



Doracaku për Stafin Akademik

Universiteti “Haxhi Zeka” Pejë

Përmbajtja

1. Hyrje.....	3
2. Vizioni, Misioni dhe Vlerat	3
2.1 Vizioni	3
2.2 Misioni.....	3
2.3 Vlerat	3
3. Standardet dhe Pritjet Profesionale të Universitetit.....	4
4. Të Drejtat dhe Përgjegjësitë	5
5. Ngarkesa e punës	6
6. Procedurat e Rekrutimit	8
6.1 Stafi akademik i rregullt	8
6.2 Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm.....	9
7. Vlerësimi i Performancës	10
8. Zhvillimi i Stafit Akademik.....	11
9. Pushimet, Mungesat dhe Bilanci Jetë-Punë.....	13
9.1 Pushimet	13
9.2 Mungesat.....	13
9.3 Bilanci Jetë-Punë.....	14
10. Barazia.....	14
11. Procedura Ankimore	16

1. Hyrje

Doracaku për stafin akademik shërben për të lehtësuar të kuptuarit e funksionit të stafit akademik në Universitetin “Haxhi Zeka” (UHZ). Përderisa dispozitat që ndërlidhen me stafin akademik të UHZ-së janë të përpiluara dhe në dispozicion për stafin, ato mund të kërkojnë angazhim shtesë për t’u qasur nga stafi akademik. Prandaj, për të lehtësuar këtë proces, ky doracak është përpiluar si përmbledhje e pikave kyçe të të gjithë dokumenteve dhe dispozitave që ndërlidhen me stafin akademik. Universiteti “Haxhi Zeka” kujdeset që të ofroj një ambient të përshtatshëm ku stafi akademik ka të gjitha parakushtet e nevojshme për të zhvilluar aktivitetin e tyre akademik dhe shkencor.

Doracaku përmban elementet kyçe për të cilat stafi akademik i Universitetit “Haxhi Zeka” duhet të jetë i vetëdijshëm. Ky dokument synon të sqarojë rolin e stafit akademik në veprimtarinë e UHZ-së, pritjet e universitetit për stafin akademik, të drejtat dhe përgjegjësitë e stafit akademik, mënyrat e zhvillimit të aktivitetit ligjërues dhe zhvillimit akademik, dhe çështje tjera siç prezantohen në përmbajtje të këtij doracaku. Doracaku përfshinë stafin akademik të rregullt dhe bashkëpunëtorët e jashtëm.

2. Vizioni, Misioni dhe Vlerat

2.1 Vizioni

Universitet modern dhe i respektuar, që ofron mësimdhënie cilësore, hulumtim dhe kreativitet artistik, vepron si partner i besueshëm për bizneset, komunitetin dhe institucionet vendore e ndërkombëtare të arsimit të lartë, si promotor i zhvillimit rajonal dhe mbështetës i zhvillimit të qëndrueshëm të shoqërisë kosovare në përgjithësi.

2.2 Misioni

Universiteti “Haxhi Zeka” vazhdon traditën e vet pozitive akademike e artistike, krijon mjedis dhe përvoja transformuese akademike në funksion të realizimit të potencialit të plotë të studentëve, zbaton standarde të avancuara shkencore dhe ndihmon zhvillimin ekonomik të rajonit të Pejës dhe të vendit në përgjithësi.

2.3 Vlerat

Në funksion të arritjes së vizionit dhe përmbushjes së misionit të vet, Universiteti “Haxhi Zeka” ka inkorporuar dhe funksionon bazuar në këto vlera kyçe:



Universiteti “Haxhi Zeka” zhvillon aktivitetin e tij mbi parimet e lartpërmendura. Stafi akademik i UHZ-së udhëzohet të ndjekë këto parime institucionale në realizimin e qëllimeve individuale profesionale dhe atyre të përgjithshme të UHZ-së.

Detaje të mëtutjeshme lidhur me qëllimet e përgjithshme, afatgjate e afatshkurta të UHZ-së, mund t’i gjeni në Planin Strategjik të UHZ-së 2020-2024, në këtë vegzë:

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAXhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

3. Standardet dhe Pritjet Profesionale të Universitetit

Universiteti “Haxhi Zeka” në Pejë është institucion i lirë dhe i pavarur nga të gjitha format dhe kushtëzimet e interesave të jashtme. Universiteti “Haxhi Zeka” në Pejë kërkon që anëtarët e tij, në kryerjen e detyrave të tyre institucionale, të respektojnë parimet e korrektësisë dhe paanësisë, duke punuar para së gjithash në interes të universitetit duke shmangur situatat e konfliktit të interesave, dhe sjelljeve jo etike në komunikim, menaxhim, punë kërkimore dhe akademike siç janë të përcaktuara me legjislacionin dhe politikat e UHZ-së duke përfshi Ligjin e Arsimit të Lartë të Republikës së Kosovës, Statutin e UHZ-së, Kodin e Etikës.

Përveç respektimit të akteve ligjore, UHZ kërkon që stafi akademik të kontribuoj në procese planifikuese dhe arritjen e objektivave të përcaktuara në Planin Strategjik të UHZ-së.

Detaje të mëtuftjeshme lidhur me pritjet profesionale të Universitetit mund t'i gjeni në vegëzat e mëposhtme:

Kodi i etikës për staf akademik dhe studentë i Universitetit "Haxhi Zeka" në Pejë

<https://drive.google.com/file/d/1ozEQ0M-uggLa-fkyfR9eIkE4dpzIM30u/view>

Plani Strategjik i Universitetit "Haxhi Zeka" në Pejë, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

Ligji për Arsimin e Lartë

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>

4. Të Drejtat dhe Përgjegjësitë

Të drejtat dhe përgjegjësitë e stafit akademik janë të përcaktuara me Statutin e UHZ-së, Ligjin për Arsimin e Lartë, Ligjin e Punës së Republikës, Kontratën e Punës, Rregulloret e studimeve, Rregulloren për Menaxhimin dhe Sigurimin e Cilësisë, dhe Kodit të Etikës, etj.

Stafi akademik i UHZ-së gëzojnë lirinë e shprehjes. Ata kanë lirinë të pyesin dhe testojnë njohuritë e marra si dhe të shprehin idetë e reja, mendimet kundërshtuese pa e venë vetën në rrezik me humbjen e punës apo ndonjë privilegj që mund të kenë me UHZ-në. Po ashtu, ata kanë të drejtën e publikimit të rezultateve të hulumtimeve të tyre duke respektuar rregullat e kërkimeve shkencore të përcaktuara nga Statutit dhe legjislacioni në fuqi në Kosovë, sidomos të drejtat autoriale.

Stafi akademik ka të drejtën e avancimit dhe zhvillimit akademik të tij, të drejtën e trajtimit të barabartë si dhe drejtën e pushimit si është sqaruar në pjesët e caktuar të këtij Doracaku.

Kultura e punës së stafit akademik në UHZ udhëhiqet nga parimi i sigurimit të cilësisë në çdo proces dhe të njëjtit duhet t'i kryejnë punët me ndërgjegje, me kohë dhe në mënyrë cilësore dhe efikase, gjithnjë brenda kompetencave të tyre.

Stafi akademik i UHZ-së është i obliguar që gjatë procesit mësimor të mbaj me rregulle ligjëratat/ushtrimet, përgatis materialin mësimor, përgatisë teste dhe literaturë e përshtatshme për strukturën e lëndës përkatëse, të mbikëqyrë student në punimet e tyre seminarike dhe tema diplome, si dhe të organizoj provime gjatë afateve të provimeve.

Stafi akademik është i obliguar të marr pjesë në takimet e organeve dhe komisioneve ku është caktuar si anëtar dhe ti kryej ato me përkushtim dhe sinqeritet. Në rast të konflikt të interesi, ata nuk marrin pjesë në mbledhjen e organeve/komisioneve kur trajtohet çështja e caktuar.

Stafi akademik i UHZ-së i nënshtrohet autorizimeve të drejtpërdrejta të zyrtarit mbikëqyrës (Rektor, Dekan, ose zyrtar tjetër i caktuar nga organet përgjegjëse) dhe kryen të gjitha punët të cilat mund t'i caktohen.

Para përfundimit të afatit të çdo kontrate, udhëheqësi e bën vlerësimin e punës së stafit akademik lidhur me vazhdimin e kontratës duke pasur parasysh punët dhe detyrat e punës të parapara me Rregulloren mbi sistematizimin dhe përshkrimin e vendeve të punës.

Asnjë anëtarë i stafit akademik që është në marrëdhënie të rregullt pune me UHZ-në nuk mund të ketë kontratë tjetër të punësimit me normë të plotë në ndonjë universitet tjetër.

