási alapok rendszerének áttekintése és új alapok	6 - Felelősség 9 – Köz iránti elkötelezettség 23 – Kutatási környezet	2026/06	IGI Kutatástámogatás és PPMI	Elemzésen alapuló javaslat bemutatása a felsővezetés számára, lehetséges optimalizálási intézkedések

létrehozására vonatkozó javaslat megfogalmazása a jó gyakorlatok figyelembevételével; beleértve a kutatócsoportok szakmai céljaihoz igazított pénzügyi támogatást, valamint a kutatáshoz szükséges anyagok, eszközök és szoftverek beszerzésének finanszírozását)	25 – Foglalkoztatás állandósága és folyamatossága			felvázolásával
19. – HRS4R intézkedések hatásának mérése (HRS4R adatelemzés és dashboard kidolgozása együttműködő kutatók bevonásával annak érdekében, hogy nyomon követhetők legyenek a változások azokon a területeken, ahol a HRS4R intézkedések hatást gyakorolnak; ennek részeként a 2023-ban végzett kutatói kérdőív módosított változatának megismétlése 2027-ben)	minden fenti elv	2027/11	HPI	Adatanalitikai eszköz és irányítópult Kérdőíves felmérés az oktatói és kutatói munkatársak körében

Charta és Kódex elvek:

(a második oszlopban található hivatkozáshoz)

1. Kutatás szabadsága
2. Etikai elvek
3. Szakmai felelősség
4. Szakmai hozzáállás
5. Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek
6. Felelősség
7. Helyes gyakorlat a kutatásban
8. Terjesztés, az eredmények felhasználása
9. Köz iránti elkötelezettség
10. Megkülönböztetés tilalma
11. Értékelési rendszerek
12. Felvétel
13. Toborzás
14. Kiválasztás
15. Átláthatóság
16. Érdemek elbírálása
17. Önéletrajzok sorrendjében időbeli változások
18. Mobilitási tapasztalat elismerése
19. Képesítések elismerése
20. Rangidősség

21. Posztdoktori kinevezések
22. Szakma elismerése
23. Kutatási környezet
24. Munkafeltételek
25. Foglalkoztatás állandósága és folyamatossága
26. Finanszírozás és bérek
27. Nemek közötti egyensúly
28. Karrierfejlődés
29. Mobilitás értéke
30. Karrier tanácsadás elérhetősége
31. Szellemi tulajdonjogok
32. Társszerzőség
33. Tanítás
34. Kifogások/panaszok
35. Részvétel a döntéshozó testületekben
36. Kapcsolat a kutatásvezetővel
37. Felügyeleti és irányítási feladatok
38. Folyamatos szakmai fejlődés
39. Kutatói képzés és folyamatos fejlődés elérhetősége
40. Felügyelet