

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM**  
**ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR**

**TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER**

**Szeged, 2021. április 29.**

## Preambulum

A Szegedi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Kara (továbbiakban SZTE ÁJTK) a jogszabályi és az egyetemi előírásoknak megfelelően, tekintettel a Kutatási Adminisztrációs Rendszer (KAR) egyetemi szintű bevezetésére, szükségesnek tartja az oktatói/kutatói/tanári (továbbiakban egységesen: oktatói) teljesítmény egyértelmű mérésének érdekében az Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR) bevezetését.

ATÉR keretében az oktatók szakmai teljesítményének objektív alapú mérésére és értékelésére kerül sor, ami alapján átfogó képet kapunk az oktatás, a kutatás, a tehetséggondozás, a közéleti szerepvállalás és a kompetencia-fejlesztés mindenkori helyzetéről. ATÉR rendszerét az Egyetem stratégiai céljaival összhangban és keretrendszerén belül kívánjuk kialakítani, tekintettel a kari, egyéni célok és kompetenciák fejlesztésére.

Az oktatói teljesítményértékelést az SZTE ÁJTK egy olyan folyamatnak tekinti, amelynek segítségével a Kar visszajelzést szerez és ad az oktatók teljesítményéről. Ennek keretében megtörténik az elvárt munkavállalói teljesítmény definiálása, mérése, értékelése és szükség esetén a beavatkozási intézkedések meghatározása.

Jelen szabályzat célja, hogy meghatározza az SZTE ÁJTK-n a teljesítményértékelés céljának, kiterjedésének, a teljesítmény mérésének és értékelésének szabályait, valamint, hogy útmutatásul szolgáljon az SZTE ÁJTK oktatói és vezetői számára a teljesítményértékelés sikeres lebonyolítása során felmerülő feladatok tekintetében, és objektív mutatóival segítséget nyújtson a közalkalmazotti minősítések elkészítéséhez is.

E szabályzat különösen

- az egyetemi célkitűzéseknek, különösen a Szegedi Tudományegyetem Kutató Adminisztrációs Rendszerének (KAR),
- a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság egyetemi tanári pályázatok értékelésének,
- az Magyar Tudományos Művek Tára keretrendszerének,
- a nemzetközi egyetemi rangsorok (pl. QS World University Rankings, Times Higher Education University Rankings és Academic Ranking of World Universities) módszertanának

figyelembevételével került kidolgozásra.

## I. Szabályozás jogi háttere

Az SZTE ÁJTK a TÉR kialakítása során figyelembe veszi:

- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) rendelkezéseit (különösen 24-35 §§)<sup>1</sup>, továbbá
- az SZTE Doktori Képzés és Doktori Fokozatszerzés Szabályzatát,<sup>2</sup>
- az SZTE Habilitációs Szabályzatát,<sup>3</sup>
- az SZTE Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rendjét (különösen XV. FEJEZET: Az egyetem minőségfejlesztési rendszere),<sup>4</sup>
- az SZTE Szervezeti és Működési Szabályzata Foglalkoztatási Követelményrendszerének (összhangban a Kjt. és a 395/2015. (XII.12.) Korm. rendelettel)<sup>5</sup> tartalmát,
- az SZTE Szenátusának a 260/2013. számú határozatát a Szegedi Tudományegyetem publikációs tevékenységének nyilvántartásáról, és a kapcsolódó tudományos és művészeti publikációk ill. alkotások tárolásáról a Publicatio Repoitóriumban,
- az SZTE ÁJTK oktatói Munka Hallgatói Véleményezérére vonatkozó szabályzatát,<sup>6</sup>
- az SZTE ÁJTK Minőségbiztosítási Szabályzatát<sup>7</sup> és
- az SZTE ÁJTK tanrendi irányelveit.

