



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Врз основа на членот 94 од Законот за високото образование („Службен весник на Република Македонија“, број 82/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, број 178/2021) и членот 85 од Статутот на Универзитетот во Тетово, Сенатот на Универзитетот во Тетово, на седницата одржана на 24.11.2022 донесе:

П РА В И Л Н И К

за усовршување и професионален развој на вработените на Универзитетот во Тетово

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на уредување

Член 1

- (1) Со овој правилник се уредуваат условите, начинот, постапката и формите на усовршување и професионален развој на вработените на Универзитетот, како и правата и обврските на вработените во врска со нивното усовршување.
- (2) Со овој правилник особено се уредуваат: видовите и формите на усовршување и професионален развој; планирањето и утврдувањето на потребите за усовршување; усовршувањето на наставниот и научниот кадар; усовршувањето на ненаставниот кадар; сабатната година и платеното и неплатеното отсуство за усовршување, во согласност со закон; мобилноста, студиските, научноистражувачките и професионалните престои; условите и постапката за остварување на правата од областа на усовршувањето; финансиската и институционалната поддршка за усовршување; следењето и известувањето за реализираното усовршување.

Цел

Член 2

- (1) Целта на овој правилник е да се обезбедат услови за систематско, континуирано и квалитетно усовршување и професионален развој на вработените на Универзитетот, заради унапредување на нивните професионални компетенции, знаења и вештини и подобрување на квалитетот на работата.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Усовршувањето на вработените се остварува во согласност со потребите на работното место, професионалниот развој на вработениот и стратешките и развојните цели на Универзитетот.

Примена

Член 3

- (1) Овој правилник се применува на вработените на Универзитетот, во согласност со нивниот статус, работното место и видот на усовршувањето.
- (2) Одредбите од овој правилник се применуваат на наставниот и научниот кадар и на ненаставниот кадар, доколку со закон, колективен договор, статут или друг акт на Универзитетот за одделни прашања не е поинаку уредено.
- (3) За прашањата што се однесуваат на правата и обврските на наставниот и научниот кадар, а произлегуваат од специфичната природа на високообразовната и научноистражувачката дејност, се применуваат и посебните одредби од овој правилник.

Начела

Член 4

- (1) Усовршувањето и професионалниот развој на вработените се засноваат на следните начела: законитост; еднакви можности и недискриминација; транспарентност и објективност; достапност и правичност; континуираност на професионалниот развој; поврзаност на усовршувањето со работното место и професионалните компетенции; усогласеност со стратешките и развојните цели на Универзитетот; ефикасно и наменско користење на средствата; одговорност на вработениот и институцијата; унапредување на квалитетот на наставната, научноистражувачката и стручната работа.

Поими

Член 5

- (1) Одделни изрази употребени во овој правилник го имаат следново значење:



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

„Усовршување“ е организирано или индивидуално стекнување, продлабочување и унапредување на знаења, вештини, способности и компетенции потребни за успешно извршување на работните задачи и професионален развој.

„Професионален развој“ е континуиран процес на унапредување на професионалните знаења, способности, вештини и компетенции на вработениот, преку различни форми на учење, усовршување, практична работа и размена на искуства.

„Стручно усовршување“ е процес на стекнување и унапредување на стручни знаења, вештини и компетенции поврзани со работното место и професионалната област на вработениот.

„Научноистражувачко усовршување“ е усовршување насочено кон унапредување на научните и истражувачките компетенции, знаења и способности на наставниот и научниот кадар.

„Облик на усовршување“ е конкретна активност преку која се реализира усовршувањето, како што се обука, семинар, работилница, конференција, студиски престој, научноистражувачки престој, мобилност, специјализација и други соодветни форми.

„Корисник на усовршување“ е вработен на Универзитетот на кој му е одобрено или кој реализира определен облик на усовршување во согласност со овој правилник.

„Институционална поддршка“ е поддршка што Универзитетот ја обезбедува за реализација на усовршувањето, во рамките на своите надлежности и можности.

„Финансиска поддршка“ е обезбедување средства од страна на Универзитетот за покривање целосни или дел од оправданите трошоци поврзани со усовршувањето, во согласност со овој правилник и другите релевантни акти.

(2) Другите изрази употребени во овој правилник имаат значење утврдено со закон, колективен договор, Статутот и други релевантни прописи и акти.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

II. ВИДОВИ И ФОРМИ НА УСОВРШУВАЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗВОЈ

Видови на усовршување и професионален развој

Член 6

- (1) Усовршувањето и професионалниот развој на вработените на Универзитетот се остваруваат преку различни видови и форми на активности, во зависност од природата и потребите на работното место, професионалната област, статусот на вработениот и целите на усовршувањето.
- (2) Во зависност од целта и начинот на реализација, усовршувањето и професионалниот развој можат да бидат:
 - континуирано усовршување;
 - подолготрајно усовршување;
 - индивидуално усовршување;
 - институционално усовршување и професионален развој;
 - други соодветни облици на усовршување утврдени со закон, колективен договор, статут или друг акт на Универзитетот.

Континуирано усовршување

Член 7

- (1) Континуираното усовршување претставува постојано и систематско унапредување на знаењата, вештините, способностите и професионалните компетенции на вработениот во текот на работниот однос.
- (2) Континуираното усовршување може да се реализира преку:
 - обуки и програми за усовршување;
 - семинари, работилници и стручни советувања;
 - конференции, конгреси, симпозиуми и други стручни и научни собири;
 - курсеви и програми за стекнување или унапредување на специфични знаења и вештини;
 - онлајн и други форми на учење и усовршување;
 - размена на знаења и искуства;
 - практична работа и учење преку работа;
 - други соодветни активности.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (3) Континуираното усовршување може да се реализира во рамките на Универзитетот или надвор од него, во земјата или во странство.

Подолготрајно усовршување

Член 8

- (1) Подолготрајното усовршување претставува усовршување што по својата природа, времетраење или цели бара подолг период на реализација и може да биде поврзано со стекнување, продлабочување или унапредување на специфични професионални, стручни, научни или други компетенции.
- (2) Подолготрајното усовршување може да се остварува преку:
- студиски престој;
 - научноистражувачки престој;
 - професионален престој;
 - специјализација и други облици на стручно усовршување;
 - мобилност;
 - сабатна година;
 - други облици на подолготрајно усовршување во согласност со закон и актите на Универзитетот.
- (3) Условите, начинот и постапката за користење на одделните облици на подолготрајно усовршување се уредуваат со овој правилник и со други релевантни акти со кои е уредена оваа материја.

Индивидуално усовршување

Член 9

- (1) Индивидуалното усовршување е усовршување што вработениот го реализира самостојно, во согласност со своите професионални потреби, потребите на работното место и можностите за професионален развој.
- (2) Индивидуалното усовршување може да опфаќа самостојно учење, изучување стручна и научна литература, учество во онлајн програми и други активности за стекнување и за унапредување на знаењата, вештините и компетенциите.
- (3) Вработениот може индивидуалното усовршување да го вклучи во својот план за професионален развој, во согласност со утврдените потреби и приоритети.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Институционално усовршување и професионален развој

Член 10

- (1) Институционалното усовршување и професионалниот развој опфаќаат активности што се организираат, поттикнуваат или поддржуваат од Универзитетот, факултетите, институтите и другите организациски единици, заради унапредување на професионалните компетенции на вработените и развој на институционалните капацитети.
- (2) Институционалното усовршување може да се реализира преку:
 - интерни обуки и програми за усовршување;
 - стручни и научни работилници и семинари;
 - размена на знаења и добри практики;
 - менторство и други облици на пренесување знаења и искуства;
 - тимски и меѓуинституционални активности;
 - активности за унапредување на организациските и професионалните компетенции;
 - други активности од значење за развојот на Универзитетот.
- (3) Институционалното усовршување може да се организира за наставниот и научниот кадар, за ненаставниот кадар или за двете категории вработени.

