

Upravni odbor Univerze v Ljubljani je na podlagi 64. člena Statuta Univerze v Ljubljani (Uradni list RS, št. 4/2017 in spremembe) na 15. seji dne 18. 7. 2019 sprejel

NAVODILA ZA IZVAJANJE KADROVSKIH POSTOPKOV ZA VISOKOŠOLSKE UČITELJE, ZNANSTVENE DELAVCE IN SODELAVCE

S temi navodili se ureja:

1	ZAPOSLOVANJE VISOKOŠOLSКИH UČITELJEV IN RAZISKOVALCEV	2
1.1	PODLAGA ZA ZAČETEK POSTOPKA – PRIPRAVA IN IZVAJANJE KADROVSKEGA NAČRTA.....	2
1.1.1	PRIPRAVA KADROVSKEGA NAČRTA.....	2
1.1.2	SPREMLJANJE IZVAJANJA KADROVSKIH NAČRTOV IN POROČANJE.....	3
1.2	VODENJE POSTOPKA ZAPOSLOTITVE VISOKOŠOLSКИH UČITELJEV IN RAZISKOVALCEV.....	4
1.2.1	JAVNI MEDNARODNI RAZPIS.....	4
1.2.2	INFORMATIVNI RAZPIS ZA VISOKOŠOLSKE UČITELJE.....	6
1.2.3	IMENOVANJE IZBIRNE KOMISIJE IN IZBIRNI POSTOPEK.....	6
1.3	ZAPOSLOVANJE RAZISKOVALCEV	8
1.3.1	NAVODILA ZA UREJANJE PODROČJA ZAPOSLOVANJA RAZISKOVALCEV.....	8
1.4	ZAPOSLOVANJE TUJCEV	10
2	UREJANJE DELOVNIH RAZMERICI GLEDE NA PEDAGOŠKO OBVEZNOST.....	12
2.1	ASISTENT IN VISOKOŠOLSKI UČITELJ.....	12
2.2	SODELOVANJE RAZISKOVALCA PRI ŠTUDIJU.....	13
3	PRIPOROČILA ZA PRENOS PEDAGOŠKEGA DELA PRED UPOKOJITVIJO.....	14
4	SODELOVANJE Z UPOKOJENIMI VISOKOŠOLSKIMI UČITELJI IN RAZISKOVALCI.....	14

Izrazi, ki označujejo osebe, so zapisani v slovnični obliki moškega spola in veljajo nevtrarno za oba spola.

1 ZAPOSLOVANJE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV IN RAZISKOVALCEV¹

1.1 PODLAGA ZA ZAČETEK POSTOPKA – PRIPRAVA IN IZVAJANJE KADROVSKEGA NAČRTA

Podlaga za načrtovanje novih zaposlitev je akt o sistemizaciji in na Upravnem odboru UL potrjen kadrovski načrt članice, ki predvideva to zaposlitev.

1. Vsakoletne kadrovske načrte za prihodnje leto pripravijo članice in rektorat UL kot sestavni del finančnega načrta in programa dela (izvedba: predvidoma v septembru).
2. Na predlagane kadrovske načrte poda svoje mnenje Komisija UO UL za kadrovske zadeve in jih posreduje v obravnavo na UO UL (izvedba: predvidoma v oktobru).
3. UL posreduje potrjeni kadrovski načrt pristojnemu ministrstvu (MIZŠ) v soglasje.
4. Realizacija kadrovskega načrta nastopi s podajo soglasja pristojnega ministrstva, razen pri izjemah.

MIZŠ bo izdalo soglasje h kadrovskemu načrtu na virih (vse skupaj v nadaljevanju: proračun):

1. državni proračun,
2. občinski proračun,
3. ZZZS in ZPIZ,
4. druga javna sredstva za opravljanje javne službe (npr. takse, pristojbine, koncesnine, RTV prispevek)

Če bo kasneje prihajalo do sprememb kadrovskega načrta, za katerega je bilo že prejetu soglasje s strani MIZŠ, in bi le-te povzročile povečanje obsega kadra, bomo ob rebalansu finančnega načrta (običajno se to izvede enkrat ali dvakrat v letu) morali pripraviti spremembe kadrovskega načrta in ponovno zaprositi MIZŠ za soglasje.