---

<sup>1</sup> <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>

<sup>2</sup> <https://u-szeged.hu/download.php?docID=58622>

<sup>3</sup> <https://u-szeged.hu/download.php?docID=2732>

<sup>4</sup> <https://u-szeged.hu/download.php?docID=41801>

<sup>5</sup> <https://u-szeged.hu/download.php?docID=41814>

<sup>6</sup> <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=110628>

<sup>7</sup> <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=66736>

## II. Általános rendelkezések

### 1. § A TÉR célja

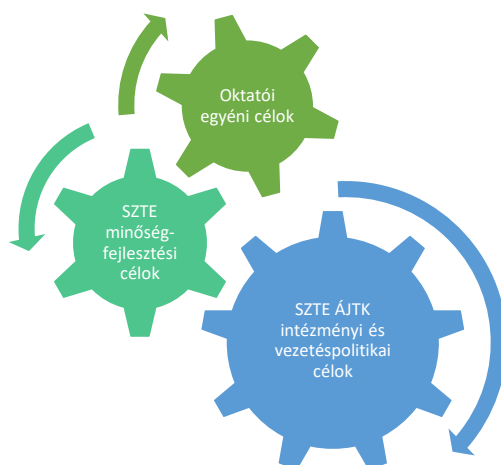
(1) A SZTE ÁJTK által alkalmazott TÉR célrendszere a következő:

(a) *oktatói egyéni célok*: az egyéni tudományos előmenetel segítése, támogatása (pl. doktori fokozatszerzés, habilitáció, egyetemi tanári kinevezés, akadémiai doktori cím);

(b) *az SZTE ÁJTK intézményi és vezetéspolitikai céljai*:

- az SZTE ÁJTK nemzetközi láthatóságának és versenyképességének erősítése: a nemzetközi oktatási és kutatási tevékenységek, valamint a nemzetközi publikációs törekvések kiemelt támogatása;
- az SZTE-n végzett, illetve az SZTE-hez kapcsolódó tevékenységek értékelése: azon tevékenységeknek a mérése és értékelése a cél, amelyek az SZTE-n valósulnak meg, illetve amelyek kapcsán az értékelt személynek az SZTE ÁJTK-hoz kapcsolódó affiliációja dokumentáltan igazolható;
- a munkatársak eredményeinek, teljesítményének befolyásolása: olyan rendszer megteremtése, mellyel az oktatók számára egyértelműen kifejezhető, mérhető és értékelhető a munkájuk során elérendő célok és teljesítmények;
- az SZTE ÁJTK tudományos tevékenységének értékelése: visszacsatolást szolgáltatson az SZTE ÁJTK vezetői számára a minőségi oktatás, kutatásfejlesztés és nemzetközi versenyképesség fokozása kapcsán alkalmazott megközelítések, megoldások és módszerek vonatkozásában;
- az erőforrások racionalizálása: az igénybe vett kapacitások számszerűsítése, az oktatók közötti terhelési különbségek (pl. évfolyam és szakdolgozat, valamint doktori témavezetés, záróvizsgáztatás, fakultatív kollégiumok meghirdetése) kiegyenlítése;
- az SZTE ÁJTK humánpolitikai döntéseinek és személyzeti intézkedéseinek megalapozása.

(c) *az SZTE minőségfejlesztési céljai*: a minőségértékelés és a minőség alapú vezetés megvalósítása; a mindenkori működési paraméterekhez igazítva biztosítani a fejlesztési irányok és célok kijelölését, a célok elérésének mérését, a szükséges akciók megtervezését, végrehajtását és visszacsatolás adását.<sup>8</sup>



1. ábra: a TÉR célrendszere

<sup>8</sup> A Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rend, XV. FEJEZET: Az egyetem minőségfejlesztési rendszere, 1. pont.

## 2. § ATÉR hatálya

(1) A TÉR *személyi hatálya* kiterjed az SZTE ÁJTK-n közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott, oktatói és kutatói tevékenységet végzők teljes körére független attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben dolgoznak. A részmunkaidőben alkalmazott közalkalmazottól elvárt teljesítmény a munkaidejével arányos, pontszámát a munkaidejének megfelelően arányosítani kell.