Усовршување во земјата и во странство

Член 11

- (1) Усовршувањето на вработените може да се реализира во Република Северна Македонија или во странство, во високообразовни и научноистражувачки установи, професионални и стручни организации, институции, центри за обука и други релевантни установи и организации.
- (2) При изборот на установата или организацијата во која се реализира усовршувањето се земаат предвид нејзината релевантност, квалитетот на програмата и поврзаноста со работното место, професионалната област и целите на усовршувањето.

Форми на реализација на усовршувањето

Член 12

- (1) Усовршувањето може да се реализира како:
 - индивидуална или групна активност;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- интерна или екстерна активност;
 - физичко присуство, онлајн или комбинирана форма;
 - краткорочна или подолготрајна активност;
 - активност организирана од Универзитетот или од друг субјект;
 - активност финансирана целосно или делумно од Универзитетот, од други извори или од самиот вработен.
- (2) Формата на реализација се определува во зависност од целите, содржината и природата на усовршувањето.

Поврзаност со професионалниот и институционалниот развој

Член 13

- (1) Усовршувањето и професионалниот развој на вработените треба да придонесуваат за:
- унапредување на компетенциите потребни за успешно извршување на работните задачи;
 - подобрување на квалитетот на наставната, научноистражувачката и стручната работа;
 - следење и примена на современите научни, стручни, педагошки и технолошки достигнувања;
 - развој на индивидуалните професионални потенцијали на вработените;
 - унапредување на институционалните капацитети;
 - остварување на стратешките и развојните цели на Универзитетот.

III. ПЛАНИРАЊЕ И УТВРДУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ ЗА УСОВРШУВАЊЕ

Утврдување на потребите за усовршување

Член 14

- (1) Потребите за усовршување и професионален развој на вработените се утврдуваат врз основа на потребите на работното место, развојот на професионалните компетенции на вработените, потребите на организациските единици и стратешките и развојните цели на Универзитетот.
- (2) При утврдувањето на потребите за усовршување особено се земаат предвид:
- природата и сложеноста на работните задачи;
 - потребата од стекнување или унапредување знаења, вештини и компетенции;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- промените во научната, стручната, технолошката и регулаторната област;
- резултатите од работата и утврдените потреби за унапредување;
- потребите за развој на наставната, научноистражувачката и стручната дејност;
- потребите за унапредување на организациските и административните капацитети;
- можностите за примена на стекнатите знаења и компетенции во работата;
- други потреби од значење за професионалниот и институционалниот развој.

Планирање на усовршувањето

Член 15

- (1) Усовршувањето и професионалниот развој на вработените се планираат на годишно ниво, во согласност со утврдените потреби и расположливите ресурси.
- (2) Планирањето се врши на ниво на организациска единица и на ниво на Универзитетот.
- (3) При планирањето се определуваат приоритетните области и облици на усовршување, во согласност со потребите на вработените, организациските единици и Универзитетот.
- (4) Начинот и роковите за подготовка и усвојување на годишното планирање се утврдуваат со акт на надлежниот орган на Универзитетот.

Предлози на организациските единици

Член 16

- (1) Организациските единици на Универзитетот ги утврдуваат и доставуваат предлозите за потребите од усовршување на вработените во рамките на својата надлежност.
- (2) Предлозите се подготвуваат врз основа на:
 - утврдените потреби за усовршување;
 - потребите и приоритетите на организациската единица;
 - предлозите и интересите на вработените;
 - потребите од унапредување на квалитетот на работата;
 - стратешките и развојните приоритети на Универзитетот;
 - расположливите финансиски и други ресурси.
- (3) Организациската единица при предлагањето на усовршувањето треба да обезбеди, во рамките на своите можности, непречено одвивање на работниот процес.



Индивидуален план за професионален развој

Член 17

- (1) Вработениот може да изготви индивидуален план за професионален развој, во кој се определуваат целите, областите и облиците на усовршување што се релевантни за неговиот професионален развој.
- (2) Индивидуалниот план за професионален развој се усогласува со потребите на работното место, потребите на организациската единица и, кога е применливо, со стратешките и развојните цели на Универзитетот.
- (3) Индивидуалниот план може да претставува основа за предлагање и планирање на активности за усовршување и за остварување на соодветна институционална и финансиска поддршка, во согласност со овој правилник.

Усогласување со стратешките и развојните цели

Член 18

- (1) Планирањето и реализацијата на усовршувањето и професионалниот развој треба да бидат усогласени со стратешките и развојните цели на Универзитетот и со потребите за унапредување на квалитетот на неговата дејност.
- (2) При определувањето на приоритетите за усовршување предност може да имаат активностите што придонесуваат за:
 - унапредување на квалитетот на наставата и научноистражувачката работа;
 - развој на научните и стручните компетенции;
 - воведување и примена на современи методи, технологии и практики;
 - развој на дигитални и други современи компетенции;
 - унапредување на административните и организациските капацитети;
 - исполнување на стратешките приоритети и развојните планови на Универзитетот;
 - други активности од значење за развојот на Универзитетот.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Приоритети при ограничени ресурси

Член 19

- (1) Кога расположливите финансиски или други ресурси не овозможуваат реализација на сите предложени активности за усовршување, предност имаат активностите што се оценети како приоритетни во согласност со утврдените потреби, плановите на организациските единици и стратешките и развојните цели на Универзитетот.
- (2) При определувањето на приоритетите се води сметка за еднаквиот и правичен пристап на вработените до можностите за усовршување.

IV. УСОВРШУВАЊЕ НА НАСТАВНИОТ И НАУЧНИОТ КАДАР

Облици на усовршување на наставниот и научниот кадар

Член 20

- (1) Наставниот и научниот кадар го остваруваат усовршувањето и професионалниот развој преку различни форми на стручно, педагошко, научноистражувачко и академско усовршување.
- (2) Усовршувањето особено може да се остварува преку:
 - стручно усовршување во областа на наставната и научната дејност;
 - педагошко и дидактичко усовршување;
 - научноистражувачка работа;
 - учество на научни и стручни собири;
 - научни, студиски и стручни престои;
 - академска и професионална мобилност;
 - учество во национални и меѓународни научноистражувачки и стручни проекти;
 - објавување научни и стручни трудови;
 - изработка и објавување научни монографии, учебници, учебни помагала и други академски изданија;
 - учество во програми за размена на знаења и искуства;
 - специјализации и други облици на академско и стручно усовршување;
 - други активности од значење за унапредување на наставната, научноистражувачката и стручната дејност.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Стручно и педагошко усовршување

Член 21

- (1) Стручното и педагошкото усовршување на наставниот и научниот кадар се насочени кон континуирано унапредување на стручните, наставните, педагошките и дидактичките компетенции.
- (2) Педагошкото усовршување може да опфаќа активности за:
 - унапредување на методите и техниките на наставата;
 - примена на современи пристапи во учењето и оценувањето;
 - развој и примена на дигитални алатки и технологии во наставата;
 - унапредување на инклузивни пристапи кон студентите;
 - развој на компетенции за менторирање и работа со студенти;
 - други области од значење за квалитетот на наставниот процес.

