




DUNAÚJVÁROSI EGYETEM

MINŐSÍTÉSI ÉS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZAT

Dunaújváros

2017

	Sz-02-1		
	MINŐSÍTÉSI ÉS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZAT		
	2. kiadás	2. módosítás	2 (16). oldal

**Dunaújvárosi Egyetem Szenátusa által 60-2016/2017. (2017.01.31.) sz. határozattal
elfogadva**

Hatályos: 2017. február 1. napjától



TARTALOMJEGYZÉK

PREAMBULUM.....	4
I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
1. § A Szabályzat célja.....	4
2. § A Szabályzat személyi hatálya	4
3. § A Szabályzat tárgyi hatálya.....	5
II. A minősítés és teljesítményértékelés rendszere.....	5
4. § A minősítés és teljesítményértékelés rendszerének célja	5
5. § A minősítés kötelező esetei	6
6. § A közalkalmazott minősítésének általános szabályai.....	7
7. § A közalkalmazott minősítésének különös szabályai	10
8. § A minősítés folyamatának előkészítése és lebonyolításában való közreműködés	13
9. § A minősítéssel szembeni jogorvoslat	14
10. § Adatvédelem a minősítés során	14
III. Értelmező rendelkezések.....	14
IV. Záró rendelkezések	16
MEGISMERÉSI ZÁRADÉK.....	17



PREAMBULUM

A Dunaújvárosi Egyetem (továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a Minősítési és Teljesítményértékelési Szabályzatát (továbbiakban: MTÉR, Szabályzat) *a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény* (továbbiakban: Nftv), *a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény* (továbbiakban: Kjt.), valamint *a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII.12.) korm. rendelet*, valamint az Egyetem szabályzatainak rendelkezéseivel összhangban, az alábbiak szerint határozza meg:

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. § A Szabályzat célja

- (1) A Szabályzat célja olyan egységes minősítési és teljesítményértékelési rendszer (továbbiakban: minősítés) kialakítása, amely alapján a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése válik lehetővé.
- (2) A minősítés egy eltelt időszak közalkalmazotti munkájának objektív, tényeken alapuló értékelését tartalmazza, amely elsősorban az értékelt személyes fejlődésére szolgál azáltal, hogy egyéni fejlődési szempontokat fogalmaz meg számára. Emellett a munkáltató részére segítséget nyújt, hogy mérlegelési jogkörébe tartozó esetekben – különösen a továbbképzési, előléptetési, utánpótlási kérdések tekintetében – átfogó kép álljon rendelkezésére döntéseinek kialakítását megelőzően.

2. § A Szabályzat személyi hatálya

- (1) Jelen Szabályzat személyi hatálya az Egyetem valamennyi közalkalmazottjára kiterjed.
- (2) ¹Jelen Szabályzat személyi hatálya nem terjed ki a rektori és a kancellári megbízás minősítésére. A rektor és a kancellár tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a fenntartó.

¹ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



3. § A Szabályzat tárgyi hatálya²

- (1) Jelen Szabályzatot kell alkalmazni a közvetlen vezető - akadályoztatása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója - értékelő által a közalkalmazott minősítése során az évente, rendszeresen, illetve jogszabály által kötelezően előírt, nem rendszeres esetekben elvégzett értékelés alkalmával.
- (2) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére, ha a korábbi minősítés időpontjától 12 hónap nem telt el. Ebben az esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.
- (3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére akkor sem, ha a közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontjától 12 hónap nem telt el. Ilyenkor – különösen a közalkalmazott kérésére történő minősítés esetében (5. § (1) e) pont) – az értékelés elvégezhető, azonban annak alapján az értékelt nem minősíthető le, a kapott eredmény nem szolgálhat hátrányára.