(2) Annak, a TÉR személyi hatálya alá tartozó, újonnan kinevezett oktatónak vagy kutatónak, akinek a jogviszonya a naptári év során kezdődik, a teljesítménye a következő naptári évtől kerül értékelésre. Akinek a naptári év során változik meg a munkaköre, a teljesítménye az adott naptári évben a naptári év kezdetekor fennálló munkaköre szerint kerül értékelésre.

(3) Az oktatói teljesítmény csak teljes naptári év vonatkozásában mérhető, olyan naptári évben, amikor az oktatói tevékenység szünetel (pl. fizetés nélküli szabadság időtartama) a tevékenység nem értékelhető.

(4) A TÉR *tárgyi hatálya* a következő oktatói tevékenységekre terjed ki:

(a) oktatási tevékenység,

(b) kutatási tevékenység,

(c) tehetséggondozással összefüggő tevékenység,

(d) egyetemi és akadémiai szférában betöltött közéleti tevékenység és

(e) egyéni kompetencia-fejlesztéssel és közösségépítéssel összefüggő tevékenység.

A felsorolt tevékenységek értékeléséhez az SZTE ÁJTK-hoz kapcsolódó intézményi affiliáció szükséges. Ezek a tevékenységek akkor vehetőek figyelembe, ha az SZTE-n, illetve az SZTE képviselőjében valósulnak meg.

(5) A kutatói munkakörben alkalmazott közalkalmazottak teljesítményértékelése kapcsán a TÉR-nek az oktatói tevékenységre vonatkozó kötelező minimum nem alkalmazandó, de amennyiben oktatási tevékenységet is végez, az ehhez rendelt pontszámok az összteljesítményébe beszámítandók.

## 3. § A TÉR alapelvei

(1) A TÉR az oktatói teljesítményt értékeli, így tartalmazza a jogszabályok, illetve egyetemi szabályzatok által támasztott követelményeket (a munkakörönként meghatározott minimumelvárásokat az **I. számú melléklet**ben szerepelnek) és az ezen felüli teljesítéseket egyaránt.

(2) Az oktatói teljesítmény naptári évenként egyszer, az év végén értékelendő az adott naptári év (az arra a naptári évre eső két akadémiai félév) összteljesítményének mérésével, az e szabályzatban foglaltak szerinti egyéni pontszám kialakításával. Az értékelt naptári év vonatkozásában az oktatáshoz kapcsolódó teljesítményelemeket félévenkénti bontásban, míg az egyéb teljesítményelemeket a teljes naptári évre vonatkozóan kell feltüntetni.

(3) Az oktatói teljesítmény mérése objektív alapon kialakított és előzetesen ismertetett szempontrendszer (ún. indikátorok) szerint történik az egyes teljesítményelemekhez rendelt pontszámok összeadásával. E teljesítményelemek tevékenységcsoportonkénti

listája az **II. számú mellékletben** található. A kutatási tevékenységbe beszámítható tudományos publikációk körét és pontszámát tartalmazó táblázat elkülönítetten, a **III. számú mellékletben** szerepel. Az itt meghatározott indikátorok olyan eredményjelző mutatók, melyek adott időszakra vonatkoztatott megvalósulási értéke önállóan számba vehető, mérhető és igazolható. Az **II. és III. számú mellékletet** az SZTE ÁJTK vezetése – a kari Minőségirányítási Bizottság javaslata alapján<sup>9</sup> – minden évben, az éves teljesítményértékelést követően felülvizsgálja és szükség esetén módosítását kezdeményezi a Kari Tanácsban.