Znotraj soglasja MIZŠ se štejejo tudi spremembe, ki ne povečujejo števila zaposlenih (obseg), povečujejo pa stroške dela, če je to povečanje do 2 %² obsega sredstev za stroške dela v sprejetem finančnem načrtu. V tem primeru moramo ta sredstva zagotoviti s prerazporeditvijo sredstev na kontih izdatkov za blago in storitve.³

1.1.1 PRIPRAVA KADROVSKEGA NAČRTA

V tabelarnem delu kadrovskega načrta se navedejo:

1. število zaposlenih na dan 1. januarja tekočega leta in načrtovano število zaposlenih na dan 1. januarja naslednjega leta;
2. skupno število zaposlenih po virih financiranja, ki so določeni s predpisi;
3. vrsta kadrovske spremembe:

¹ Del vsebine točke 1.2.1 velja tudi za visokošolske sodelavce.

² Oziroma kot to določa veljavni zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije.

³ Predvidena napredovanja so upoštevana že v stroških dela v finančnem načrtu.

- prenehanje delovnih razmerij (iz razloga odpovedi PZ, upokojitve, zamenjave delovnega mesta kot posledica reorganizacije ipd.),
- zaposlitve (nadomestne zaposlitve zaradi prenehanja DR, povečanega obsega dela ali spremembe delovnega mesta (kot posledica reorganizacije ipd.)

V kadrovski načrt uvrstimo vse predvidljive zaposlitve na projektih (raziskovalnih in tržnih).

V kadrovski načrt **ne** uvrščamo nadomestnih zaposlitev za določen čas zaradi dalj časa začasno odsotnih zaposlenih, ko odsotni zaposleni prejme nadomestilo plače iz sredstev, ki jih ne zagotavlja uporabnik proračuna.

Kadrovski načrt smemo realizirati šele po pridobitvi soglasja pristojnega ministrstva, razen v primerih, ko gre za zaposlitve, ki se financirajo izključno iz:

1. sredstev od prodaje blaga in storitev na trgu,
2. nejavnih sredstev za opravljanje javne službe (šolnine, strokovne dejavnosti),
3. sredstev prejetih donacij,
4. sredstev Evropske unije ali drugih mednarodnih virov, vključno s sredstvi sofinanciranja iz državnega proračuna,
5. sredstev ZZZS za zdravnike pripravnike in specializante, zdravstvene delavce pripravnike, zdravstvene sodelavce pripravnike,
6. sredstev iz sistema javnih del,
7. sredstev raziskovalnih projektov in programov ter sredstev za projekte in programe, namenjenih za internacionalizacijo in kakovost v izobraževanju in znanosti,
8. sredstev za zaposlene na podlagi Zakona o ukrepih za odpravo posledic žleda med 30. januarjem in 10. februarjem 2014 (Uradni list RS, št. 17/14), ne glede na vir, iz katerega se financirajo njihove plače.

V navedenih primerih lahko zaposlujeemo že na podlagi soglasja UO UL k spremembi kadrovskega načrta, čeprav soglasja pristojnega ministrstva še nismo pridobili.

1.1.2 SPREMLJANJE IZVAJANJA KADROVSKIH NAČRTOV IN POROČANJE

Po pridobitvi soglasja pristojnega ministrstva se vsake tri mesece izvede spremljanje izvajanja kadrovskih načrtov - realizacija, in sicer v naslednjih terminih:

- 18. 4. v posameznem koledarskem letu o stanju zaposlenih na dan 1. 4. istega leta,
- 18. 7. v posameznem koledarskem letu o stanju zaposlenih na dan 1. 7. istega leta,
- 18. 10. v posameznem koledarskem letu o stanju zaposlenih na dan 1. 10. istega leta,
- 18. 1. v posameznem koledarskem letu o stanju zaposlenih na dan 1. 1. istega leta.

V poročilo izvajanja kadrovskih načrtov se štejejo:

1. zaposleni za nedoločen čas, od katerih se zaposleni s krajšim delovnim časom (v deležu FTE glede na delež zaposlitve) preračunajo na število zaposlenih za polni delovni čas, razen

zaposlenih, ki so delno ali invalidsko upokojeni, in zaposlenih, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu;

2. zaposleni za določen čas, od katerih se zaposleni s krajšim delovnim časom (v deležu FTE glede na delež zaposlitve) preračunajo na število zaposlenih za polni delovni čas, razen zaposlenih, ki so delno ali invalidsko upokojeni, in zaposlenih, ki so del delovnega časa na starševskem dopustu.

Opomba: število zaposlenih iz 1. in 2. točke prejšnjega odstavka se na polni delovni čas izračuna tako, da se delovni čas več zaposlenih, ki delajo krajši delovni čas, sešteva do polnega delovnega časa.