Detaje të më tutjeshme lidhur me të drejtat dhe përgjegjësitë e stafit akademik në UHZ mund t'i gjeni në vegëzat e mëposhtme:

Statuti i UHZ-së, nenet 180-185

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Kodi i etikës për staf akademik dhe studentë i Universitetit "Haxhi Zeka" në Pejë

<https://drive.google.com/file/d/1ozEQ0M-uggLa-fkyfR9elkE4dpzIM30u/view>

Ligji për Arsimin e Lartë

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>

5. Ngarkesa e punës

Ngarkesa e punës së stafit akademik në marrëdhënie të rregullt pune me UHZ-në përcaktohet me Kontratën e Punës që është e bazuar dhe harmoni me Ligjin e Punës, Kontratën Kolektive, Statutin e UHZ-së dhe në bazë të Rregullores së UHZ-së për të ardhurat personale. Në bazë të kontratës së punës, nga stafi akademik duhet të punoi 40 orë në javë, sipas orarit të përcaktuar nga punëdhënësi dhe zyrtari të cilit i raporton. Stafi akademik mund të obligohet të punojnë edhe më gjatë se orari i planifikuar i punës brenda javës, por jo më gjatë se 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj, raste në të cilat kompensimi do të jetë në vlerë të rritur 20% për orë ose sipas kërkesës së të punësuarit me ditë të lira për muajin e ardhshëm.

Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 5:00 të ditës së ardhshme konsiderohen si punë nate dhe për ato orë do të paguhet kompensimi. Orari i punës që është përcaktuar me akte sipas dispozitave ligjore duhet të respektohet.

Sipas nenit 3 të Rregullores së UHZ-së për të Ardhurat personale, stafi akademik në marrëdhënie të rregullt pune me UHZ-në lidh kontratë pune me **normë të plotë**, dhe me **gjysmë normë**, përkatësisht

edhe kontratë mbi vepër. Kontrata me gjysmë normë është e bazuar në Kontratën Kolektive, e cila parasheh se orët mësimore që mësimdhënësi zhvillon mbi normën e caktuar sipas kontratës së rregullt të punës do të paguhet si orë mbi normë deri në fondin e orëve të lejuar me Rregulloren për të ardhurat personale të Universiteteve, gjithnjë mbi bazën e kontratës për orë mbi normë - honorar. Universiteti mund të lidhë kontratë pune me honorar me personelin akademik më së shumti për vit akademik, në rastet kur konkursi i publikuar për këto vende nuk realizohet me sukses, apo për shkak të ndonjë rrethane të pa parashikuar.

Për personelin akademik të punësuar në Universitetet përcaktohet norma javore e orëve dhe lartësia e pagës sipas titujve akademik si në vijim:



Personeli akademik i Universitetit (Prof. i rregullt, Prof. i asocuar dhe Prof. asistent) që janë në marrëdhënie të rregullt pune me UHZ mund të mbajnë deri në 6 orë në javë mbi normë (orë shtesë). Lektor, asistenti që janë në marrëdhënie të rregullt pune me UHZ mund të mbajnë deri në 8 orë mbi normë në javë; përjashtimisht, në Fakultetin e Arteve, deri në 5 orë javë.

Bashkëpunëtorët e jashtëm mund të kenë ngarkesë deri në 6 orë në javë.

Personeli akademik që ka dy marrëdhënie pune, brenda apo jashtë Universitetit Publik "Haxhi Zeka" (primare apo sekondare) nuk mund të marrë orë mbi normë.

Detaje të më tutjeshme lidhur me ngarkesën e punës për stafin akademik mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Statuti i UHZ-së

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Kontrata Kolektive e Arsimit në Kosovë

<http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>

Ligji i Punës

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

6. Procedurat e Rekrutimit

6.1 Staf i akademik i rregullt

Varësisht nga nevoja për staf akademik në njësitë akademike, UHZ inicion procedurat për rekrutimin e stafit akademik.

Procesi i rekrutimit të stafit të rregullt është i rregulluar me Rregulloren për procedurat përzgjedhëse lidhur me emërimin, riemërimin dhe avancimin e personelit akademik të rregullt në Universitetin “Haxhi Zeka” në Pejë.

Skema e mëposhtme paraqet në pika kyçe hapat nëpër të cilët kalon procedura e rekrutimit për stafin e rregullt akademik në Universitetin “Haxhi Zeka”. Procedura e paraqitur në skemën e mëposhtme vlen për emërimin, riemërimin dhe avancimin e stafit akademik të rregullt.

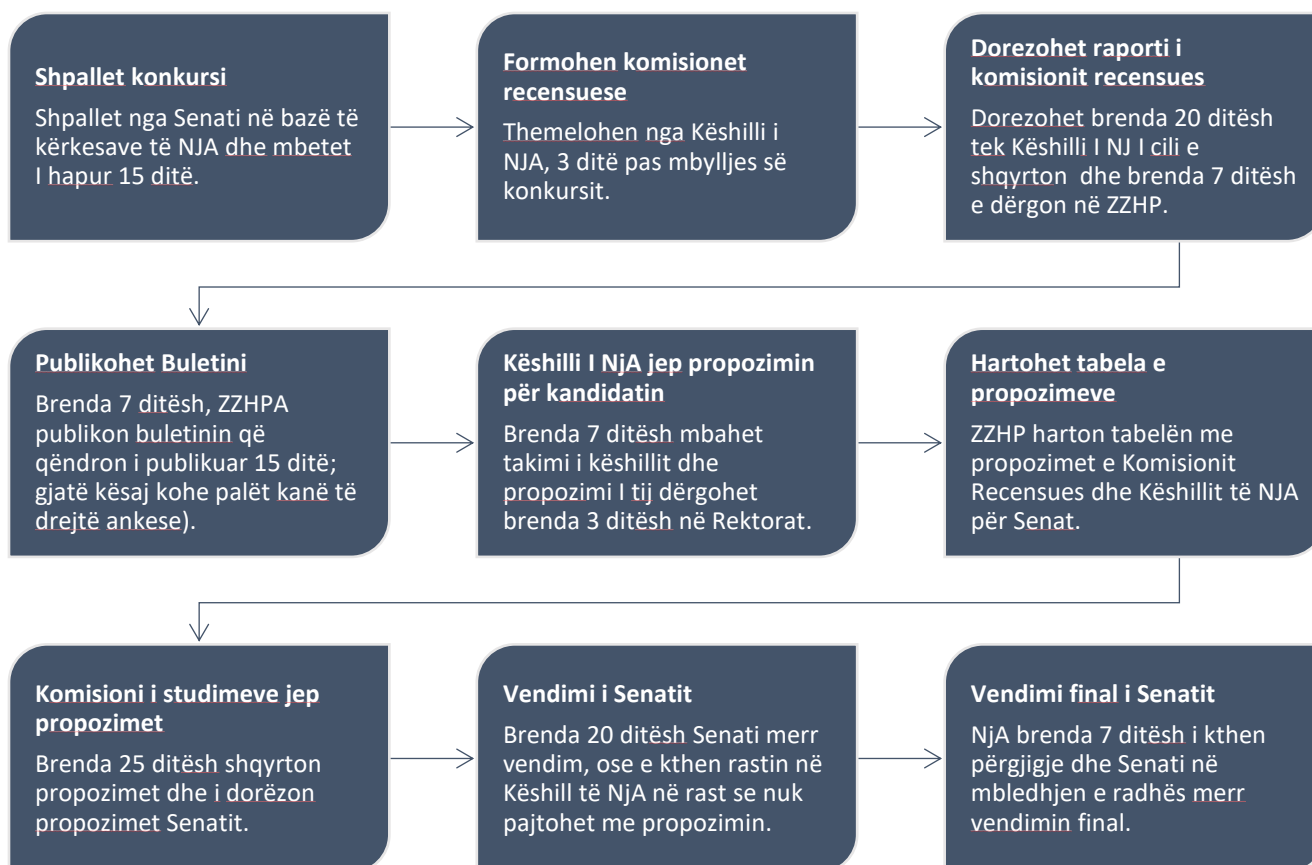


Figura 1. Procedura e rekrutimit për stafin e rregullt akademik

6.2 Angazhimi i bashkëpunëtorëve të jashtëm

Nëse brenda Universiteti “Haxhi Zeka” konstatohet se nuk ka personel akademik të mjaftueshëm për fusha përkatëse, UHZ angazhon bashkëpunëtorë të jashtëm. Procesi i rekrutimit të bashkëpunëtorëve të jashtëm është i rregulluar me Rregulloren e procedurave vlerësuese për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm në Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë.

Procedura e rekrutimit për bashkëpunëtorë të jashtëm është e paraqitur në pika kyçe në skemën e mëposhtme.