(4) Az értékelt oktató három – lehetőleg egymást követő – éves értékelést követően, az éves értékelések során kialakított egyéni pontszámainak átlaga alapján *minősítést kap*. Ez a minősítés kizárólag az e szabályzat szerinti teljesítményértékelésen alapszik és nem érinti a közalkalmazottak Kjt. szerinti minősítését.<sup>10</sup>

(5) Az egyéni teljesítményeket az értékelt oktató munkakörének megfelelően, differenciáltan kell megítélni. Ezen túlmenően figyelembe kell venni azokat az egyéni szempontokat, amelyek az oktatói karrierben hosszabb (min. egybefüggő 90 nap) szünetet eredményeznek (pl. gyed, gyes, egészségügyi okok, külföldi kutatói ösztöndíj). Ezeket a szempontokat az érintett egységvezető – közvetlen munkahelyi vezetői jogkörében eljárva, összhangban a jogszabályi előírásokkal és az e szabályzatban meghatározott eljárási szabályokkal – mérlegeli, és szükség esetén a minimumkövetelmények teljesítése alól – részben vagy egészben – felmentést adhat. Ezen döntéséről és annak indokairól a dékánt haladéktalanul tájékoztatja. A különböző munkakörökben egy naptári évben minimálisan elvárt pontszámokat az alábbi táblázat tartalmazza:

Oktatói munkakörök (minimum 25 pont az oktatásból és 10 pont a kutatásból):

|                         |         |
|-------------------------|---------|
| Tanársegéd              | 40 pont |
| Adjunktus <sup>11</sup> | 45 pont |
| Egyetemi docens         | 55 pont |
| Egyetemi tanár          | 60 pont |
| Mesteroktató            | 27 pont |

Kutatói munkakörök (minimum 15 pont a kutatásból):

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| Tudományos segédmunkatárs | 25 pont |
| Tudományos munkatárs      | 30 pont |
| Tudományos főmunkatárs    | 40 pont |
| Tudományos tanácsadó      | 45 pont |
| Kutatóprofesszor          | 45 pont |

(6) Az értékelés során az igazolt teljesítések fogadhatók el: az igazolás történhet hivatalos dokumentum, – ahol ez nem beszerezhető – a közvetlen munkahelyi vezető nyilatkozata útján. Az adatok forrását az **II. melléklet** meghatározza.

<sup>9</sup> SZTE ÁJTK Minőségbiztosítási Szabályzata 17. §-a alapján

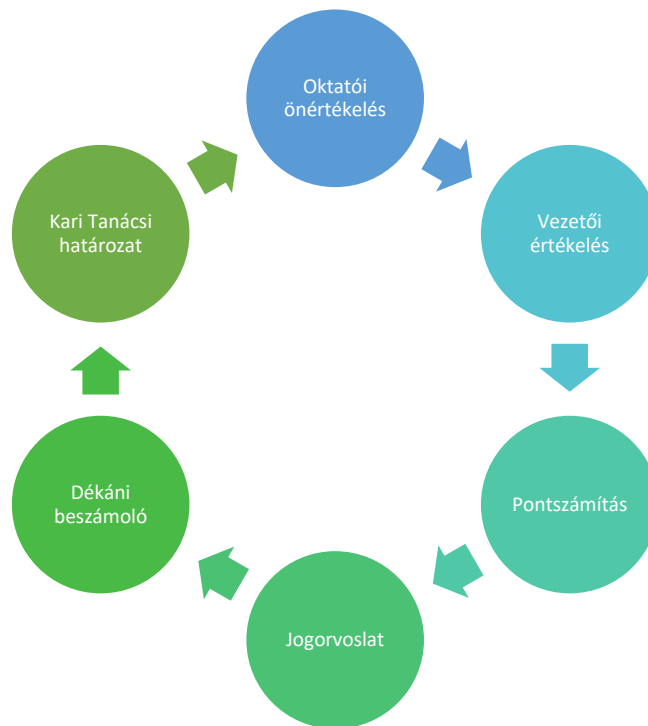
<sup>10</sup> 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról, 40. §

<sup>11</sup> A főiskolai docensi munkakörben foglalkoztatottra az adjunktusra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

4. § A teljesítményértékelés lebonyolítása, az eredmények értékelése és dokumentálása: a teljesítményértékelési ciklus