II. A minősítés és teljesítményértékelés rendszere

4. § A minősítés és teljesítményértékelés rendszerének célja³

- (1) A minősítés és teljesítményértékelés rendszerének célja
 - a) olyan, minden alkalmazottra kiterjedő értékelési rendszer működtetése, amely alkalmas mind a tényleges teljesítmény megbízható értékelésére, mind pedig a folyamatos fejlesztés, fejlődés elősegítésére az intézmény stratégiai céljaival összhangban;
 - b) a munkavállalók időszakos teljesítményének folyamatos visszajelzése, értékelése;
 - c) az értékelés objektív alapokra helyezése;
 - d) a szervezeti és egyéni célok összekapcsolása;
 - e) a költségfelelősségi szemlélet hosszú távú erősítése;

² A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

³ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



- f) ⁴a vezetői feladatok ellátását ösztönző és szankcionáló tevékenység mögé nyilvános, átlátható követelményrendszer kiépítése;
- g) a képzési, és fejlesztési tervek átlátható és folyamatos rendszerben történő megvalósítása;
- h) az egyéni karriertervek kialakítása;
- i) a munkakörökkel kapcsolatos alapvető elvárások tudatosítása;
- j) a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátása megítélésének, az azt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelésének lehetővé tétele;
- k) a közalkalmazott szakmai fejlődésének elősegítése;
- l) a vezetői szintek közötti kommunikációs csatornák kialakítása és fenntartása;
- m) a menedzsmentkultúra működtetése a szervezetben, valamint
- n) a csapatmunka szerepének elősegítése.

(2) A teljesítményértékelés a minősítés részét képezi, annak keretén belül történik.

5. § A minősítés kötelező esetei

(1) A minősítés kötelező esetei

- a) ⁵kinevezett, illetve megbízott vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal;
- b) ⁶a magasabb fizetési fokozatba lépés tekintetében a várakozási idő Kjt. 65. § (3) bekezdés - tartósan magas színvonalú munkavégzés - szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező;
- c) a Kjt. 66. § (1)-(3) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,

⁴ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

⁵ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

⁶ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



- d) a Kjt. 66. § (8) bekezdés szerint a jogviszony létesítésekor garantált illetménynél magasabb illetmény megállapítása esetén, illetve
- e) a közalkalmazott kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén;
- f) címadományozást megelőzően, illetve
- g) gyakornokként a gyakornoki idő lejártának hónapjában a Kjt. 22. § (15) bekezdésében foglaltak szerint.
- (2) ⁷Az (1) bekezdés tekintetében nem kell újabb minősítést elrendelni, ha 12 hónapon belül megtörtént az érintett minősítése.

6. § A közalkalmazott minősítésének általános szabályai

- (1) ⁸A vonatkozó jogszabályok értelmében a minősítés egy eltelt időszak közalkalmazotti munkájának objektív értékelését tartalmazza, melynek szabályait valamennyi közalkalmazottra nézve egységesen állapítja meg a törvény azzal, hogy a *Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról szóló kormányrendelet* az oktatói – ide nem értve a mesteroktatót - vagy kutatói munkakörhöz kapcsolódóan eltérő minősítési szempontokat állapít meg.
- (2) ⁹A minősítést a közalkalmazott közvetlen vezetőjének kell végrehajtani a jogszabály által meghatározott tartalommal, jelen Szabályzat mellékletét képező minősítési lap alkalmazásával.
- (3) ¹⁰Az értékelési folyamat személyes interjú keretében folyik. Az értékelés során jelen van az értékelő vezető - a közalkalmazott közvetlen vezetője, akadályoztatása esetén a munkáltatói jogkört gyakorló rektor vagy kancellár -, illetve a minősítésben érintett közalkalmazott. Jelen lehet továbbá – az értékelt kérésére – egy érdekvédelmi képviselő.

⁷ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

⁸ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

⁹ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

¹⁰ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



Erre irányuló kérését megtagadni nem lehet.

(4) A törvény meghatározza a minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható pontszámokat is:

- a) kiemelkedő minősítés
3 pont,
- b) megfelelő minősítés
2 pont,
- c) kevéssé megfelelő minősítés
1 pont,
- d) nem megfelelő minősítés
0 pont.

(5) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat.

(6) A közalkalmazott minősítésének eredménye az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján

- a) kiválóan alkalmas:
80-100 százalékig
- b) alkalmas:
60-79 százalékig
- c) kevéssé alkalmas:
30-59 százalékig
- d) alkalmatlan:
30 százalék alatt



minősítést kaphat.