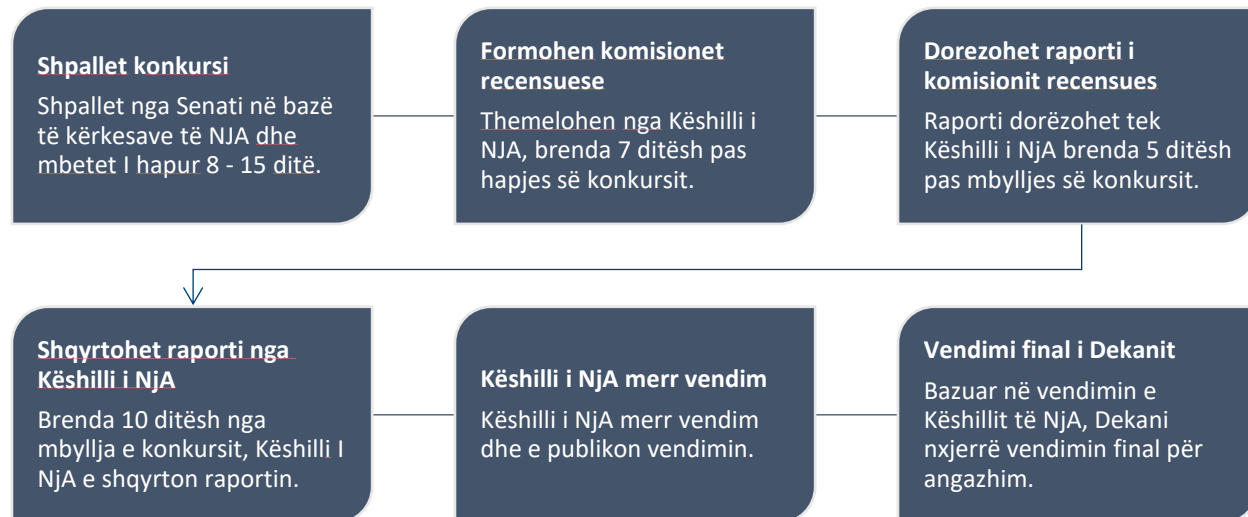


Figura 2. Procedura e rekrutimit për bashkëpunëtorë të jashtëm

Detaje të mëtutjeshme lidhur me procedurat e emërimit, riemërimit dhe avancimit të stafit akademik të rregullt dhe bashkëpunëtorëve të jashtëm mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Rregullorja për procedurat përzgjedhëse lidhur me emërimin, riemërimin dhe avancimin e personelit akademik të rregullt në UHZ

<https://drive.google.com/file/d/11vtnsngnWkd5QTPo5u1kYpaKbwVEpjYEf/view>

Rregullorja e procedurave vlerësuese për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm në UHZ

https://drive.google.com/file/d/15vy5W39tV1p_vUkZmEJ29jJeGpXMyx-F/view

Statuti i UHZ-së; nenet 171 – 175

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Udhëzimi administrativ për rregullimin e procedurave të konkursit në sektorin publik; neni 4

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=15536>

7. Vlerësimi i Performancës

Deri më tani procesi i vlerësimit të stafit akademik ka qenë i paraparë në mënyrë të përgjithësuar në Statutin e UHZ-së dhe Rregulloren e Sigurimit të Cilësisë dhe dokumente tjera të organizimit të procesit mësimor dhe shkencor. Në vitin 2019, UHZ ka hartuar dhe ka aprovuar Manual për Planifikim dhe Vlerësim të Përformances të ri i cili përmbledh mënyrën mekanizmat e vlerësimit të të gjithë stafit akademik. Për të lehtësuar procesin e planifikimit vjetor të punës së stafit akademik, ky manual ka paraparë edhe formatin dhe udhëzimet për planifikimin vjetor të punës së tyre. Në bazë të këtij manuali, secili staf duhet të hartoj Plani Vjetor Individual për Zhvillim Akademik, plan ky i miratuar edhe nga Dekani i njësisë akademike.

Manuali për vlerësimin e stafit akademik (shih vegzën më poshtë) përmban bazën ligjore të vlerësimit, qëllimin, parimet e vlerësimit, vlerësuesit dhe të vlerësuarit (kujt do t'i shërbej), periudhën e vlerësimit, kriteret dhe procedurat e vlerësimit, i vë theks rëndësisë së planifikimit dhe vlerësimit të performancës së stafit akademik, si në aspektin individual po ashtu edhe në nivelin institucional. Në aspektin institucional, ky manual është i rëndësishëm për të planifikuar, monitoruar, vlerësuar, zhvilluar dhe afirmuar përsosmërinë e performancës në: përmbushjen e misionit dhe objektivave të UHZ-së; përmirësimin e shërbimeve ndaj shoqërisë dhe studentëve përmes mësimdhënies cilësore; përmirësimin e kurrikulave dhe programeve studimore; mundëson harmonizimin e objektivave të performancës së stafit akademik me standardet e performancës të përcaktuara nga Agjencia e Kosovës për Akreditim si dhe identifikimin e nivelit të kompetencave të stafit akademik në fushën e kërkimit dhe kushtet për punë e tyre kërkimore që ofron UHZ.

Në aspektin individual, vlerësimi i jep anëtarit të stafit akademik dhe mbikëqyrësit mundësin e afirmimit të punës së stafit akademik për UHZ, ngrit motivin dhe angazhimin e stafit akademik për një aktivitet mësimor dhe shkencor më cilësor, përcakton prioritetet e punës dhe pritjet në performancën e stafit akademik gjatë periudhës së ardhshme vjetore të vlerësimit; reflekton në përfitim, korrigjim dhe rekomandime për ndryshime të pozitive paralele në njësi/departamente të ndryshme si dhe kontribuon në promovimin e tyre në tituj akademik në rastet e vlerësimeve tri (3) ose katër (4) vjeçare sipas Rregullores për Emërim, Ri-emërim dhe avancim të stafit akademik dhe konkurseve të shpaluar për këtë qëllim. Sipas rregullores, parashihet që vlerësimi të bëhet nga disa nivele vlerësuese: mbikëqyrësi (Dekani), studentët dhe vetëvlerësimi.

Vlerësimi bëhet në këto nivele: Vlerësimi në nivelin e parë ka të bëjë me kontrollin e realizimit të objektivave të parapara në Planet Individuale për Zhvillim akademik, duke ju dhënë atyre një vlerë sipas shkallës së vlerësimit të paraqitura në manual. Ky vlerësim bëhet nga mbikëqyrësi (dekani apo Rektori) dhe nënshkruhet nga vetë anëtari i stafit akademik duke u bazuar në përshkrimin e shkallëve të vlerësimit të performancës. Për vlerësimin e procesit mësimor do të përdoret bëhet nga vetë stafi akademik përmes formularit të vetëvlerësimit dhe vlerësimi i punës së stafit akademik nga ana e studentit. Pësha e notës e dhënë nga secili vlerësues matet në mënyrë të diferencuar sipas këtij prioriteti:



Vetëvlerësimi

30%



Dekani

50%



Studentët

20%

Pas këtij procesi, komisioni i studimeve në bashkëpunim me dekani (apo prodekanin) e njësisë akademike, mund të komentojnë aktivitetet e kryera nga stafi akademik dhe të vendosin një notë midis 0 dhe 100 pikë duke u bazuar në shkallën e paraparë në Manualin e lartcekur.

Në nivel rektorati, Zyra për Sigurimin e Cilësisë dhe Zyra për Zhvillim Akademik dhe Përsosmëri në Mësimdhënie e koordinojnë këtë proces të vlerësimit dhe mbështesin njësit akademike.

Detaje të mëtutjeshme lidhur me vlerësimin e performancës së stafit akademik të UHZ-së mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Manuali i planifikimit dhe vlerësimit të performancës së stafit akademik