(1) A teljesítményértékelés minden naptári évet követően azonos módon és ütemezés szerint zajlik az alábbi lépésekben és határidőkkel:

| Intézkedés:  | Határidő:   |
|--|-------------|
| Az oktató kitölti az értékelt naptári évre vonatkozóan az erre rendszeresített teljesítményértékelési adatlapot és nyilatkozik a tevékenységeihez kapcsolódó intézményi affiliációról (ld. <b>IV. számú melléklet</b> ) (oktatói önértékelés) és csatolja hozzá a szükséges igazolásokat. Ezeket elektronikus formában megküldi az egységvezetőnek.  | január 20.  |
| Az egységvezető jóváhagyja az egységéhez tartozó oktatók teljesítményértékelési adatlapjait és a hozzá csatolt igazolásokat, és – szükség esetén – vezetői értékelést fűzhet hozzá (egységvezetői értékelés), mindezeket az egységvezetői nyilatkozatban rögzíti ( <b>V. számú melléklet</b> ). Ezeket elektronikus formában megküldi az általános dékánhelyettesnek és a kari minőségbiztosítási referensnek.   | február 20. |
| A hitelesített értékelések alapján az általános dékánhelyettes – a kari minőségbiztosítási referens támogatásával – kialakítja a teljesítményértékelés végleges pontszámát. (pontszámítás).  | április 15. |
| A Dékáni Hivatal a teljesítményértékelés eredményéről jegyzőkönyvet készít, amelyet elektronikus formában megküld az értékelt oktátónak és az érintett egységvezetőnek. Az értékelt oktató az eredménye vonatkozásában a jegyzőkönyv megküldésétől számított 14 napon belül a dékánnál észrevételt tehet. Az észrevételeket a dékán 30 napon belül kivizsgálja (jogorvoslat).  | május 15.   |
| A dékáni vezetés –a teljesítményértékelés tapasztalatait összesíti, azokról beszámolót készít, amelyben – szükség esetén – javaslatot tesz e szabályzat módosítására és az átlagon felüli teljesítményt nyújtó oktatók elismerésének módjára. Amennyiben a kari költségvetés keretei nem teszik lehetővé az anyagi elismerést, a dékán ennek okairól a Kari Tanácsnak beszámol és az elismerés alternatív formájára tesz javaslatot. (dékáni beszámoló). | május 31.   |
| A Kari Tanács a beszámoló elfogadásáról, illetve a további intézkedésekről határozatot hoz (Kari Tanácsi határozat).   | június      |



2. ábra: Éves teljesítményértékelési ciklus

(2) A teljesítményértékelés pontjainak éves kiszámítása és az értékelt oktató háromévenkénti minősítése a következőképpen történik:

(a) az értékelt oktató által az adott évben bejelentett és igazolt (hitelesített) teljesítményelemekhez rendelt pontszámok összeadódnak a **II.** illetve **III. számú mellékletben** foglalt pontértékek szerint [ahol a 2. § (4) bek. alapján az egyes tevékenységcsoportokhoz tartozó indikátorok alapján számított pontértékek jelölése **a, b, c, d** és **e**], ez az összesített pontérték adja az értékelt oktató *végleges, egyéni pontszámát (a)*, a részmunkaidős foglalkoztatás esetében a kerekítés általános szabályai alkalmazandók;

$$a = a + b + c + d + e$$

(b) a 6. § (5) bek. alkalmazása érdekében *munkakörönként differenciált kari átlag (β)* kerül kiszámításra a naptári év kezdetén az adott munkakörben foglalkoztatott oktatók végleges, egyéni pontszámának összeadásával és e pontszámnak az ilyen oktatók számával (**x**) történő elosztással; a részmunkaidőben foglalkoztatott oktató pontszámát úgy kell figyelembe venni, mintha teljes munkaidőben lenne foglalkoztatva, így az egyéni pontszámát arányosítani kell;

$$\beta = (a_1 + a_2 + a_3 + \dots + a_x) / x$$



(c) az egyéni pontszám és a differenciált kari átlag összevetése alapján az alábbi eredmények szülehetnek:

| <b>Egyéni pontszám és a kari átlag viszonya</b>   | <b>Jogkövetkezmény</b>           |
|---|----------------------------------|
| Egyéni pontszám az e szabályzat által meghatározott minimumelvárás alatti<br><br><b><math>\alpha &lt; \text{MIN}</math></b>   | a 6. § (3)-(4) bek. alkalmazandó |
| Egyéni pontszám az e szabályzat által meghatározott minimumelvárással azonos vagy a feletti, de a differenciált kari átlagot nem haladja meg<br><br><b><math>\text{MIN} \leq \alpha \leq \beta</math></b> | nincs jogkövetkezmény            |
| Egyéni pontszám a differenciált kari átlag feletti<br><br><b><math>\alpha &gt; \beta</math></b>   | a 6. § (5) bek. alkalmazandó     |

(d) a *háromévenkénti minősítés meghatározásához* három – lehetőleg egymást követő – éves értékelés egyéni pontszámát átlagoljuk ( $\gamma$ ) és ezt hasonlítjuk össze az azonos munkakörben dolgozók azonos módszer szerint számított kari átlagával ( $\delta$ )

$$\gamma = (\alpha_{1.\text{év}} + \alpha_{2.\text{év}} + \alpha_{3.\text{év}}) / 3$$

$$\delta = (\gamma_1 + \gamma_2 + \gamma_3 + \dots + \gamma_x) / x$$

(e) a hároméves egyéni átlag és a hároméves differenciált kari átlag összevetése alapján az alábbi minősítést kapja:

| <b>Egyéni átlag és a kari átlag viszonya</b>  | <b>Minősítés</b> |
|---|------------------|
| Egyéni átlag a kari átlagnál több mint 15 %-kal alacsonyabb<br><br><b><math>\gamma &lt; 0,85 \times \delta</math></b>                               | Átlag alatti     |
| Egyéni átlag a kari átlaghoz képest maximum 15%-os eltérést mutat<br><br><b><math>0,85 \times \delta \leq \gamma \leq 1,15 \times \delta</math></b> | Átlagos          |
| Egyéni átlag a kari átlagnál több mint 15 %-kal magasabb<br><br><b><math>\gamma &gt; 1,15 \times \delta</math></b>                                  | Átlag feletti    |

(f) a hároméves minősítés alkalmával tevékenységcsoportonkénti egyéni átlagot is kell számítani, amely alkalmas arra, hogy megmutassa, mely területek erősítésére van szüksége a leginkább az értékelt oktatónak.

#### *5. § A teljesítményértékelés során keletkezett iratok, adatbázisok, információk megőrzése és védelme*

(1) Az oktatói teljesítményértékeléssel kapcsolatosan keletkezett iratok és adatbázisok (továbbiakban: adatok) kezeléséért és megőrzéséért az SZTE ÁJTK Dékáni Hivatala a felelős.

(2) Az adatok feldolgozásában résztvevők írásban nyilatkoznak arról, hogy a tudomásukra jutott, illetve az elektronikus formában tárolt adatokat illetékteleneknek nem szolgáltatják ki.

(3) A teljesítményértékelés során keletkezett adatok gyűjtése, kezelése és tárolása során az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 számú, a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló rendeletének megfelelően kell eljárni, és úgy, hogy azzal az értékelt oktató személyiségi jogai ne sérüljenek.

(4) A teljesítményértékelés során keletkezett adatokba való betekintésre csakis és kizárólag az értékelt oktató kifejezett hozzájárulása esetén (**VI. számú melléklet**), illetve akkor van lehetőség, ha az iratokba betekinteni kívánó személyt e szabályzat, törvény, avagy az SZTE ÁJTK dékánja vagy Kari Tanácsa hatalmazza fel a teljesítményértékelés megismerésére.

(5) A teljesítményértékelés során keletkezett adatokat öt évig meg kell őrizni.