Научноистражувачко усовршување

Член 22

- (1) Научноистражувачкото усовршување има цел унапредување на научните и истражувачките компетенции на наставниот и научниот кадар и придонесување кон развојот на научноистражувачката дејност на Универзитетот.
- (2) Научноистражувачкото усовршување може да се реализира преку:
 - самостојна или тимска научноистражувачка работа;
 - учество во научноистражувачки проекти;
 - истражувачки престои во високообразовни и научноистражувачки установи;
 - користење научна инфраструктура и истражувачки ресурси;
 - развој и примена на современи научноистражувачки методи;
 - учество во научни мрежи и истражувачки групи;
 - други активности поврзани со научноистражувачката дејност.

Учество на научни и стручни собири

Член 23

- (1) Универзитетот може да поддржува учество на наставниот и научниот кадар на научни и стручни собири во земјата и во странство, кога учеството е поврзано со областа на наставната, научноистражувачката или стручната работа.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Поддршката може да се однесува на активно или пасивно учество, во согласност со условите утврдени со овој правилник и расположливите средства.
- (3) При определувањето на приоритетот за поддршка особено се земаат предвид научната и стручната релевантност на собирот, придонесот за професионалниот развој на вработениот и придонесот за афирмацијата и развојот на Универзитетот.

Научни, студиски и стручни престои

Член 24

- (1) Наставниот и научниот кадар може да остварува научни, студиски и стручни престои во високообразовни и научноистражувачки установи, институции, центри, организации и други релевантни субјекти во земјата и во странство.
- (2) Престојот треба да има јасно определена цел и да биде поврзан со професионалната, наставната или научноистражувачката дејност на вработениот.
- (3) За престојот може да се обезбеди институционална и/или финансиска поддршка во согласност со овој правилник, во зависност од расположливите средства и утврдените приоритети.

Мобилност

Член 25

- (1) Мобилноста на наставниот и научниот кадар се остварува преку учество во програми и активности за академска и научноистражувачка размена, во земјата и во странство.
- (2) Мобилноста може да опфаќа:
 - наставна мобилност;
 - научноистражувачка мобилност;
 - стручна мобилност;
 - студиски престои;
 - размена на знаења, искуства и добри практики;
 - други облици на мобилност од значење за професионалниот развој.
- (3) Мобилноста може да се реализира во рамките на меѓународни, национални, институционални и други програми и проекти.

Научноистражувачки и стручни проекти



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Член 26

- (1) Универзитетот го поттикнува и го поддржува учеството на наставниот и научниот кадар во национални и меѓународни научноистражувачки и стручни проекти.
- (2) Учеството во проекти може да придонесува за:
 - унапредување на научните и стручните компетенции;
 - стекнување нови знаења и истражувачки искуства;
 - воспоставување и развој на научни и стручни партнерства;
 - меѓународна соработка и мобилност;
 - унапредување на научноистражувачката инфраструктура и капацитети;
 - трансфер и примена на знаења и резултати.

Поддршка за научни и стручни публикации

Член 27

- (1) Универзитетот може да обезбедува институционална и финансиска поддршка за објавување научни и стручни трудови на наставниот и научниот кадар, во согласност со утврдените критериуми и расположливите средства.
- (2) Поддршката може да се однесува на научни и стручни трудови објавени или прифатени за објавување во релевантни научни и стручни публикации.
- (3) При определувањето на поддршката се земаат предвид научната и стручната релевантност на публикацијата, квалитетот и видливоста на публикацијата, како и придонесот за развојот и афирмацијата на Универзитетот.

Публикации со меѓународна научна видливост

Член 28

- (1) Универзитетот може да обезбедува посебна поддршка за објавување научни трудови во меѓународни научни списанија и други публикации со соодветна научна видливост, во согласност со важечките прописи и актите на Универзитетот.
- (2) При утврдувањето на условите за поддршка може да се земат предвид меѓународната индексираност, факторот на влијание или друга соодветна мерка на научна влијателност и видливост на публикацијата.
- (3) Начинот и условите за остварување на поддршката се определуваат во согласност со овој правилник и другите релевантни акти на Универзитетот.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Научни монографии, учебници и други академски изданија

Член 29

- (1) Универзитетот може да обезбедува институционална и финансиска поддршка за подготовка и објавување на научни монографии, учебници, учебни помагала и други научни и академски изданија од значење за наставната и научноистражувачката дејност.
- (2) Поддршката се обезбедува во согласност со утврдените услови, постапки и расположливи средства.

Размена на знаења и искуства

Член 30

- (1) Универзитетот го поттикнува пренесувањето и споделувањето на стекнатите знаења, искуства и добри практики од реализираното усовршување.
- (2) Вработен кој реализира усовршување со институционална или финансиска поддршка може да биде задолжен, во согласност со условите за одобрување на поддршката, да придонесе кон споделување на стекнатите знаења и искуства со други вработени.

Други облици на усовршување

Член 31

- (1) Наставниот и научниот кадар може да реализира и други облици на усовршување што не се изречно наведени во овој правилник, доколку тие се поврзани со нивната професионална, наставна или научноистражувачка дејност и придонесуваат кон нивниот професионален развој и развојот на Универзитетот.
- (2) За облиците на усовршување од ставот (1) на овој член соодветно се применуваат одредбите од овој правилник.

V. САБАТНА ГОДИНА И ПЛАТЕНО И НЕПЛАТЕНО ОТСУСТВО ЗА УСОВРШУВАЊЕ

Право на сабатна година и отсуство за усовршување



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Член 32

- (1) Наставниот и научниот кадар има право на сабатна година, како и на платено или неплатено отсуство заради стручно, академско и научноистражувачко усовршување, во согласност со Законот за високото образование, Статутот на Универзитетот и овој правилник.
- (2) Правата од ставот (1) на овој член се остваруваат под услови и во постапка утврдени со Законот за високото образование, Статутот на Универзитетот и овој правилник.
- (3) При остварувањето на овие права се води сметка за потребите на професионалниот развој на вработениот, квалитетот и континуитетот на наставната и научноистражувачката дејност и потребите на организациската единица.

Сабатна година

Член 33

- (1) Сабатната година се користи заради интензивно стручно, академско или научноистражувачко усовршување, истражување, развој на научна или стручна работа, подготовка и реализација на научноистражувачки активности или други активности од значење за професионалниот развој на наставниот и научниот кадар.
- (2) Сабатната година се користи под услови, во времетраење и на начин утврдени со Законот за високото образование и Статутот на Универзитетот.
- (3) За време на користењето на сабатната година вработениот ги остварува правата и ги исполнува обврските во согласност со закон, Статутот на Универзитетот, овој правилник и решението за одобрување.

Цели на сабатната година

Член 34

- (1) Сабатната година може да се користи особено за:
 - научноистражувачка работа;
 - подготовка и реализација на научноистражувачки проект;
 - научен или студиски престој во високообразовна или научноистражувачка установа;
 - усовршување во одредена научна или стручна област;
 - развој и унапредување на наставни програми, методи и материјали;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- подготовка на научна монографија, учебник или друго научно или академско дело;
- други активности што придонесуваат за професионалниот развој на вработениот и развојот на Универзитетот.

Платено отсуство за усовршување

Член 35

- (1) Платено отсуство може да се одобри на наставен и научен кадар заради стручно, академско или научноистражувачко усовршување, во согласност со закон и актите на Универзитетот.
- (2) Платеното отсуство може да се користи за усовршување во високообразовна или научноистражувачка установа, истражувачки центар, професионална организација или друга релевантна институција во земјата или во странство.
- (3) При одобрувањето на платеното отсуство се земаат предвид целта и значењето на усовршувањето, неговата поврзаност со работата на вработениот и придонесот кон наставната, научноистражувачката или стручната дејност на Универзитетот.