https://drive.google.com/file/d/1_L8GqGmCRtDBRtWuy690kf7ggxZ-ixLO/view

Rregullorja për sistemin e sigurimit dhe vlerësimit të cilësisë në UHZ

https://drive.google.com/file/d/1K4yOdwLXOWuGO2UoBxbNlx_ybMe7eO3N/view

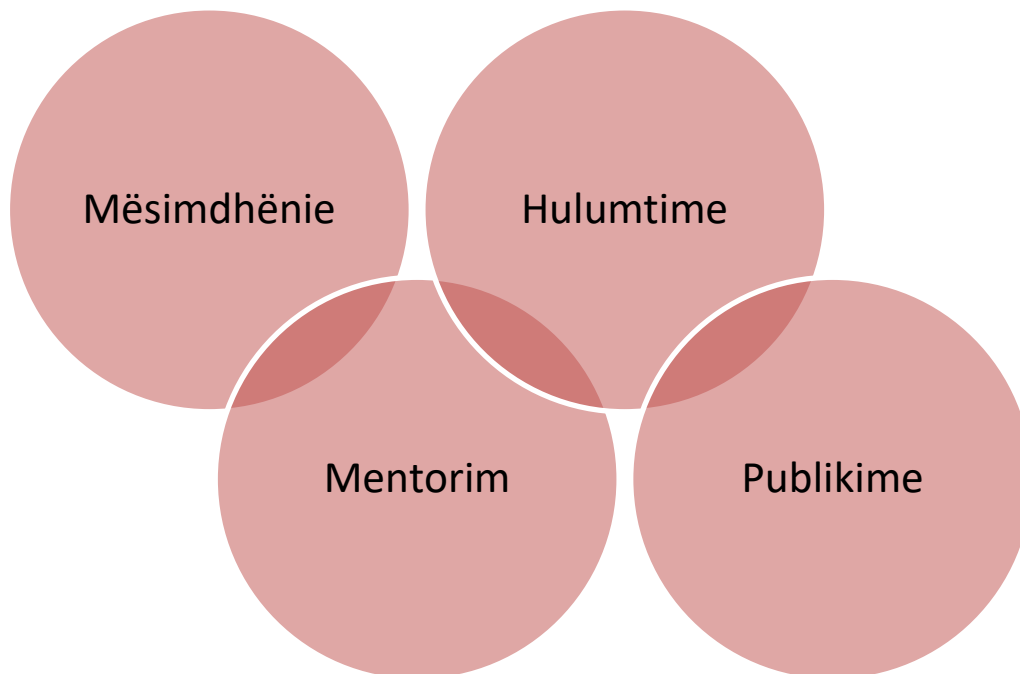
Plani Strategjik i Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpçY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

8. Zhvillimi i Stafit Akademik

Universiteti “Haxhi Zeka” ka miratuar Planin për Zhvillim Akademik i cili ka për qëllim identifikimin e aktiviteteve kryesore të zhvillimit të stafit të harmonizuar me strategjinë aktuale të Universitetit, si dhe reflekton nevojat e përgjithshme të zhvillimit të individëve, në veçanti për të mbështetur stafin

për të përballuar ndryshimet. Zhvillimi progresiv dhe tejkalimi i sfidave, përmes zhvillimit të stafit akademik synon të rritë dhe të mbështet përsosmërinë në praktikën akademike në UHZ, përmes udhëheqjes, aftësive profesionale, hulumtimit dhe mësimdhënies, duke punuar më stafin në këto drejtime:



Plani i Zhvillimit Akademik mbështet shpërndarjen e planit të mësimit dhe mësimdhënies së universitetit. Aktualisht në Universitetin “Haxhi Zeka” janë të punësuar 78 anëtarë të stafit akademik më marrëdhënie të rregullt pune, prej të cilëve 49 janë profesor dhe 29 asistentë. Për realizimin dhe përmbushjen e standardeve bashkëkohore, Universiteti “Haxhi Zeka” ka themeluar ekipin këshillues për avancim dhe zhvillim të stafit akademik.

Plani për zhvillim akademik është plan i detajuar i masave dhe i aktiviteteve i cili u ndihmon anëtarëve të stafit akademik të universitetit që të zhvillohen profesionalisht dhe të përmirësojnë cilësinë e punës së tyre. Ai krijon mundësi të barabarta për gjithë stafin akademik dhe i përfshin të gjitha kategoritë e tij.

Universiteti “Haxhi Zeka” e trajton stafin akademik si njërin ndër burimet themelore të tij. UHZ është i përkushtuar që t’i ndihmojë secilit anëtar të stafit që të zhvillohet profesionalisht gjatë punës së tyre në këtë universitet. Universiteti është i përkushtuar që t’u mundësojë stafit akademik zhvillim të vazhdueshëm profesional, duke e ditur se përfituesit e drejtpërdrejtë të këtij zhvillimi janë studentët tanë dhe shoqëria.

Në këtë vazhdë, UHZ ndërmerr hapa konkret edhe për stafin e ri. Në momentin kur pranohet një anëtar i ri si staf akademik, UHZ parasheh një sërë aktivitetesh për të bërë integrimin e anëtarëve të ri në UHZ sa më të rrjedhshëm. Fillimisht, bëhet një takim me manxhmentin e lartë të UHZ-së, gjithashtu anëtari i ri edhe njoftohet me stafin aktual të UHZ-së; pastaj anëtari i ri i stafit dërgohet në një vizitë në kampuset e UHZ-së; i ofrohen një trajnim hyrës një-ditor (në muajin tetor) lidhur me çështje të rëndësishme për punën në UHZ, duke përfshirë etikën, parimet e punës, mënyrat e mësimdhënies, etj.; së fundi, anëtarit të ri i ofrohet një mbikëqyrje/mentorim për tre muajt e parë të punës, për t'i ndihmuar që sa më lehtë dhe efektshëm të integrohet si pjesë e UHZ-së.

Universiteti synon t'i identifikojë dhe t'i njohë në vazhdimësi nevojat e stafit për zhvillim profesional dhe t'u mundësojë atyre zhvillim të vazhdueshëm, në mënyrë që investimi në këtë fushë të sjellë përfitime për studentët dhe shoqërinë. Në lidhje me këtë, UHZ zhvillon plane të veprimit njëvjeçare ku konkretizohen llojet e trajnimit, hulumtimit dhe aktivitetet tjera.

Detaje të mëtutjeshme lidhur me zhvillimin e stafit akademik të UHZ-së mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Plani për zhvillim akademik

<https://drive.google.com/file/d/11FD7-DU2YxeIP-QNgxDIMNkh7gK8XUYg/view>

Plani Strategjik i Universitetit "Haxhi Zeka" në Pejë, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

9. Pushimet, Mungesat dhe Bilanci Jetë-Punë

9.1 Pushimet

Stafit akademik i UHZ-së i takojnë pushimi ditor, javor dhe vjetor, sipas dispozitave ligjore të përcaktuara në Ligjin e punës, respektivisht kreut që rregullon pushimet dhe mungesat nga puna. Bazuar në të njëjtin ligj, stafit akademik i takon pushim edhe në rastet e festave zyrtare.

Veçanërisht për personelin arsimor, ligji i lartpërmendur rregullon pushimin vjetor duke theksuar se duhet të shfrytëzohet në kohën e pushimeve verore dhe mund të zgjasë deri sa të zgjasë pushimi nëpër institucionet edukativo-arsimore.

9.2 Mungesat

Stafi akademik në UHZ mund të mungojë nga puna me kompensim të pagës në raste të veçanta që përcaktohen në Ligjin e punës, në kontratën kolektive dhe në kontratën e punës.

Stafi akademik kanë të drejtë pushimi mjekësor, me ç'rast UHZ merr përsipër të gjitha obligimet e kompensimit për periudhën e mungesës për arsye mjekësore, sipas dispozitave të Ligjit të punës.

9.3 Bilanci Jetë-Punë

Bazuar në nenin 33 të Ligjit të Punës, pushimi vjetor për stafin akademik shfrytëzohet në kohën e pushimeve dhe mund të zgjasë deri sa të zgjasë pushimi nëpër institucionet edukativo-arsimore. Në rastet kur ata në kohën e pushimeve verore thirren në kurse për aftësim profesional për kryerjen e punëve tjera në lidhje me përgatitjen për fillimin e vitit shkollor, si dhe për kryerjen e aktiviteteve akademike/shkencore të cilat i organizon UHZ, kohëzgjatja e pushimeve verore caktohet në pajtim me Ligjin e Punës dhe Kontratën Kolektive.

Në bazë të nenit 39 të Ligjit për punën, stafi mund të shfrytëzoj të drejtën e tij për mungesa nga puna me pagesë deri në pesë (5) ditë në rast të martesës së tij; pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes; tre (3) ditë për lindje të fëmiut; një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut, si dhe në raste tjera siç janë të përcaktuara me Kontratën Kolektive, Kontratën e Punës dhe politikat e UHZ-së.

Me qëllim të lehtësimit të qasjes në punë, UHZ aplikon politika favorizuese për staf akademik nëna, të cilat me një arsyetim të bazuar (jashtë atyre të cekura me lartë) mund të lehtësojnë ngarkesën duke punën nga shtëpia deri në dy ditë pune.

Detaje të mëtutjeshme lidhur me zhvillimin e stafit akademik të UHZ-së mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Ligji i Punës, nenet 28-34, 39, 59, 60

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

Kontrata Kolektive e Arsimit në Kosovë

<http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>

10. Barazia

UHZ angazhohet në vazhdimësi në zbatimin e parimit të mundësive të barabarta të stafit akademik, që nënkupton sigurimin e ofrimit të mundësive të barabarta si dhe mbrojtjen e të drejtave bazë që dalin nga dispozitat ligjore me të cilat rregullohet marrëdhënia e punës së stafit akademik të UHZ-së. Plani Strategjik i UHZ-së (shih vegzën më poshtë) parasheh balancimin e raportit gjinor në mesin e stafit akademik. Me rastin e punësimit të stafit të ri akademik, në përputhje me legjislacionin në fuqi në Kosovë, UHZ do t'u japë përparësi kandidatëve të gjinisë femërore derisa të arrihet bilanci gjinor

në mesin e stafit akademik të UHZ-së. E njëjta politike aplikohet edhe për angazhimin e bashkëpunëtoreve të jashtëm.