- (7) A közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése „nem megfelelő”. Az eredmény ismertetését követő tizedik napon törvény erejénél fogva szűnik meg a közalkalmazotti jogviszony, amennyiben az értékelt “nem megfelelt” minősítést kap.
- (8) Amennyiben az elért pontszámok alapján a minősítés eredménye 50% alá esik, akkor a közalkalmazott további meghallgatására kerül sor, melynek során jelen van a munkáltatói jogkör gyakorlója, a közalkalmazott közvetlen vezetője, a munkáltatói jogkör gyakorlója által javasolt személy, a HR Szolgáltató Központ vezetője, egy érdekvédelmi képviselő, valamint az értékelt közalkalmazott. Az elbeszélgetés célja az eredmény okainak feltárása, valamint egy külön fejlődési terv megállapítása.
- (9) Amennyiben a következő évben elért pontszámok alapján a minősítés eredménye ismét 50%, vagy az alá esik, akkor további munkajogi szankciók fogalmazhatók meg. Ennek megállapítása során jelen van az értékelt, a munkáltatói jogkör gyakorlója, a közalkalmazott közvetlen vezetője, a HR Szolgáltató Központ vezetője, valamint az érdekvédelmi képviselő. Az értékelt kérésére egyéb képviselő is megjelenhet, melyet tőle megtagadni nem lehet.
- (10)¹¹A minősítő írásban indokolni köteles a minősített közalkalmazott alkalmasságának megítélését, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.
- (11)A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.
- (12)¹²A 6. § (1) bekezdésben foglaltakat figyelembe véve a minősítés általános szempontjai a következők:
- a) a munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek;
 - b) a munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka;

¹¹ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

¹² A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



- c) a szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség;
- d) munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat;
- e) a munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet.

(13)¹³A felsorolt kötelező eseteken kívül a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat (Kjt. 40. § (2) bekezdés).

7. § A közalkalmazott minősítésének különös szabályai

(1) A nem oktató munkakört betöltő közalkalmazottak esetében a minősítési szempontok értékelése során az alábbi jellemzőket kell figyelembe venni

- a) együttműködési hajlandóság a főfolyamatok mentén;
- b) a rábízott feladatokat jó szakmai színvonalon látja el;
- c) a rábízott feladatokat határidőre teljesíti;
- d) a feladatai során a problémákat megoldja;
- e) az elvégzett feladatokért vállalja a felelősséget;
- f) terhelés alatt is jól teljesít;
- g) munkáját önállóan végzi;
- h) szakmai tudását folyamatosan bővíti, naprakészségét biztosítja;
- i) hatékonyan vesz részt a csoportos munkavégzésben;
- j) munkája során fogékony új eljárások, módszerek iránt, megfelelően alkalmazza azokat;
- k) mások munkáját, fejlődését elősegíti;
- l) egyéb, munkakörrel nem szorosan összefüggő tevékenység (bizottsági tagság, vezető által külön előírt feladatok elvégzése stb.).

(2) Az oktatói, kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak esetében a minősítési szempontok értékelése során az alábbi jellemzőket kell figyelembe venni:

¹³ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



- a) hallgatói sikeresség (lemorzsolódás);
- b) oktatást elősegítő anyagok készítése;
- c) konzultált szakdolgozatok szám;
- d) konzultált szakdolgozatok sikeressége;
- e) konzultált TDK munkák száma;
- f) ¹⁴ órartartásban való szerepvállalás;
- g) ¹⁵ órartartásban való szerepvállalás szakmai színvonala;
- h) oktatók hallgatói értékelése;
- i) folyamatban lévő kutatási projekteknél való részvétel száma;
- j) megjelent publikációk száma és értéke;
- k) konferencián való részvétel, megjelent absztraktok száma;
- l) ¹⁶ projektben való szerepvállalás;
- m) pályázati eredmények,
- n) egyéb, munkakörrel nem szorosan összefüggő tevékenység (bizottsági tagság, vezető által külön előírt feladatok elvégzése stb.).