#### *6. § A teljesítményértékelés eredményének felhasználása*

(1) Az oktatói teljesítményértékelés eredményét [amennyiben rendelkezésre áll, a legutóbbi, de három évnél nem régebbi hároméves értékelés eredményét, ennek hiányában a három évnél nem régebbi éves értékelés(ek) eredményét] figyelembe kell venni az oktatókat érintő személyi döntéseknél (pl. vezetői megbízás, kinevezés, előléptetés, kitüntetés, jutalmazás).

(2) A teljesítményértékelésről szóló jegyzőkönyv megküldését követő 30 napon belül az egységvezető célkitűző beszélgetésre hívja az értékelt oktatót, amelyen értékelik az előző naptári év teljesítményét és – az oktató egyéni karrierútját és az egység érdekeit szem előtt tartva – közösen teljesítménycélokat határoznak meg az oktató számára az adott naptári év vonatkozásában. A kitűzött célokról a jegyzőkönyv megküldését követő 45 napon belül írásban értesítik a dékánt (**VII. számú melléklet**).

(3) Ha az oktató teljesítményértékelése azt jelzi, hogy két egymást követő naptári évben nem éri el a munkakörének megfelelő minimumteljesítményt, a teljesítményértékelésről szóló jegyzőkönyv megküldését követő 30 napon belül az egységvezető tájékoztatást kér a teljesítménye elmaradásának okaira vonatkozóan, majd – az értékelt oktatóval egyetértésben, a teljesítmény javítása érdekében – a következő naptári évre vonatkozóan konkrétan elérendő feladatokat határoz meg, s a naptári év végét követően

ezeket értékeli. Az egységvezető erről a dékánt a naptári év végét követő 15 napon belül írásban tájékoztatja.

(4) Ha az oktató teljesítményértékelése azt jelzi, hogy három egymást követő naptári évben nem éri el a munkakörének megfelelő minimumteljesítményt, az értékelt oktató a teljesítményértékelésről szóló jegyzőkönyv megküldését követő 30 napon belül köteles beszámolni a dékáni vezetésnek és az érintett egységvezetőnek a teljesítménye elmaradásának okairól. A dékán – a 3. § (5) bekezdésében foglaltak figyelembevételével és az érintett egységvezetővel egyeztetve – mérlegeli az oktató helyzetét és – az egységvezetővel egyetértésben – dönt a további intézkedésekről.

(5) Minden naptári évben – munkakörönként differenciáltan – a kari átlagteljesítményt meghaladóan teljesítő oktatók munkájának anyagi elismerésére az SZTE ÁJTK dékánja a Kari Tanácsnak javaslatot tesz. Az elismerés azon oktatóknak jár, akik a teljesítményértékelési ciklus lezárásakor (a Kari Tanács határozatának meghozatalakor) az SZTE ÁJTK-n jogvisztonnyal rendelkeznek.

### **III. Átmeneti és záró rendelkezések**

#### *7. § Az első értékelési ciklus*

Az első értékelési ciklus 2021. január 01. napjától 2021. december 31. napjáig tart, amelyet követően az első értékelés várható időpontja – az e szabályzatban foglalt időterv alapján – 2022. április 15. Az első minősítés három értékelési ciklus lezárását követően, legkorábban 2024. április 15. lesz.

#### *8. § Hatályba lépés*

(1) Jelen szabályzat az Állam-és Jogtudományi Kar Tanácsa 2021. április 29. napján tartott ülésén 68./2020/2021. (IV. 29.) sz. KT határozatával elfogadott, módosított szöveget tartalmazza egységes szerkezetbe foglalva. A módosított szabályzat rendelkezései a Kari Tanács döntésének napjával 2021. év április hó 29. napján lépnek hatályba.

(2) A szabályzat a következő linken érhető el folyamatosan: <http://www.juris.u-szeged.hu/karunkrol/szabalyzatok>.

Szeged, 2021. április 29.

Prof. Dr. Görög Márta s.k.  
egyetemi tanár, dékán