Për kujdes edhe me të mirë të respektimit të këtij parimi, UHZ ka krijuar edhe funksionin institucional të barazisë që është Zyra për Burime Njerëzore dhe Barazi Gjinore, e cila është përgjegjëse për zhvillimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të politikave dhe procedurave lidhur me menaxhimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore. Kjo zyre obligohet për mbajtjen e të dhënave statistikore në baza gjinore sipas Ligjit për Barazinë Gjinore Nr. 05 / L-020 të Republikës së Kosovës (shih vegzën më poshtë). Për me tepër, UHZ mbështet profesoret dhe asistentet në krijimin e rrjetit të grave të UHZ-së në arsim të lartë dhe shkencë që pritet të anëtarësohet në Rrjetin e Grave në Arsimin e Lartë dhe Shkencë në nivel vendi.

UHZ e udhëhequr nga ky parim jep mundësi të barabarta edhe në avancimin dhe trajnimin e stafit akademik, trajnime këto të parapara në Planin Strategjik të UHZ-së 2020-2024 dhe Planin për Zhvillim Akademik (shih vegzën më poshtë). Stafi akademik i është i trajtuar në mënyrë të barabartë sa i përket pagave dhe kujdeset në ndarje të barabartë të mbi-normës. Në rast të shkeljes së të drejtave në baza gjinore, stafi akademik mund të ankohet pranë organeve të UHZ-së siç është Këshilli i Etikës si shkallë e parë dhe tek Komisioni për ankesa dhe parashtrësia pranë Senatit. Në nivel vendi mund të ankohet sipas dispozitave ligjore të përshkruara në Ligjin për Barazi Gjinore, Avokati i Popullit, e deri tek organet gjyqësore.

UHZ është e përkushtuar për trajtimin e barabartë të të gjithë stafit akademik përshfi rastet me nevoja të veçanta, gjithnjë duke u bazuar në Ligji nr.03/l-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara (shih vegzën më poshtë). Komunitetet jo shumicë janë poashtu të përfshira në stafin akademik.

Detaje të më tutjeshme lidhur me barazinë në UHZ mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Plani Strategjik i Universitetit “Haxhi Zeka” në Pejë, 2020-2024, Aktiviteti 2.1.2.

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

Ligji për barazi gjinore

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Plani për zhvillim akademik

<https://drive.google.com/file/d/11FD7-DU2YxeIP-QNgxDIMNkh7gK8XUYg/view>

Ligji për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara

<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2620>

11. Procedura Ankimore

Procedura e ankimit për stafin akademik rregullohet përmes Rregullores për Procedurat Përzgjedhëse Lidhur me Emërimin, Riemërimin dhe Avancimin e Personelit Akademik të Rregullt në UHZ; sipas së cilës, pika 3 e nenit 15, thotë se kandidatët që nuk janë avancuar, emëruar apo riemëruar, kanë të drejtë ankese në afat prej 15 dite nga dita e pranimit të njoftimit të Senatit, duke ju drejtuar Komisionit për ankesa dhe parashtresa në kuadër të Senatit që shërben si instancë e parë dhe e fundit e ankimit në UHZ.

Nëse pala është e pakënaqur me vendimin e komisionit për ankesa dhe parashtresa, mundë të ushtroj ankesë në Inspektoratin e punës duke u bazuar në nenin 82 të Ligjit të Punës, Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

Nëse pala është e pakënaqur edhe me vendimin e Inspektoratit të punës, në afat prej 30 dite mund të inicioj kontest të punës pranë Gjykatës Kompetente.

Detaje të mëtutjeshme lidhur me procedurat ankimore në UHZ mund t'i gjeni në vegzat e mëposhtme:

Rregullorja për procedurat përzgjedhëse lidhur me emërimin, riemërimin dhe avancimin e personelit akademik të rregullt në UHZ

<https://drive.google.com/file/d/11vtnsngnWkd5QTPo5u1kYpaKbwVEpjYef/view>

Rregullorja e procedurave vlerësuese për angazhimin e bashkëpunëtorëve të jashtëm në UHZ

https://drive.google.com/file/d/15vy5W39tV1p_vUkZmEJ29jJeGpXMyx-F/view

Ligji i Punës

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>



Academic Staff Handbook

University "Haxhi Zeka" Peja

Table of Contents

1. Introduction	3
2. Vision, Mission, and Values.....	3
2.1 Vision.....	3
2.2 Mission	3
2.3 Values.....	3
3. Professional Standards and Expectations of the University	4
4. Rights and Responsibilities.....	5
5. Workload.....	6
6. Recruitment Procedures	8
6.1 Full-time academic staff.....	8
6.2 Engagement of external collaborators	9
7. Performance Evaluation.....	10
8. Academic Staff Development	12
9. Vacations, Absences and Work-Life Balance	13
9.1 Vacations.....	13
9.2 Absences	14
9.3 Work-Life Balance	14
10. Equality	15
11. Complaint Procedure	16

1. Introduction

The academic staff recruitment handbook serves to facilitate the understanding the academic staff function at University “Haxhi Zeka” (UHZ). While the provisions relating to UHZ academic staff are compiled and available to staff, they may require additional commitment to be approached by academic staff. Therefore, to facilitate this process, this manual has been compiled as a summary of the main points of all documents and provisions related to the academic staff. University “Haxhi Zeka” takes care to provide a suitable environment where the academic staff has all the necessary preconditions for the development of their academic and scientific activity.

The manual contains key elements that the academic staff of University “Haxhi Zeka“ should be aware of. This document aims to clarify the role of academic staff in UHZ activity, university expectations for academic staff, the rights and responsibilities of academic staff, ways of developing lecturing and academic development, and other issues as presented in the content of this manual. The manual includes full time academic staff and part time.

2. Vision, Mission, and Values

2.1 Vision

A modern and respected university, offering quality teaching, research and artistic creativity, acts as a reliable partner for businesses, the community and local and international higher education institutions, as a promoter of regional development and a supporter of sustainable development of Kosovar society in general.

2.2 Mission

University “Haxhi Zeka” continues its positive academic and artistic tradition, creates environment and transformative academic experiences in order to achieve the full potential of students, implements advanced scientific standards and helps the economic development of Peja region and the country in general.

2.3 Values

In order to achieve its vision and fulfill its mission, University "Haxhi Zeka" has incorporated and functions based on these key values:



University “Haxhi Zeka” carries its activity on the above mentioned principles. Academic staff of UHZ is instructed to follow these institutional principles in achieving the individual professional and general goals of UHZ.

Further details regarding the general, long-term, and short-term goals of UHZ can be found in the Strategic Plan of UHZ 2020-2024, in this link:

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAXhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

3. Professional Standards and Expectations of the University

University "Haxhi Zeka" in Peja is a free and independent institution from all forms of conditionality and external interests. University "Haxhi Zeka" in Peja requires its members in carrying out their institutional duties, respect the principles of correctness and impartiality, working primarily in the interest of the university avoiding situations of conflict of interest, and unethical behaviors in communication, management, research and academic work as defined by UHZ legislation and policies, including the Law on Higher Education of the Republic of Kosovo, the UHZ Statute, the Code of Ethics.

In addition to compliance with legal acts, UHZ requires academic staff to contribute to the planning process and achieving the objectives set out in the Strategic Plan UHZ.

Further details on the professional expectations of the University can be found at the following links:

Code Of Ethics For Academic Staff And Students Of University “Haxhi Zeka” In Peja

<https://drive.google.com/file/d/1ozEQ0M-uggLa-fkyfR9eIkE4dpzIM30u/view>

Strategic Plan of University “Haxhi Zeka” in Peja, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

Law on Higher Education

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>

4. Rights and Responsibilities

The rights and responsibilities of academic staff are defined by the UHZ Statute, the Law on Higher Education, the Labor Law of the Republic, the Employment Contract, the Study Regulations, the Regulation on Quality Management and Assurance and the Code of Ethics, etc.

The UHZ academic staff enjoys freedom of expression. They have the freedom to ask and test the knowledge gained and to express new ideas, opposing opinions without putting themselves in danger of losing their job or any privilege they may have with UHZ. Also, they have the right to publish the results of their research respecting the rules of scientific research defined by the Statute and the legislation in force in Kosovo, especially copyright.

The academic staff has the right to its advancement and academic development, the right to equal treatment and the right to rest as explained in certain parts of this Handbook.