Неплатено отсуство за усовршување

Член 36

- (1) Неплатено отсуство може да се одобри на наставен и научен кадар заради стручно, академско или научноистражувачко усовршување, во согласност со закон и актите на Универзитетот.
- (2) Неплатеното отсуство може да се користи и за подолготраен студиски, научноистражувачки или стручен престој во земјата или во странство.
- (3) За времетраењето на неплатеното отсуство се применуваат одредбите од Законот за високото образование, колективен договор и другите релевантни акти.

Барање за користење на сабатна година и отсуство

Член 37

- (1) Барањето за користење сабатна година или платено или неплатено отсуство за усовршување го поднесува вработениот до надлежниот орган на Универзитетот, преку организациската единица во која е вработен.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Кон барањето се приложува план на усовршувањето, односно документ од кој може да се утврдат:
- целта и оправданоста на усовршувањето;
 - видот и формата на усовршувањето;
 - местото и установата во која ќе се реализира;
 - времетраењето и периодот на реализација;
 - очекуваните резултати;
 - начинот на кој усовршувањето ќе придонесе за професионалниот развој на вработениот и за дејноста на Универзитетот;
 - податоци за обезбедено или планирано финансирање, кога е применливо;
 - други документи релевантни за конкретниот облик на усовршување.

Мислење на организациската единица

Член 38

- (1) За барањето од членот 37 од овој правилник организациската единица дава образложено мислење.
- (2) При давањето на мислењето особено се оценуваат:
- оправданоста и значењето на усовршувањето;
 - поврзаноста со наставната, научноистражувачката или стручната дејност;
 - придонесот кон професионалниот развој на вработениот;
 - придонесот кон развојот на организациската единица и Универзитетот;
 - можноста за обезбедување непречено одвивање на наставниот и работниот процес за време на отсуството.

Одлучување

Член 39

- (1) За користење на сабатна година и платено или неплатено отсуство се одлучува од надлежниот орган на Универзитетот, во согласност со закон, Статутот на Универзитетот и другите релевантни акти.
- (2) Одлуката за одобрување содржи податоци за видот, целта и периодот на отсуството, како и други услови релевантни за реализацијата на усовршувањето.
- (3) Одлуката се доставува до вработениот и до организациската единица во која е вработен.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Обврски на корисникот

Член 40

- (1) Вработениот кој користи сабатна година или платено или неплатено отсуство за усовршување е должен:
 - да го реализира усовршувањето во согласност со одобрениот план;
 - да ги почитува условите утврдени во одлуката за одобрување;
 - да го користи отсуството исклучиво за одобрената намена;
 - да го извести Универзитетот за околностите што можат да влијаат врз реализацијата на усовршувањето;
 - по завршувањето на усовршувањето да достави извештај и соодветни докази за реализацијата;
 - да ги исполни и другите обврски утврдени со закон, Статутот, овој правилник и одлуката за одобрување.

Извештај за реализираното усовршување

Член 41

- (1) По завршувањето на сабатната година, платеното или неплатеното отсуство, корисникот поднесува извештај за реализираното усовршување до надлежниот орган на Универзитетот, преку организациската единица.
- (2) Извештајот особено содржи податоци за реализираните активности, стекнатите знаења и компетенции, постигнатите резултати и нивниот придонес за наставната, научноистражувачката или стручната дејност.
- (3) Кон извештајот се приложуваат соодветни докази за реализацијата на усовршувањето.
- (4) Стекнатите знаења и искуства од усовршувањето, во согласност со природата на активната, може да се споделат со други вработени на Универзитетот.

Прекин или промена на одобрениот план

Член 42

- (1) Доколку по одобрувањето на сабатната година или отсуството настанат околности поради кои усовршувањето не може да се реализира во согласност со одобрениот



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

план, вработениот е должен без одлагање да го извести надлежниот орган на Универзитетот.

- (2) Промена на одобрениот план, времетраењето или намената на отсуството се врши со одобрение од надлежниот орган, во согласност со закон и актите на Универзитетот.
- (3) Во случај на прекин или неостварување на усовршувањето, се постапува во согласност со закон, овој правилник и условите утврдени во одлуката за одобрување.

VI. УСОВРШУВАЊЕ НА НЕНАСТАВНИОТ КАДАР

Усовршување на ненаставниот кадар

Член 43

- (1) Ненаставниот кадар има право и обврска на континуирано стручно усовршување и професионален развој, во согласност со потребите на работното место, описот на работните задачи, професионалните компетенции и потребите на Универзитетот.
- (2) Усовршувањето на ненаставниот кадар има цел унапредување на знаењата, вештините и компетенциите потребни за ефикасно, квалитетно и одговорно извршување на работните задачи.

Области на усовршување

Член 44

- (1) Усовршувањето на ненаставниот кадар може да се однесува на:
 - стручно усовршување во областа на работното место;
 - унапредување на административните и организациските компетенции;
 - развој на дигитални компетенции и примена на современи технологии;
 - унапредување на комуникациските и јазичните компетенции;
 - финансиско, сметководствено и буџетско работење;
 - правни, административни и регулаторни прашања од значење за работата;
 - управување со човечки ресурси;
 - управување со квалитет и институционален развој;
 - управување со проекти и проектен циклус;
 - јавни набавки и други специфични области, во согласност со работното место;
 - информациска безбедност и заштита на личните податоци;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- здравје и безбедност при работа;
- раководни и лидерски компетенции;
- други области релевантни за работата и професионалниот развој.

Форми на усовршување на ненаставниот кадар

Член 45

(1) Усовршувањето на ненаставниот кадар може да се реализира преку:

- обуки и програми за стручно усовршување;
- семинари, работилници и советувања;
- курсеви и програми за стекнување или унапредување на специфични знаења и вештини;
- сертифицирани програми и полагање стручни испити, кога тоа е поврзано со работното место;
- студиски посети и професионални престои;
- размена на искуства и добри практики;
- менторство и учење преку работа;
- конференции и други стручни собири;
- онлајн и комбинирани форми на учење;
- други соодветни форми на професионален развој.

Усовршување во согласност со потребите на работното место

Член 46

(1) Усовршувањето на ненаставниот кадар се планира и се реализира во согласност со специфичностите на работното место и потребата од унапредување на компетенциите потребни за извршување на работните задачи.

(2) При утврдувањето на приоритетите за усовршување особено се земаат предвид:

- промените во законската и подзаконската регулатива;
- воведувањето нови работни процеси, системи и технологии;
- потребата од стекнување нови или унапредување на постојните професионални компетенции;
- резултатите од работата и потребите за подобрување;
- потребите на организациската единица;
- стратешките и развојните цели на Универзитетот.



Сертификација и стекнување стручни квалификации

Член 47

- (1) Универзитетот може да поддржи учество на ненаставниот кадар во програми за сертификација, лиценцирање, стекнување стручни квалификации или полагање стручни испити, кога тие се од значење за извршувањето на работните задачи или за развојот на професионалните компетенции.
- (2) Поддршката се обезбедува во согласност со потребите на Универзитетот, условите утврдени со овој правилник и расположливите средства.