Kadar se posamezni zaposleni financirajo iz različnih virov financiranja, se v realizaciji kadrovskih načrtov njihova zaposlitev prikaže v deležih.

V poročilo realizacije kadrovskih načrtov se ne štejejo:

1. zaposleni za nedoločen čas za popolnitev do polnega delovnega časa delno ali invalidsko upokojenega zaposlenega, ki dela krajši delovni čas od polnega,
2. zaposleni za določen čas, ki nadomeščajo začasno odsotne zaposlene, sredstva za njihova nadomestila plače pa se ne zagotavljajo iz sredstev uporabnika proračuna za čas:
 - starševskega dopusta (porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust, očetovski dopust),
 - bolniške odsotnosti nad 30 delovnih dni.

1.2 VODENJE POSTOPKA ZAPOSLOTITVE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV IN RAZISKOVALCEV

Postopek zaposlovanja mora biti odprt za vse kandidate iz Slovenije ali tujine, zagotovljena mora biti transparentnost postopka, izbira kandidata mora temeljiti izključno na oceni sposobnosti, kvalifikacijah in akademskih dosežkih kandidatov.

Postopek zaposlitve na sistematizirano prosto delovno mesto vodi članica, na kateri bo visokošolski učitelj ali raziskovalec zaposlen.

1.2.1 JAVNI MEDNARODNI RAZPIS

Odprtost zaposlovanja zagotavljamo tako, da povabimo kandidate za zaposlitev na podlagi javne mednarodne objave prostega delovnega mesta.

Rok za prijavo na objavljeno prosto delovno mesto je 60 dni.⁴

⁴ Razen v primeru zaposlovanja raziskovalcev za določen čas na projekte, če je od pridobitve projekta do začetka izvajanja projekta premalo časa za izvedbo zaposlitvenega postopka s 60-dnevnim rokom za mednarodno objavo prostega delovnega mesta in bi bila s tem ogrožena pridobitev oz. črpanje sredstev – v tem primeru se lahko rok sorazmerno skrajša za toliko, kot je nujno potrebno, da se še lahko izvede zaposlitveni postopek. Rok 60 dni je potrebno vselej upoštevati, če je do izvajanja projekta možno izvesti zaposlitveni postopek s 60-dnevno mednarodno objavo in v primeru zaposlovanja raziskovalcev za nedoločen čas (tč. 1.3. ZAPOSLOVANJE RAZISKOVALCEV v tem dokumentu).

Kadrovska služba članice pripravi besedilo mednarodne objave v slovenščini in angleščini in ga:

- v primeru razpisa za visokošolskega učitelja posreduje kadrovski službi rektorata UL, da ga objavi na spletni strani UL in v mednarodnem prostoru (EURAXESS, Združenje UNICA, EURES, ipd.);
- v primeru razpisa za raziskovalca sama objavi na spletni strani članice in v mednarodnem prostoru (EURAXESS, Združenje UNICA, EURES, ipd.) ter ga posreduje kadrovski službi rektorata UL za objavo na spletni strani UL.

Kadrovska služba članice lahko objavi razpis tudi na drugih portalih in strokovnih omrežjih.

Če je zaposlitev financirana iz EU sredstev, je to v razpisu potrebno navesti. Zaradi strateških usmeritev, ki izhajajo iz EU⁵ in slovenske zakonodaje, se v razpis navede tudi klavzulo: »UL spodbuja enakost spolov pri zaposlovanju in delu.«

V razpisu se pri pogojih za zasedbo delovnega mesta pri habilitaciji navede, da kandidat pogoj izpolnjuje, če ima:

- veljaven naziv UL⁶ ali
- veljaven naziv gostujočega učitelja ali gostujočega raziskovalca na UL⁷.

Na razpisu za prosto delovno mesto lahko kandidira tudi kandidat, ki v času prijave na razpisano prosto DM izpolnjuje količinske in kakovostne pogoje za izvolitev v naziv, vendar nima naziva iz prejšnjega odstavka. V tem primeru mora skupaj s prijavo oddati tudi dokazila o izpolnjevanju količinskih in kakovostnih kriterijev za izvolitev v naziv⁸ ali za priznanje naziva⁹. Priložiti mora izjavo, da soglaša, da se lahko njegova prijava obravnava tudi kot vloga za izvolitev v naziv ali za priznanje naziva. Ta možnost se vključi tudi v razpis za prosto DM. Članica uvede postopek za izvolitev v naziv ali postopek priznanja naziva zgolj za tiste kandidate, ki jih predlaga izbirna komisija.