The work culture of the academic staff at UHZ is guided by the principle of quality assurance in every process and they must do their work consciously, on time and in a quality and efficient manner, always within their competences.

The academic staff of UHZ is obliged to keep the lectures / exercises in order during the teaching process, to prepare the teaching material, to prepare appropriate tests and literature for the structure of the respective subject, to supervise students in their seminar papers and diploma topics, such as and organize exams during exam deadlines.

The academic staff is obliged to participate in the meetings of the bodies and commissions where it is appointed as a member and to perform them with dedication and sincerity. In case of conflict of interest, they do not participate in the meeting of bodies / commissions when the specific issue is addressed.

The academic staff of UHZ is subject to the direct authority of the supervisory officer (Rector, Dean, or other official appointed by the responsible bodies) and performs all the tasks assigned to it.

Before the end of the term of each contract, the leader evaluates the work of the academic staff regarding the extension of the contract, taking into account the work and work tasks provided by the Regulation on the systematization and description of jobs.

No member of the academic staff who is in a regular employment relationship with UHZ can have another full-time employment contract at any other university.

Further details on the rights and responsibilities of academic staff at UHZ can be found in the following links:

Statute of UHZ, articles 180-185

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Code of Ethics for academic staff and students of the University "Haxhi Zeka" in Peja

<https://drive.google.com/file/d/1ozEQ0M-uggLa-fkyfR9elkE4dpzIM30u/view>

Law on Higher Education

<https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>

5. Workload

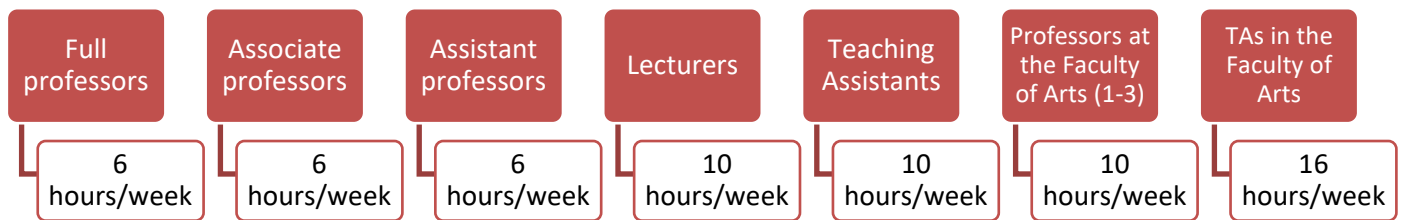
The workload of the academic staff in a regular working relationship with UHZ is determined by the Employment Contract which is based on and harmonized with the Labor Law, the Collective Agreement, the Statute of UHZ and based on the UHZ Regulation for its personal income. According to the employment contract, the academic staff must work 40 hours a week, according to the schedule set by the employer and the official to whom they report. Academic staff may be required to work even longer than the scheduled working hours during the week, but not longer than 20 hours per week and 40 hours per month, in which case the compensation will be increased by 20% per hour, or at the request of the employee on a free day for the following month.

Working hours between 22:00 and 5:00 the next day are considered night work and for those hours the compensation will be paid. The working hours defined by the acts according to the legal provisions must be respected.

According to Article 3 of the UHZ Regulation on Personal Income, the academic staff in a regular working relationship with UHZ enters into a full-time and part-time employment contract, respectively a contract on deed. The part-time contract is based on the Collective Agreement, which

stipulates that the teaching hours that the teacher conducts above the norm according to the regular employment contract will be paid as hours above the norm until the fund of hours allowed by the Regulation on personal income of Universities, always on the basis of a contract for hours above the norm - honorarium. The University may enter into a part-time employment contract with academic staff for a maximum of one academic year, in cases where the competition published in these places is not successfully completed, or due to some unforeseen circumstances.

For the academic staff employed at the University, the weekly rate of hours and the wage rate according to the following academic titles are determined as follows:



The academic staff of the University (Full Professor, Associate Professor and Assistant Professor) who are in regular working relationship with UHZ can hold up to 6 hours per week above the norm (additional hours). Lecturer, assistant who is in regular working relationship with UHZ can hold up to 8 hours above the norm per week; excepted, at the Faculty of Arts, up to 5 hours per week.

External collaborators can have a load of up to 6 hours per week.

Academic staff who have two employment relationships, inside or outside the Public University "Haxhi Zeka" (primary or secondary) cannot take hours above the norm.

Further details on the workload for academic staff can be found in the following links:

Regulation of personal income in UHZ

https://drive.google.com/file/d/1smUtw_pBcVop56G0QyPg_JXyuc-f_DPX/view

Statute of UHZ

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Collective Education Contract in Kosovo

<http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>

Work Law

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

6. Recruitment Procedures

6.1 Full-time academic staff

Depending on the need for academic staff in academic units, UHZ initiates procedures for recruiting academic staff.

The process of recruiting regular staff is regulated by the Regulation on selection procedures regarding the appointment, reappointment and promotion of regular academic staff at the University "Haxhi Zeka" in Peja.

The following scheme presents in key points the steps through which the recruitment procedure for the regular academic staff at the University "Haxhi Zeka" passes. The procedure outlined in the following diagram applies to the appointment, reappointment and advancement of regular academic staff.

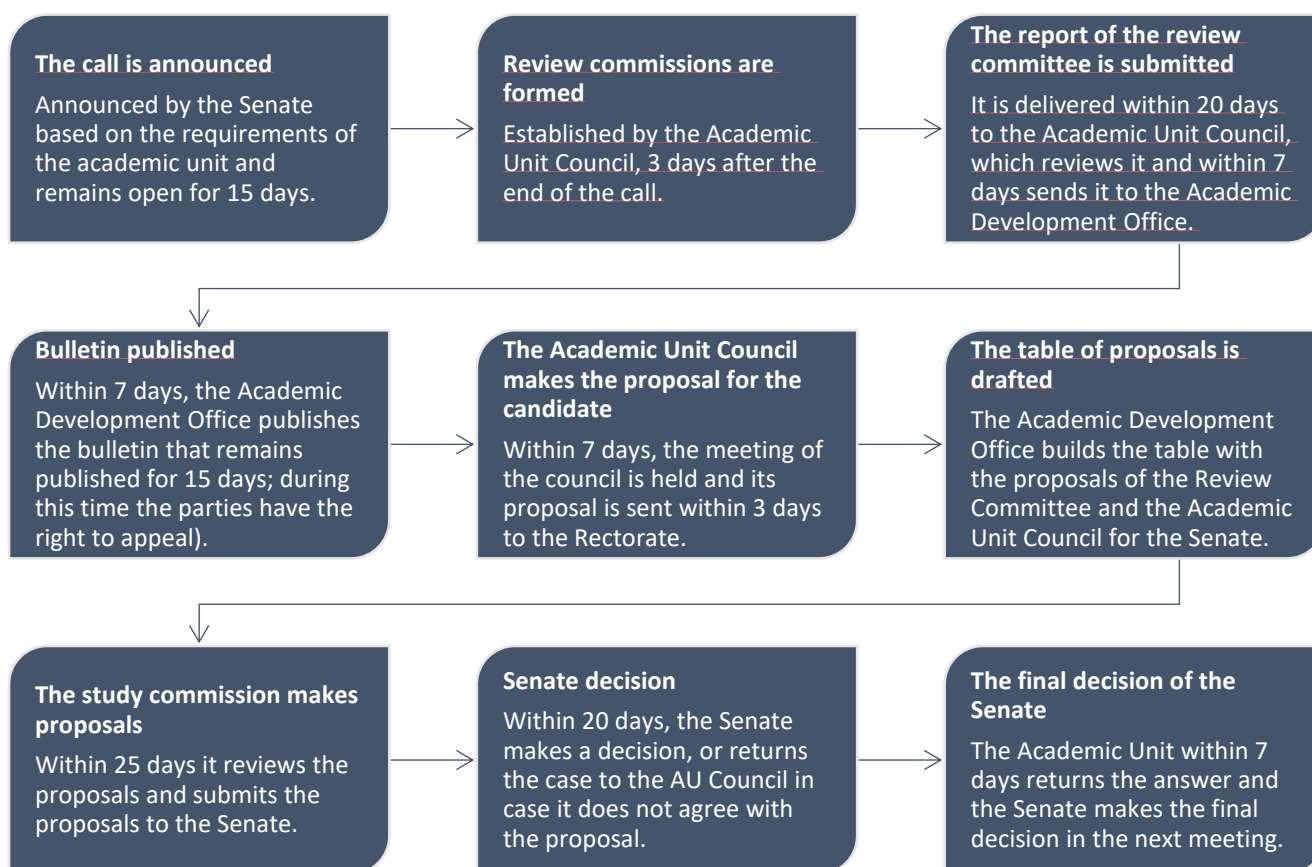


Figure 1. Recruitment procedure for the full-time academic staff

6.2 Engagement of external collaborators

If within the University "Haxhi Zeka" it is found that there are not enough academic staff for relevant fields, UHZ engages external collaborators. The process of recruiting external collaborators is regulated by the Regulation of evaluation procedures for the engagement of external collaborators at the University "Haxhi Zeka" in Peja.