Развој на раководни и организациски компетенции

Член 48

- (1) Универзитетот го поттикнува професионалниот развој на вработените кои извршуваат раководни и координативни работни задачи преку усовршување во области поврзани со:
 - раководење и лидерство;
 - стратешко и оперативно планирање;
 - управување со човечки ресурси;
 - управување со процеси и промени;
 - донесување одлуки и решавање проблеми;
 - комуникација и тимска работа;
 - управување со проекти;
 - управување со ризици и квалитет;
 - други компетенции од значење за успешно раководење.
- (2) Дигитални и други современи компетенции

Член 49

- (1) Универзитетот го поттикнува континуираното унапредување на дигиталните компетенции на ненаставниот кадар, особено во однос на примената на информациските системи, дигиталните алатки и современите технологии релевантни за работното место.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Во рамките на професионалниот развој може да се опфаќаат и други современи компетенции што произлегуваат од развојот на технологијата, организациските процеси и потребите на Универзитетот.
- (3) Интерно пренесување на знаења и искуства

Член 50

- (1) Вработените од ненаставниот кадар кои учествувале на обука, студиски престој, професионална размена или друга форма на усовршување со институционална или финансиска поддршка може да бидат задолжени да ги споделат стекнатите знаења и искуства со други вработени, во согласност со природата на усовршувањето.
- (2) Пренесувањето на знаењата може да се реализира преку презентации, интерни обуки, работилници, менторство, подготовка на материјали или други соодветни форми.

Други облици на усовршување

Член 51

- (1) Ненаставниот кадар може да реализира и други облици на стручно усовршување и професионален развој кои не се изречно наведени во овој правилник, доколку се релевантни за работното место, професионалниот развој на вработениот или развојот на Универзитетот.
- (2) За обличите на усовршување од ставот (1) на овој член соодветно се применуваат одредбите од овој правилник.

VII. МОБИЛНОСТ И СТУДИСКИ, НАУЧНОИСТРАЖУВАЧКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРЕСТОИ

Мобилност и престои

Член 52

- (1) Мобилноста и студиските, научноистражувачките и професионалните престои претставуваат форми на усовршување и професионален развој на вработените на Универзитетот.
- (2) Мобилноста и престојот се реализираат заради стекнување и унапредување на знаења, вештини и компетенции, размена на искуства и добри практики, развој на



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

научната и стручната соработка и унапредување на наставната, научноистражувачката и стручната дејност.

Видови мобилност и престои

Член 53

- (1) Во зависност од целта и содржината, мобилноста и престојот можат да бидат:
 - наставна мобилност;
 - научноистражувачка мобилност;
 - стручна мобилност;
 - студиски престој;
 - научноистражувачки престој;
 - професионален престој;
 - мобилност за размена на знаења и искуства;
 - други соодветни облици на мобилност и престој.
- (2) Мобилноста и престојот можат да бидат краткорочни или подолготрајни, во согласност со целта и програмата на активността.

Корисници на мобилност и престои

Член 54

- (1) Мобилност и престои можат да користат наставниот и научниот кадар и ненаставниот кадар, во согласност со природата на работното место и целта на активността.
- (2) За наставниот и научниот кадар, мобилноста и престојот особено можат да се користат за унапредување на наставната и научноистражувачката работа.
- (3) За ненаставниот кадар, мобилноста и престојот особено можат да се користат за стекнување и унапредување на стручни, административни, организациски, дигитални и други компетенции релевантни за работното место.

Установи и организации домаќини

Член 55

- (1) Мобилноста и престојот можат да се реализираат во високообразовни и научноистражувачки установи, јавни и приватни институции, професионални и



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

стручни организации, истражувачки центри, меѓународни организации и други релевантни установи и организации во земјата и во странство.

- (2) При изборот на установата или организацијата домаќин се земаат предвид нејзината релевантност, стручната и научната компетентност, квалитетот на програмата и поврзаноста со работата и професионалниот развој на вработениот.

Програма на мобилност или престој

Член 56

- (1) Мобилноста или престојот се реализираат врз основа на соодветна програма или план, од кој треба да произлегуваат целта, содржината, времетраењето и очекуваните резултати.
- (2) Програмата или планот треба да биде усогласен со потребите за професионален развој на вработениот и, кога е применливо, со потребите и приоритетите на организациската единица и Универзитетот.
- (3) За научноистражувачките престои, програмата може да содржи и опис на истражувачката тема, методологијата, очекуваните резултати и планираните научни активности.

Мобилност во рамките на програми и проекти

Член 57

- (1) Мобилноста и престојот може да се реализираат во рамките на национални и меѓународни програми, проекти, институционални партнерства, договори за соработка и други форми на меѓуинституционална соработка.
- (2) Универзитетот ги поттикнува и ги поддржува можностите за мобилност што придонесуваат за развој на академската, научноистражувачката и стручната соработка со други установи и организации.

Финансирање и поддршка

Член 58

- (1) За мобилноста и престојот може да се обезбеди целосна или делумна финансиска и институционална поддршка од Универзитетот, во согласност со овој правилник и расположливите средства.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Мобилноста и престојот можат да бидат финансирани и од други извори, вклучително и од национални и меѓународни програми, проекти, установи и организации домаќини и други извори на финансирање.
- (3) Во случај кога активната е финансирана од повеќе извори, финансиската поддршка од Универзитетот се определува во согласност со правилата за користење на средствата и принципите на наменско и ефикасно користење на средствата.

Одобрување на мобилноста и престојот

Член 59

- (1) Барањето за мобилност или престој се поднесува во согласност со постапката утврдена со овој правилник.
- (2) Кон барањето се приложуваат, кога е применливо:
 - покана, прифаќање или потврда од установата или организацијата домаќин;
 - програма или план на мобилноста или престојот;
 - податоци за периодот и местото на реализација;
 - податоци за начинот на финансирање;
 - други документи релевантни за конкретната активност.
- (3) Одлуката за одобрување на мобилноста или престојот се донесува од надлежниот орган во согласност со закон, Статутот и актите на Универзитетот.

Права и обврски на корисникот

Член 60

- (1) Корисникот на мобилност или престој има право на користење на одобрената институционална и/или финансиска поддршка, во согласност со условите под кои е одобрена.
- (2) Корисникот е должен:
 - да ја реализира мобилноста или престојот во согласност со одобрената програма;
 - да ги почитува правилата на установата или организацијата домаќин;
 - да ги користи одобрените средства наменски;
 - да го извести Универзитетот за околности што можат да влијаат врз реализацијата;
 - по завршувањето да достави извештај и соодветни докази за реализираната активност.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Извештај и резултати од мобилноста и престојот

Член 61

- (1) По завршувањето на мобилноста или престојот, корисникот доставува извештај за реализираните активности и постигнатите резултати.
- (2) Извештајот особено содржи податоци за:
 - реализираните активности;
 - стекнатите знаења, вештини и компетенции;
 - постигнатите научни, стручни или други резултати;
 - придонесот кон професионалниот развој на вработениот;
 - придонесот кон наставната, научноистражувачката или стручната дејност на Универзитетот.
- (3) Доколку е соодветно, стекнатите знаења, искуства и добри практики се споделуваат со други вработени на Универзитетот.

Меѓуинституционална соработка

Член 62

- (1) Универзитетот го поттикнува воспоставувањето и развојот на долгорочни форми на соработка со установите и организациите во кои се реализираат мобилности и престои.
- (2) Резултатите од мобилноста и престојот може да претставуваат основа за развој на заеднички наставни, научноистражувачки, стручни и други активности.

VIII. ФИНАНСИСКА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОДДРШКА

Видови поддршка

Член 63

- (1) Универзитетот, во рамките на своите надлежности и расположливите ресурси, обезбедува финансиска и институционална поддршка за усовршување и професионален развој на вработените.
- (2) Поддршката од ставот (1) на овој член може да се обезбеди за активности што се во согласност со овој правилник, утврдените потреби и приоритети за усовршување и стратешките и развојните цели на Универзитетот.