(3) Vezető közalkalmazottak esetében a minősítési szempontok értékelése során az alábbi jellemzőket kell figyelembe venni:

- a) együttműködési hajlandóság a főfolyamatok mentén (projektek, pályázatok);
- b) a rábízott feladatokat jó szakmai színvonalon látja el;
- c) a rábízott feladatokat határidőre teljesíti;
- d) felügyeli a folyamatokat és munkatársakat, teljesítmény szinteket állít fel, megteremti a gyakori visszacsatolás lehetőségét;
- e) az elvégzett feladatokért vállalja a felelősséget;

¹⁴ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

¹⁵ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

¹⁶ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



- f) mások munkáját, fejlődését elősegíti;
 - g) megszervezi a feladat végrehajtását, menedzseli az erőforrásokat,
 - h) bevonja munkatársait a feladatok megoldásába, ennek során megfelelő önállóságot biztosít, számukra, felruházza őket a szükséges hatáskörrel;
 - i) egyéb, munkakörrel nem szorosan összefüggő tevékenység (bizottsági tagság, vezető által külön előírt feladatok elvégzése stb.).
- (4) Magasabb vezető közalkalmazottak esetében a minősítési szempontok értékelése során az alábbi jellemzőket kell figyelembe venni:
- a) törekszik a szervezet kiépítésére, a munkatársak közötti összetartozás érzésének erősítésére, képes a szervezet és az egyéni célok összehangolására, munkatársak motiválására, ismeri és alkalmazza a csoportmunka technikáit,
 - b) átlátja a szervezetek, folyamatok, személyek érdekeit, szempontjait, szükségleteit, lehetőségeit, képes prioritások felállítására, képes a cél elérése érdekében egyeztetni a különböző szempontokat és el is tudja fogadni azokat.
- (5) Vezető oktató közalkalmazottak esetében a minősítési szempontok értékelése során az alábbi jellemzőket kell figyelembe venni:
- a) hallgatói sikeresség (lemorzsolódás);
 - b) e-learning anyagok készítése;
 - c) oktatók hallgatói értékelése;
 - d) megjelent publikációk száma és értéke;
 - e) pályázati eredmények;
 - f) együttműködési hajlandóság a főfolyamatok mentén (projektek, pályázatok);
 - g) a rábízott feladatokat jó szakmai színvonalon látja el;
 - h) a rábízott feladatokat határidőre teljesíti;
 - i) felügyeli a folyamatokat és munkatársakat, teljesítmény szinteket állít fel, megteremti a gyakori visszacsatolás lehetőségét;



- j) az elvégzett feladatokért vállalja a felelősséget;
- k) mások munkáját, fejlődését elősegíti;
- l) megszervezi a feladat végrehajtását, biztosítja az erőforrásokat;
- m) bevonja munkatársait a feladatok megoldásába, ennek során megfelelő önállóságot biztosít, számukra, koordinálja a munkatársak tevékenységét;
- n) egyéb, munkakörrel nem szorosan összefüggő tevékenység (bizottsági tagság, vezető által külön előírt feladatok elvégzése stb.).

8. § A minősítés folyamatának előkészítése és lebonyolításában való közreműködés¹⁷

- (1) A feladatokban való közreműködés szempontjából a minősítés folyamatának előkészítése és lebonyolítása az alábbiakból áll:
 - a) az adott évi ütemezés tekintetében a Minőségirányítási Iroda vezetője,
 - b) a minősítés lebonyolítása tekintetében az értékelő vezető, valamint
 - c) az eredmények feldolgozását illetően a HR Szolgáltató Központ vezetője felelős a minősítés elvégzése tekintetében.
- (2) A Minőségirányítási Iroda vezetője minden évben előkészíti a minősítés adott évi ütemtervét. A HR Szolgáltató Központ vezetője ennek alapján rendeli el a minősítés folyamatát.
- (3) A HR Szolgáltató Központ vezetője a folyamat kezdeti szakaszában adatszolgáltatásért, majd a folyamat lezárásaként az adatok feldolgozásáért felel. A HR Szolgáltató Központ vezetője személyesen csak a jelen szabályzat által meghatározott esetben vesz részt a megbeszélésen, azonban minden esetben a minősítő lapon aláírásával igazolja, hogy tudomására jutott a minősítés során elért eredmény.
- (4) Az értékelő vezető a minősítést megelőzően szükség szerint tájékoztatást kér a közalkalmazottól - az értékelési szempontoknak megfelelően - az általa elvégzett tevékenységekről a vizsgált időszakot érintően.
- (5) Az értékelésen az értékelt közalkalmazott számára lehetőség nyílik a minősítésre tett