The recruitment procedure for external collaborators is presented in key points in the following scheme.

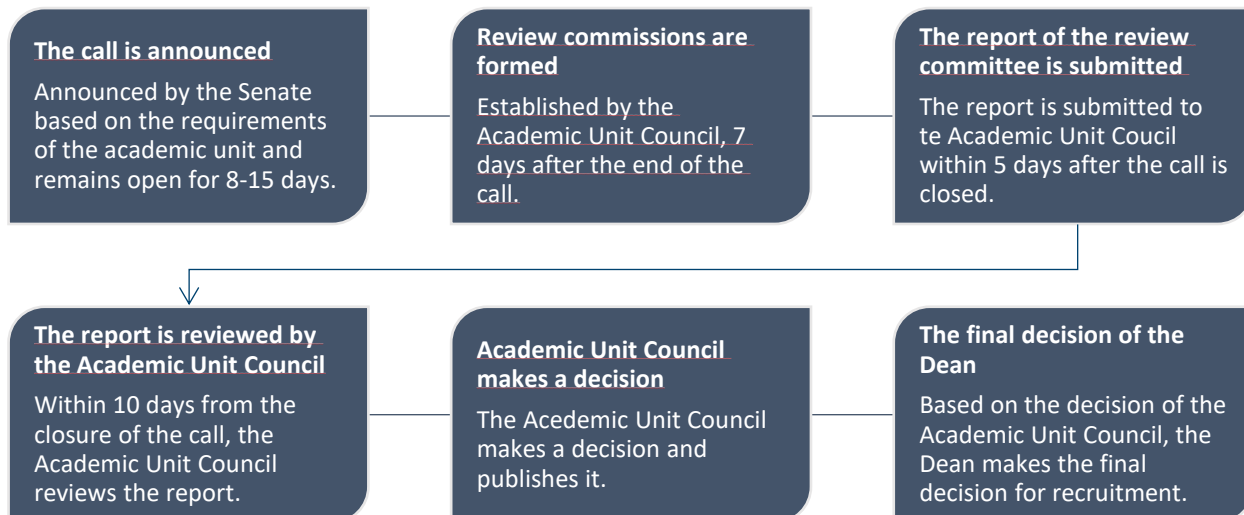


Figure 2. Recruitment procedure for external collaborators

Further details regarding the procedures for appointment, reappointment and promotion of regular academic staff and external collaborators can be found at the following links:

Regulation on selection procedures regarding the appointment, reappointment and promotion of regular academic staff at UHZ

<https://drive.google.com/file/d/11vtnsgnWkd5QTPo5u1kYpaKbwVEpjYef/view>

Regulation of evaluation procedures for the engagement of external collaborators in UHZ

https://drive.google.com/file/d/15vy5W39tV1p_vUkZmEJ29jJeGpXMyx-F/view

UHZ Statute; articles 171 - 175

<https://drive.google.com/file/d/0B1c9UkiZAV3ZT0JaTkRjLTVFMFk/view>

Administrative Instruction on the regulation of competition procedures in the public sector; article 4

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=15536>

7. Performance Evaluation

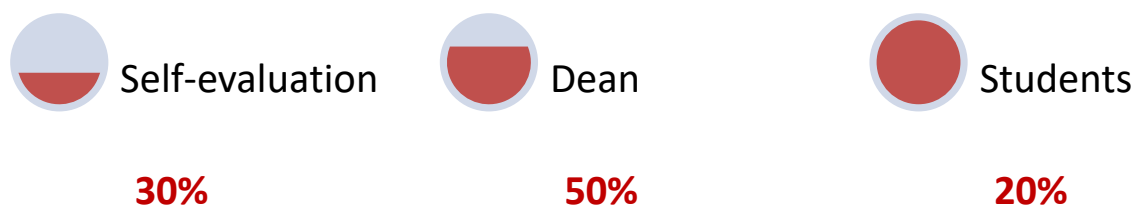
So far, academic staff evaluation process has been generally provided in the UHZ Statute and the Quality Assurance Regulation and other documents of the organization of the teaching and scientific process. In 2019, UHZ has drafted and approved a new Manual for Planning and Evaluation of Performance which summarizes the way the evaluation mechanisms of all academic staff. To facilitate the process of annual work planning of academic staff, this manual has also provided the format and guidelines for the annual planning of their work. Based on this manual, each staff should draft the Annual Individual Plan for Academic Development, a plan also approved by the Dean of the Academic Unit.

The Academic Staff Assessment Manual (see the link below) contains the legal basis for the assessment, the purpose, the principles of assessment, the assessor and the assessed (to whom will serve), the assessment period, the evaluation criteria and procedures which sets emphasis on the importance of planning and evaluating the performance of academic staff, both individually and institutionally. In institutional terms, this manual is important for planning, monitoring, evaluating, developing, and affirming the excellence of performance in: fulfilling the mission and objectives of UHZ; improving services to society and students through quality teaching; improving curricula and study programs; enables the harmonization of the performance objectives of the academic staff with the performance standards set by the Kosovo Accreditation Agency as well as the identification of the level of competencies of the academic staff in the field of research and the conditions for their research work provided by UHZ.

In the individual aspect, the evaluation gives the member of the academic staff and supervisors the opportunity to affirm the work of the academic staff for UHZ, raises the motivation and commitment of the academic staff for a better teaching and scientific activity, determines the work priorities and expectations of academic staff performance during the next annual evaluation period; reflects on the benefit, correction and recommendations for changes in parallel positions in different units / departments and contributes to their promotion in academic titles in cases of three (3) or four (4) year evaluations according to the Regulation on Appointment, Re-appointment and promotion of academic staff and competitions announced for this purpose. According to the regulation, it is foreseen that the assessment will be done by several assessment levels: the supervisor (Dean), the students and the self-assessment.

The evaluation is done at these levels: Assessing the first level has to do with controlling the implementation of the objectives set out in individual plans for academic development, giving them a value on a scale of assessment presented in the manual. This evaluation is done by the supervisor (dean or Rector) and is signed by the academic staff member himself based on the description of the performance evaluation scales. The evaluation of the teaching process will be used by the academic staff itself through the self-assessment form and the evaluation of the work of the academic staff by

the student. The weight of the grade given by each assessor is measured in a differentiated manner according to this priority:



Following this process, the study commission in cooperation with the dean (or vice dean) of the academic unit, can comment on the activities carried out by the academic staff and place a grade between 0 and 100 points based on the scale provided in the above Manual.

At the rectorate level, The Office for Quality Assurance and The Office of Academic Development and Excellence in Teaching coordinate this evaluation process and support academic units.

Further details regarding the performance evaluation of the academic staff of UHZ can be found in the following links:

Academic staff planning and performance evaluation

manualhttps://drive.google.com/file/d/1_L8GqGmCRtDBRtWuy690kf7ggxZ-ixLO/view

Regulation on the Quality Assurance and Evaluation System at UHZ

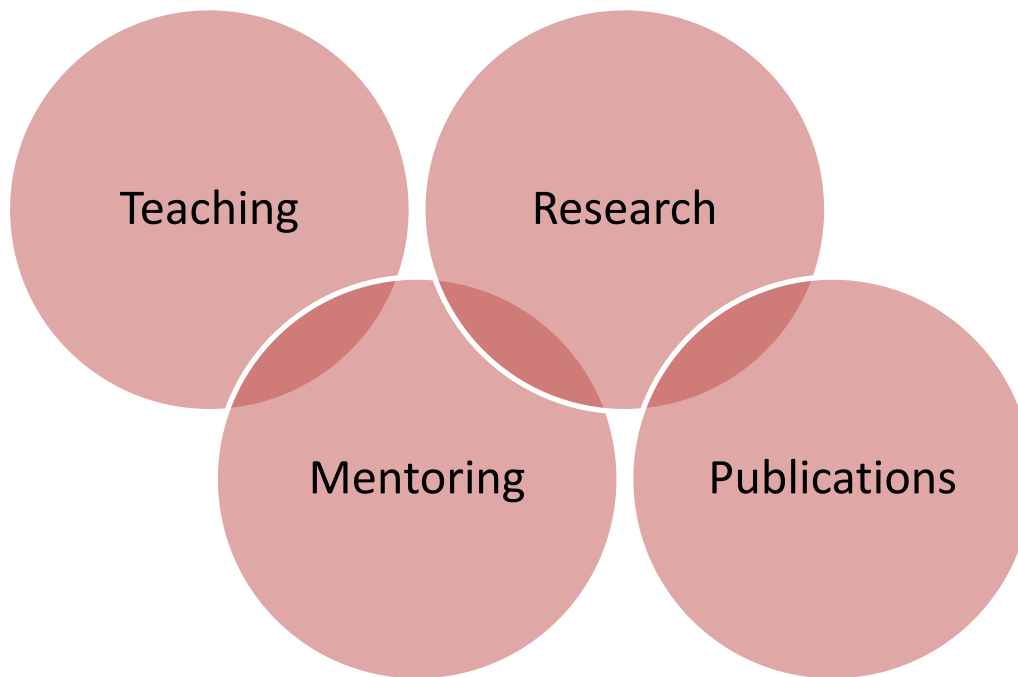
https://drive.google.com/file/d/1K4yOdwLXOWuGO2UoBXbNlx_ybMe7eO3N/view