Финансиска поддршка

Член 64

- (1) Финансиската поддршка може да се обезбеди за целосно или делумно покривање на оправдани трошоци поврзани со реализацијата на усовршувањето.
- (2) Финансиската поддршка може особено да се однесува на:
 - трошоци за учество на обуки, семинари, конференции, конгреси, симпозиуми и други научни и стручни собири;
 - трошоци за студиски, научноистражувачки и професионални престои;
 - трошоци за мобилност;
 - трошоци за сертификација, лиценцирање и полагање стручни испити, кога се поврзани со работното место;
 - трошоци поврзани со објавување научни и стручни трудови;
 - трошоци поврзани со подготовка и објавување научни монографии, учебници и други академски изданија;
 - други оправдани трошоци поврзани со усовршувањето.
- (3) Финансиската поддршка се одобрува во согласност со финансиските можности на Универзитетот и во согласност со правилата за финансиско и материјално работење.

Институционална поддршка

Член 65

- (1) Институционалната поддршка опфаќа активности и мерки со кои Универзитетот го олеснува, поттикнува или овозможува усовршувањето и професионалниот развој на вработените.
- (2) Институционалната поддршка може да опфаќа:
 - обезбедување услови за учество во активности за усовршување;
 - обезбедување пристап до релевантни научни, стручни, образовни и дигитални ресурси;
 - поддршка за учество во национални и меѓународни програми за усовршување и мобилност;
 - поддршка при воспоставување контакти и соработка со установи и организации домаќини;
 - овозможување користење на релевантната инфраструктура и опрема на Универзитетот;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- поддршка за размена и пренесување на знаења и искуства;
- други мерки од значење за професионалниот развој на вработените.

Извори на финансирање

Член 66

- (1) Средствата за финансиска поддршка на усовршувањето може да се обезбедуваат од:
 - средства од буџетот на Универзитетот;
 - средства на организациските единици;
 - средства од национални и меѓународни програми и фондови;
 - средства од научноистражувачки и други проекти;
 - средства обезбедени врз основа на договори за соработка;
 - донации и други дозволени извори;
 - други извори во согласност со закон.
- (2) Користењето на средствата се врши во согласност со нивната намена и со прописите што го уредуваат финансиското и материјалното работење.

Услови за финансиска поддршка

Член 67

- (1) Финансиска поддршка може да се одобри за усовршување кое:
 - е поврзано со работното место или професионалната област на вработениот;
 - придонесува за унапредување на неговите професионални компетенции;
 - е во согласност со потребите и приоритетите на организациската единица и Универзитетот;
 - има јасно определена цел и очекувани резултати;
 - ги исполнува условите утврдени со овој правилник и другите релевантни акти.
- (2) При одлучувањето за финансиска поддршка се земаат предвид и расположливите финансиски средства.



Обем на финансиската поддршка

Член 68

- (1) Финансиската поддршка може да биде целосна или делумна, во зависност од природата и значењето на активноста, оправданоста на трошоците, расположливите средства и утврдените приоритети.
- (2) Кога активноста за усовршување се финансира и од други извори, финансиската поддршка од Универзитетот се определува во согласност со правилата за користење на средствата и принципот на избегнување на двојно финансирање на исти трошоци.
- (3) Конкретниот обем и условите за финансиската поддршка се определуваат со одлуката за одобрување, во согласност со овој правилник и другите релевантни акти.

Приоритет при обезбедување поддршка

Член 69

- (1) При ограничени финансиски средства, приоритет при обезбедувањето финансиска и институционална поддршка имаат активности кои:
 - се од особено значење за развојот на наставната, научноистражувачката или стручната дејност;
 - произлегуваат од утврдените приоритети;
 - се поврзани со стратешките и развојните цели на Универзитетот;
 - придонесуваат за стекнување или унапредување на дефицитарни или стратешки компетенции;
 - имаат потенцијал за поширока примена на стекнатите знаења и искуства;
 - придонесуваат за развој на меѓуинституционална и меѓународна соработка;
 - исполнуваат други критериуми утврдени согласно со овој правилник.
- (2) При определувањето на приоритетите се обезбедуваат еднакви можности и правичен пристап на вработените до можностите за усовршување.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Кофинансирање

Член 70

- (1) Универзитетот може да учествува со кофинансирање на активностите за усовршување кога дел од трошоците се покриваат од други извори.
- (2) Кофинансирањето се одобрува доколку активната е од значење за професионалниот развој на вработениот и е во согласност со приоритетите и можностите на Универзитетот.

Финансиска поддршка за наставниот и научниот кадар

Член 71

- (1) На наставниот и научниот кадар може да му се обезбеди финансиска поддршка за активности поврзани со:
 - научноистражувачка работа;
 - учество на научни и стручни собири;
 - научни и истражувачки престои;
 - академска и научноистражувачка мобилност;
 - објавување научни трудови;
 - објавување научни монографии, учебници и други академски изданија;
 - учество во научноистражувачки и стручни проекти;
 - други облици на академско, научно и стручно усовршување.

Финансиска поддршка за ненаставниот кадар

Член 72

- (1) На ненаставниот кадар може да му се обезбеди финансиска поддршка за активности поврзани со:
 - стручно усовршување;
 - сертифицирани обуки и програми;
 - стекнување или унапредување на професионални квалификации;
 - полагање стручни испити, кога тоа е поврзано со работното место;
 - професионални и студиски престои;
 - професионална мобилност;
 - други облици на усовршување од значење за работното место и Универзитетот.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Наменско користење на средствата

Член 73

- (1) Средствата одобрени за усовршување се користат исклучиво за намената за која се одобрени и согласно со прописите за финансиско и материјално работење.
- (2) Корисникот е одговорен за наменското и совесното користење на средствата и за доставување соодветна документација за направените трошоци.
- (3) Начинот на правдање на средствата се врши согласно со прописите и актите со кои се уредува финансиското и материјалното работење на Универзитетот.

IX. КРИТЕРИУМИ И ПОСТАПКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВАТА

Остварување на правата

Член 74

- (1) Вработениот ги остварува правата на усовршување и професионален развој во согласност со закон, колективен договор, Статутот на Универзитетот, овој правилник и другите релевантни акти.
- (2) Остварувањето на правата може да се однесува на учество во активности за усовршување, користење отсуство за усовршување, мобилност, студиски, научноистражувачки и професионални престои, како и користење финансиска и институционална поддршка.

Критериуми за остварување на правата

Член 75

- (1) При разгледувањето на барањата за остварување на права од областа на усовршувањето се земаат предвид особено:
 - поврзаноста на усовршувањето со работното место и професионалната област на вработениот;
 - јасно определена цел и оправданост на усовршувањето;
 - очекуваните резултати и придобивки од усовршувањето;
 - придонесот за професионалниот развој на вработениот;
 - придонесот за развојот и унапредувањето на работата на организациската единица;
 - придонесот за остварување на стратешките и развојните цели на Универзитетот;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- квалитетот и релевантноста на програмата или активноста;
 - можноста за примена и пренесување на стекнатите знаења и искуства;
 - претходно користената финансиска и институционална поддршка од Универзитетот, кога е релевантно;
 - расположливите финансиски и други ресурси.
- (2) При примената на критериумите се обезбедуваат еднакви можности, транспарентност и објективност во одлучувањето.