¹⁷ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



észrevételei megfogalmazására, valamint az elkövetkező időszak feladatainak meghatározásában való közreműködésre. Véleményeltérés esetén törekedni kell a konszenzusos megegyezésre. Az értékelő vezető a minősítési lapot a megbeszélés végén tölti ki véglegesen, az értékelés során felmerült esetleges módosításoknak megfelelően. Ezt követően a jelen lévők aláírásukkal igazolják, hogy konszenzusra jutottak, illetve véleményeltérés esetén azt rögzítik. A közalkalmazott aláírásával igazolja a minősítés eredményének tudomásul vételét, valamint hogy a minősítő lap egy példányát átvette.

- (6) A munkáltatói jogkör gyakorlója az értékelések, a standard munkaköri követelmények, és a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák figyelembe vételével határozza meg a további teendőket.

9. § A minősítéssel szembeni jogorvoslat¹⁸

- (1) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti (Kjt. 40. § (11) bekezdés).

10. § Adatvédelem a minősítés során¹⁹

- (1) A minősítésben - a közalkalmazott személyi adatain túl - csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tény és a ténymegállapításokon alapuló értékelés szerepelhet (Kjt. 40. § (6) bekezdés).

III. Értelmező rendelkezések

Jelen szabályzat alkalmazásában:

1. **Értékelő vezető:** az adott közalkalmazott közvetlen vezetője, a közvetlen vezető akadályoztatása esetén a munkáltatói jogkört gyakorló rektor vagy kancellár.
2. **Kompetenciák:** mindaz a munkavégzéshez szükséges, megnyilvánuló szakértelem, személyes készség, képesség, motivációk, tulajdonságok együttese, amellyel a munkakörben megkívánt eredmények elérhetők.

¹⁸ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.

¹⁹ A Szenátus 60-2016/2017.(2017.01.31.) sz. határozatával pontosította, hatályos 2017. február 1. napjától.



Sz-02-1

MINŐSÍTÉSI ÉS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZAT

2. kiadás

2. módosítás

15 (16). oldal

3. **Standard munkaköri követelményrendszer:** a munkakör betöltéséhez szükséges minimális iskolai végzettségeket és gyakorlati időt tartalmazza.
4. **Minősítés és teljesítményértékelés:** az a folyamat, amelynek során értékeljük és mérjük a szervezetben dolgozók teljesítményét (minősítés).



Sz-02-1

MINŐSÍTÉSI ÉS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI SZABÁLYZAT

2. kiadás

2. módosítás

16 (16). oldal

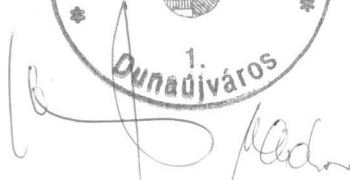
IV. Záró rendelkezések

- (1) Jelen szabályzatot a Szenátus 60-2016/2017. (2017.01.31.) sz. határozatával elfogadta, ezzel egyidejűleg minden - e témában fennálló - korábbi szabályozás hatályát veszti.
- (2) Jelen szabályzat hatályba lépése 2017. február 1. napja.
- (3) Jelen szabályzat közzétételéről az Egyetem a helyben szokásos módon gondoskodik, honlapján hozza nyilvánosságra.
- (4) Jelen szabályzat elérési útvonala:

N:\3 - Szabályzatok\ÉRVÉNYES SZABÁLYZATOK

Dunaújváros, 2017. január 31.




.....
Dr. habil András István
rektor
Szenátus elnöke