Strategic Plan of the University "Haxhi Zeka" in Peja, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

8. Academic Staff Development

University "Haxhi Zeka" has approved The Academic Development Plan which aims to identify the main activities of staff development harmonized with the current strategy of the University, and reflects the general development needs of individuals, in particular to support staff and to cope with the changes. Progressive development and overcoming challenges, through the development of academic staff aims to increase and support excellence in academic practice at UHZ, through leadership, professional skills, research and teaching, working with staff in these areas:



The Academic Development Plan supports the dissemination of the university's curriculum and teaching plan. Currently, at the University "Haxhi Zeka" are employed 78 members of the academic staff with regular employment, of which 49 are professors and 29 assistants. For the realization and fulfillment of contemporary standards, the University "Haxhi Zeka" has established an advisory team for advancement and development of academic staff.

The Academic Development Plan is a detailed plan of measures and activities that helps members of the university's academic staff to develop professionally and improve the quality of their work. It creates equal opportunities for all academic staff and includes all its categories.

University "Haxhi Zeka" treats academic staff as one of its basic resources. UHZ is committed to help each member of staff to develop professionally in their work in this university. The University is

committed to enable academic staff continuing professional development, knowing that the direct beneficiaries of this development are our students and society.

In this regard, UHZ takes concrete steps for the new staff. At the moment when a new member is accepted as an academic staff, UHZ foresees a series of activities to make the integration of new members in UHZ as smooth as possible. Initially, a meeting is held with the senior management of UHZ, also the new member is introduced to the current staff of UHZ; then the new staff member is sent on a tour to the UHZ campuses; they are offered a one-day introductory training (in October) on important issues related to UHZ work, including ethics, working principles, teaching methods, etc.; finally, the new member is provided with supervision/mentoring for the first three months of work, to help them easily and efficiently integrate as part of UHZ.

The university aims to continuously identify and recognize the needs of staff for professional development and enable them to develop continuously, so that investment in this field will bring benefits to students and society. In this regard, UHZ develops one-year action plans where the types of training, research and other activities are concretized.

Further details on the development of UHZ academic staff can be found in the following links:

Academic development plan

<https://drive.google.com/file/d/11FD7-DU2YxelP-QNgxDIMNkh7gK8XUYg/view>

Strategic Plan of the University "Haxhi Zeka" in Peja, 2020-2024

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

9. Vacations, Absences and Work-Life Balance

9.1 Vacations

The academic staff of UHZ has daily, weekly, and annual leaves, according to the legal provisions set out in the Labor Law, respectively the articles that regulate the leave and absences from work. Based on the same law, the academic staff is entitled to leave in cases of official holidays.

Especially for the educational staff, the above-mentioned law regulates the annual leave, emphasizing that it should be used during the summer holidays and can last until the holiday lasts in the educational institutions.

9.2 Absences

The academic staff at UHZ may be absent from work with salary compensation in special cases specified in the Labor Law, the collective agreement, and the employment contract.

The academic staff have the right to medical leave, in which case UHZ assumes all compensation obligations for the period of absence for medical reasons, according to the provisions of the Labor Law.

9.3 Work-Life Balance

Pursuant to Article 33 of the Labor Law, the annual leave for academic staff is used at the time of leave and can last until the leave is extended to educational institutions. In cases when during the summer holidays they are called for vocational training courses for performing other tasks related to the preparation for the beginning of the school year, as well as for performing academic / scientific activities organized by UHZ, the duration of summer vacations is determined in accordance with the Labor Law and the Collective Agreement.

Pursuant to Article 39 of the Law on Labor, staff may exercise their right to absence from paid work for up to five (5) days in the event of their marriage; five (5) days in the event of the death of a close family member; three (3) days for childbirth; one (1) working day for each case of voluntary blood donation, as well as in other cases as defined by the Collective Agreement, the Employment Contract, and UHZ policies.

In order to facilitate access to work, UHZ applies favorable policies for academic staff mothers, who with a reasoned justification (other than those mentioned above) can ease the burden by working from home for up to two working days.

Further details on the development of UHZ academic staff can be found in the following links:

Labor Law, articles 28-34, 39, 59, 60

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

Collective Education Contract in Kosovo

<http://www.sbashk-rks.org/kontrata.pdf>

10. Equality

UHZ is continuously engaged in the implementation of the principle of equal opportunities for the academic staff, which means ensuring the provision of equal opportunities and protection of fundamental rights arising from the legal provisions governing the employment relationship of the academic staff of UHZ. The UHZ Strategic Plan (see link below) provides for balancing the gender ratio among academic staff. In the case of hiring new academic staff, in accordance with the legislation in force in Kosovo, UHZ will give priority to female candidates until a gender balance is achieved among the academic staff of UHZ. The same policy applies to the engagement of external collaborators.

In order to better respect this principle, UHZ has also established the institutional function of equality, which is the Office for Human Resources and Gender Equality, which is responsible for the development and supervision of the implementation of policies and procedures related to the management and development of human resources. This office is obliged to keep statistical data on a gender basis according to the Law on Gender Equality no. 05 / L-020 of the Republic of Kosovo (see link below). Furthermore, UHZ supports professors and teaching assistants in creating the UHZ women's network in higher education and science that is expected to join the Women's Network in Higher Education and Science at the national level.

UHZ led by this principle provides equal opportunities in the advancement and training of the academic staff, these trainings provided in the Strategic Plan of UHZ 2020-2024 and the Plan for Academic Development (see section below). The academic staff is treated equally with regard to wages and cares for equal distribution of over-norms. In case of violation of gender-based rights, the academic staff can complain to the UHZ bodies such as the Ethics Council as a first instance and to the Complaints and Appeals Commission at the Senate. At the national level, it can be appealed according to the legal provisions described in the Law on Gender Equality, the People's Advocate, up to the judicial bodies.

UHZ is committed to equal treatment of all academic staff, including cases with special needs, always based on Law no. 03 / l-019 on training, vocational rehabilitation and employment of persons with disabilities (see link below). Non-majority communities are also included in the academic staff.

Further details on UHZ equality can be found in the following links:

Strategic Plan of the University "Haxhi Zeka" in Peja, 2020-2024, Activity 2.1.2.

<https://drive.google.com/file/d/1wJN-kpqY0jAAxhnwhLH9xQuGMWLS-J5m/view>

Gender Equality Law

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Academic development plan

<https://drive.google.com/file/d/11FD7-DU2YxeIP-QNgxDIMNkh7gK8XUYg/view>

Law on Training, Vocational Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities

<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2620>

11. Complaint Procedure

The appeal procedure for the academic staff is regulated through the Regulation on Selection Procedures Related to the Appointment, Reappointment and Advancement of the full-time Academic Staff at UHZ; according to which, point 3 of article 15, states that the candidates who have not been advanced, appointed or reappointed, have the right to appeal within 15 days from the day of receiving the notification of the Senate, addressing to the Commission for complaints and submissions within the Senate serving as the first and final instance of appeal to UHZ.

If a party is dissatisfied with the decision of the Complaints and Appeals Commission, they may appeal to the Labor Inspectorate based on Article 82 of the Labor Law, the Labor Inspectorate must issue appeals within thirty (30) days or inform the complainant about the extension of the time limit within which the decision must be taken.

If the party is dissatisfied with the decision of the Labor Inspectorate, within 30 days a labor dispute may be initiated in front of a competent Court.

Further details regarding the appeal procedures at UHZ can be found in the following links:

Regulation on selection procedures regarding the appointment, reappointment and promotion of regular academic staff at UHZ

<https://drive.google.com/file/d/11vtnsgnWkd5QTPo5u1kYpaKbwVEpjYEf/view>

Regulation of evaluation procedures for the engagement of external collaborators in UHZ

https://drive.google.com/file/d/15vy5W39tV1p_vUkZmEJ29jJeGpXMyx-F/view

Work law

<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>