Барање

Член 76

- (1) Постапката за остварување на право на усовршување или користење финансиска и институционална поддршка се започнува со поднесување писмено или електронско барање од вработениот, во согласност со утврдената постапка.
- (2) Барањето треба да содржи податоци за:
- видот и формата на усовршувањето;
 - целта и оправданоста;
 - местото и времето на реализација;
 - организаторот, установата или организацијата каде што се реализира усовршувањето;
 - очекуваните резултати;
 - потребната институционална и/или финансиска поддршка;
 - начинот на финансирање, кога е применливо;
 - други податоци релевантни за одлучувањето.

Документација

Член 77

- (1) Кон барањето се приложува документација со која се докажуваат околностите релевантни за остварувањето на правото.
- (2) Во зависност од видот на усовршувањето, документацијата може да опфаќа:
- покана, прифаќање или потврда за учество;
 - програма или план на усовршувањето;
 - потврда за прифатен труд, кога е применливо;
 - податоци за трошоците и начинот на финансирање;
 - доказ за обезбедено финансирање од други извори, кога е применливо;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- други документи од значење за постапката.

Разгледување на барањето

Член 78

- (1) Барањето се разгледува од надлежната организациска единица и/или орган на Универзитетот во согласност со неговата надлежност.
- (2) При разгледувањето се утврдува:
 - исполнетоста на условите утврдени со овој правилник;
 - релевантноста и оправданоста на предложеното усовршување;
 - усогласеноста со потребите и приоритетите на организациската единица и Универзитетот;
 - можноста за обезбедување финансиска и институционална поддршка;
 - влијанието на отсуството на вработениот врз непреченото одвивање на работниот процес, кога е применливо.

Постапување со барањето

Член 79

- (1) Доколку барањето не е целосно или не е придружено со потребната документација, подносителот може да биде повикан да го дополни барањето во определен рок.
- (2) Доколку подносителот не го дополни барањето во определениот рок, барањето може да биде отфрлено.
- (3) Барањето што не ги исполнува условите утврдени со закон, Статутот, овој правилник или друг релевантен акт може да биде одбиено со образложена одлука.

Одлучување

Член 80

- (1) За остварувањето на правата од овој правилник одлучува надлежниот орган на Универзитетот или организациската единица, во согласност со закон, Статутот и другите релевантни акти.
- (2) При одлучувањето се земаат предвид утврдените критериуми, мислењето на надлежната организациска единица, расположливите ресурси и другите околности релевантни за конкретното барање.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (3) Одлуката за одобрување или одбивање на барањето се донесува во писмена форма и содржи образложение.

Приоритет при повеќе барања

Член 81

- (1) Кога расположливите средства или капацитети не овозможуваат истовремено одобрување на сите барања што ги исполнуваат условите, предност имаат барањата што, во согласност со утврдените критериуми, имаат поголем придонес за професионалниот развој на вработениот и за развојот на организациската единица и Универзитетот.
- (2) При определувањето на приоритетите се води сметка за рамноправниот пристап на вработените до можностите за усовршување и, кога е применливо, за соодветна распределба на поддршката во рамките на организациските единици.

Одлука за одобрување

Член 82

- (1) Со одлуката за одобрување на усовршувањето, во согласност со природата на активноста, се определуваат:
- видот и формата на усовршувањето;
 - периодот и времетраењето;
 - местото и установата или организацијата домаќин, кога е применливо;
 - видот и обемот на одобрената институционална и/или финансиска поддршка;
 - правата и обврските на корисникот;
 - начинот на известување и доставување докази за реализацијата;
 - други услови од значење за реализацијата.

Приговор

Член 83

- (1) Против одлуката донесена во постапката за остварување на право во согласност со овој правилник, вработениот има право на приговор до надлежниот орган, согласно со закон, Статутот и другите релевантни акти.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Приговорот не го одлага извршувањето на одлуката, освен ако со закон, Статутот или одлуката не е определено поинаку.

X. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Права на вработените

Член 84

- (1) Вработените на Универзитетот имаат право на еднаков и недискриминаторен пристап до можностите за стручно усовршување и професионален развој, во согласност со закон, колективен договор, Статутот на Универзитетот и овој правилник.
- (2) Во рамките на условите утврдени со овој правилник, вработените имаат право на:
- информации за можностите и програмите за усовршување;
 - учество во активности за стручно и професионално усовршување;
 - користење платено или неплатено отсуство и други форми на отсуство за усовршување, кога се исполнети законските и другите утврдени услови;
 - користење сабатна година, кога за тоа се исполнети условите утврдени со закон и актите на Универзитетот;
 - користење мобилност и студиски, научноистражувачки и професионални престои;
 - користење финансиска и институционална поддршка, во согласност со условите и критериумите утврдени со овој правилник;
 - добивање информации за одлуките и условите поврзани со поднесеното барање;
 - еднаков и транспарентен третман во постапките за остварување на правата од овој правилник;
 - други права утврдени со закон, колективен договор, Статутот и другите акти на Универзитетот.

Обврски на вработените

Член 85

- (1) Вработените кои учествуваат во активности за усовршување се должни:
- одговорно да ги користат можностите за усовршување;
 - да постапуваат во согласност со одобрениот план или програма;
 - да ги почитуваат условите и роковите утврдени со одлуката за одобрување;
 - редовно да ги извршуваат обврските поврзани со активноста за усовршување;



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- да ги користат финансиските средства наменски и во согласност со прописите;
- да доставуваат точни и целосни податоци и документација;
- навремено да го известуваат Универзитетот за околности што можат да влијаат врз реализацијата на усовршувањето;
- по завршувањето на усовршувањето да достават извештај и соодветни докази, кога тоа е предвидено;
- стекнатите знаења и искуства, кога тоа е соодветно, да ги споделуваат со други вработени;
- да ги почитуваат правилата и обврските утврдени со закон, Статутот, овој правилник и другите релевантни акти.

Одговорност за наменско користење на средствата

Член 86

- (1) Вработениот кој користи финансиска поддршка за усовршување е должен одобрените средства да ги користи исклучиво за одобрената намена.
- (2) Вработениот е должен да достави документација со која се докажува наменското користење на средствата, во согласност со прописите и актите на Универзитетот.
- (3) Во случај на ненаменско користење на средствата или недоставување на соодветна документација, се постапува во согласност со закон и релевантните акти на Универзитетот.

Обврска за известување

Член 87

- (1) Вработениот е должен без одлагање да го извести Универзитетот за:
 - промена на околностите поради кои е одобрено усовршувањето;
 - промена или прекин на програмата за усовршување;
 - неможност за реализација на одобрената активност;
 - промена на периодот или времетраењето на активноста;
 - други околности што можат да влијаат врз остварувањето на одобреното право или користењето на финансиската и институционалната поддршка.



Професионална одговорност и интегритет

Член 88

- (1) Вработените при реализацијата на активностите за усовршување се должни да ги почитуваат принципите на професионалност, академски и професионален интегритет, одговорност и етичко постапување.
- (2) Наставниот и научниот кадар е должен при научноистражувачката и академската работа да ги почитува принципите и стандардите на академски интегритет и научна етика.

Примена на стекнатите знаења

Член 89

- (1) Вработените се поттикнуваат стекнатите знаења, вештини и компетенции од усовршувањето да ги применуваат во извршувањето на работните задачи и во унапредувањето на работните процеси.
- (2) Организациските единици создаваат услови за соодветна примена и споделување на стекнатите знаења и искуства.

Еднакви можности и недискриминација

Член 90

- (1) При планирањето, одобрувањето и реализацијата на усовршувањето се обезбедуваат еднакви можности и еднаков пристап до можностите за професионален развој.
- (2) Се забранува дискриминација по која било основа утврдена со закон.
- (3) При распределбата на ограничените средства и можности се применуваат објективни, транспарентни и однапред утврдени критериуми.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

XI. ОДГОВОРНОСТ И ПОВРАТ НА СРЕДСТВА

Одговорност на корисникот

Член 91

- (1) Вработениот кој користи финансиска или институционална поддршка за усовршување е одговорен за исполнување на обврските преземени со одлуката за одобрување и за реализација на активноста согласно со одобрениот план или програма.
- (2) Вработениот одговара за точноста и веродостојноста на податоците и документацијата доставени во постапката за остварување на правото.

Основи за поврат на средства

Член 92

- (1) Вработениот може да биде обврзан да ги врати средствата што му биле исплатени за усовршување доколку:
 - средствата се користени ненаменски;
 - доставил невистинити или неточни податоци или документација врз основа на кои е одобрена финансиската поддршка;
 - без оправдана причина не ја реализира активноста за која средствата биле одобрени;
 - без оправдана причина ја прекине активноста пред нејзиното завршување;
 - не ги исполни обврските утврдени со одлуката за одобрување, кога со одлуката било предвидено дека неисполнувањето претставува основ за поврат;
 - не достави соодветна документација за наменското користење на средствата, согласно со прописите и актите на Универзитетот.
- (2) Повратот на средствата се определува во обем што одговара на неисполнетата обврска или ненаменски потрошените средства, во согласност со околностите на конкретниот случај.



Оправдани причини

Член 93

- (1) Не се смета дека постои основа за поврат на средствата кога неостварувањето или прекилот на усовршувањето е последица на околности на кои вработениот не можел објективно да влијае и кои не можеле разумно да се предвидат или спречат.
- (2) За оправданоста на причините од ставот (1) на овој член одлучува надлежниот орган, врз основа на доставените докази и околностите на конкретниот случај.
- (3) Кога е можно, на вработениот може да му се овозможи промена на терминот, програмата или другите услови за реализација на усовршувањето наместо поврат на средствата.

Промена на условите за реализација

Член 94

- (1) Доколку по одобрувањето на финансиската поддршка настанат оправдани околности што влијаат врз реализацијата на активноста, вработениот е должен без одлагање да го извести Универзитетот.
- (2) Надлежниот орган, во зависност од околностите, може да одобри промена на периодот, програмата, начинот на реализација или други услови, доколку со тоа не се нарушува намената на одобрените средства.

Постапка за утврдување на обврска за поврат

Член 95

- (1) Пред донесување одлука за поврат на средства, на вработениот му се овозможува да се изјасни за причините поради кои не се реализирани обврските или не е соодветно оправдано користењето на средствата.
- (2) Одлуката за поврат на средства се донесува во писмена форма и содржи образложение за основот, висината и рокот за поврат.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Начин и рок за поврат на средства

Член 96

- (1) Повратот на средствата се врши на начин и во рок определени со одлуката за поврат, во согласност со прописите што го уредуваат финансиското и материјалното работење на Универзитетот.
- (2) Во оправдани случаи, надлежниот орган може да одобри плаќање на повратот на рати, во согласност со применливите прописи и акти на Универзитетот.

Одговорност за повреда на работните обврски

Член 97

- (1) Непочитувањето на обврските утврдени со овој правилник, кога претставува повреда на работните обврски или друг вид одговорност, повлекува постапување во согласност со закон, колективен договор, Статутот и другите релевантни акти на Универзитетот.
- (2) Повратот на средства не ја исклучува одговорноста на вработениот по друга основа, доколку за тоа постојат услови во согласност со закон.

Исклучување на двојно финансирање

Член 98

- (1) Вработениот е должен да го извести Универзитетот доколку за истата активност или истите трошоци е обезбедена финансиска поддршка од друг извор.
- (2) Не може да се одобри или да исплати финансиска поддршка од Универзитетот за трошок кој во целост е покриен од друг извор на финансирање.
- (3) Доколку дополнително се утврди дека истиот трошок е финансиран од повеќе извори, вработениот е должен да ја врати неправилно исплатената сума, во согласност со прописите и актите на Универзитетот.

XII. СЛЕДЕЊЕ И ИЗВЕСТУВАЊЕ

Следење на реализацијата

Член 99



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (1) Универзитетот го следи остварувањето на активностите за усовршување и степенот на реализација на усовршувањето.
- (2) Следењето особено опфаќа:
 - реализирани активности;
 - учество на вработените по организациски единици и области;
 - степен на реализација на планираните активности;
 - користење на финансиските средства;
 - постигнатите резултати;
 - придонесот на усовршувањето кон унапредувањето на работата;
 - идентификуваните потреби за понатамошно усовршување.

Следење на ефектите од усовршувањето

Член 100

- (1) При следењето на усовршувањето може да се оценува неговиот придонес кон:
 - унапредувањето на професионалните компетенции на вработените;
 - подобрувањето на квалитетот и ефикасноста на работата;
 - унапредувањето на наставната, научноистражувачката и стручната дејност;
 - подобрувањето на работните процеси и организациските капацитети;
 - воведувањето нови знаења, методи, технологии и добри практики;
 - развојот на национална и меѓународна соработка;
 - остварувањето на стратешките и развојните цели на Универзитетот.
- (2) За следење на ефектите може да се користат извештаи, анкети, самоевалуација, повратни информации, показатели на успешност и други соодветни инструменти.

Известување за реализираното усовршување

Член 101

- (1) Вработениот кој користел финансиска или институционална поддршка за усовршување е должен, по завршувањето на активноста, да достави извештај во согласност со одредбите од овој правилник.
- (2) Извештајот се доставува во рок и на начин утврдени со одлуката за одобрување или со друг акт на Универзитетот.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

Користење на податоците за планирање

Член 102

- (1) Податоците од следењето и известувањето се користат за:
 - утврдување на идните потреби за усовршување;
 - утврдување на приоритетите за финансиска и институционална поддршка;
 - оценување на ефективност на вложените средства;
 - унапредување на политиките и практиките за професионален развој;
 - планирање на институционалниот развој на Универзитетот.
- (2) Податоците се обработуваат и користат на начин со кој се обезбедува заштита на личните податоци и доверливоста на податоците согласно со закон.

XIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Усогласување на постојните постапки

Член 103

- (1) Постапките за усовршување и професионален развој што се започнати пред влегувањето во сила на овој правилник ќе продолжат во согласност со прописите и актите што важеле во времето на нивното започнување, доколку тоа не е во спротивност со закон.
- (2) Постапките започнати по влегувањето во сила на овој правилник ќе се спроведуваат во согласност со неговите одредби.

Веќе одобрени права и активности

Член 104

- (1) Правата на усовршување, платено и неплатено отсуство, сабатна година, мобилност, студиски, научноистражувачки и професионални престои и други активности што се одобрени пред влегувањето во сила на овој правилник се реализираат во согласност со условите под кои биле одобрени.



UNIVERSITETI I TETOVËS
УНИВЕРЗИТЕТ ВО ТЕТОВО | UNIVERSITY OF TETOVA

- (2) Финансиските и други обврски преземени од Универзитетот пред влегувањето во сила на овој правилник остануваат во сила во согласност со донесените одлуки и важечките прописи.

Влегување во сила

Член 105

- (1) Овој правилник влегува во сила со денот на неговото донесување.
(2) Со денот на примената на овој правилник престануваат да важат одредбите од актите на Универзитетот што се однесуваат на прашања уредени со овој правилник, доколку се во спротивност со неговите одредби.

Претседател на Сенат,

проф. д-р Вулнет Амети