Navedena možnost iz prejšnjega odstavka sledi načelu odprtega zaposlovanja in se uporablja tudi pri zaposlovanju visokošolskih sodelavcev¹⁰ (asistent, bibliotekar, strokovni svetnik, višji strokovni sodelavec, strokovni sodelavec in učitelj veččin).

Za objave prostih delovnih mest visokošolskih učiteljev je veljaven le razpis, ki ga objavi kadrovska služba rektorata v skladu z zgoraj navedenimi zahtevami.

Kandidati pošljejo svoje prijave na članico.

Pogodba o zaposlitvi se sklene le s kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za zasedbo DM.

⁵ Npr. [Open, Transparent and Merit-based Recruitment of researchers](#)

⁶ Na podlagi izvolitve v naziv ali priznanja naziva po Merilih za volitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani.

⁷ Pojem »gostujoči učitelj ali gostujoči raziskovalec« v tem dokumentu je gostujoči učitelj ali gostujoči raziskovalec v skladu s 166. členom Statuta UL in 25.a členom Merili za volitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani.

⁸ V skladu s Statutom UL in Merili.

⁹ V skladu s 157. členom Statuta UL in 33., 34. in 35. členom Meril.

¹⁰ 54. člen ZViS.

1.2.2 INFORMATIVNI RAZPIS ZA VISOKOŠOLSKE UČITELJE

Rektor lahko odloči, da se za posamezne članice, ki to želijo, ali za univerzo kot celoto enkrat letno objavijo informativni razpisi, s katerimi se kandidate za visokošolske učitelje nezavezujoče povabi k sodelovanju in predstavitvi. V informativnem razpisu se navedejo osnovna pričakovanja glede izpolnjevanja pogojev, kot so npr. doktorat znanosti, aktivno znanje vsaj enega svetovnega jezika, izkazovanje znanstvenih referenc ipd.

Z informativnim razpisom se povabi tudi kandidate za visokošolske učitelje, ki nimajo ustrezne habilitacije, vendar izpolnjujejo pogoje za izvolitev v učiteljski naziv na UL ali za imenovanje za gostujočega učitelja oziroma za priznanje naziva v skladu s Statutom UL in Merili za volitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani.

Informativni razpis se objavi tudi v tujem jeziku na enak način, kot je opisano v naslovu »Javni mednarodni razpis«.

1.2.3 IMENOVANJE IZBIRNE KOMISIJE IN IZBIRNI POSTOPEK

Izbirni postopek teče na članici. Po poteku roka za prijavo kadrovska služba članice preveri, ali so prispеле prijave kandidatov popolne (vsebujejo vse zahtevane podatke in dokazila). Izbirni postopek vodi izbirna komisija, ki jo imenuje dekan.

Komisija je sestavljena vsaj iz treh članov, in sicer tako, da je v njej en član zaposlen na članici, ki zaposluje (vodja izbirne komisije), drugi na drugi članici UL in tretji izven UL. Vsi člani komisije morajo imeti akademsko ozadje iz relevantnega znanstvenega področja. V primeru, da ima komisija več kot tri člane, dekan po lastni presoji določi preostale člane. V kolikor komisije ni mogoče sestaviti na opisani način zaradi specifičnega znanstvenega področja, je sestava komisije prepuščena dekanu članice, ki ustrezno utemelji svojo odločitev. Sestava komisije naj bo čim bolj uravnotežena glede spola članov.

Člani izbirne komisije morajo po seznanitvi s prijavi kandidatov dekanu sporočiti, ali obstajajo okoliščine, v katerih je izkazano nasprotje interesov v izbirnem postopku. Takšne okoliščine obstajajo, če je član komisije kandidatov družinski član ali druga z njim povezana oseba.¹¹ Če dekan presodi, da takšne okoliščine obstajajo, imenuje novega člana komisije. Odločitev o zamenjavi člana mora biti dokumentirana in pisno utemeljena.

Komisija pri kandidatih, ki so oddali popolne vloge, ugotavlja izpolnjevanje pogojev iz razpisa. Kandidate, ki izpolnjujejo vse pogoje za zasedbo delovnega mesta, in kandidate, ki izpolnjujejo vse pogoje, razen pogoja ustrezne habilitacije, razvrsti glede na njihove reference.

V primeru, da komisija ugotovi, da bi bil za delovno mesto najprimernejši kandidat, ki še nima naziva na UL, pa iz njegove prijave izhaja, da izpolnjuje količinske in kakovostne pogoje za izvolitev

¹¹ V skladu s Pravilnikom o izogibanju nasprotjem interesov in pogojih za opravljanje dela izven UL.

v naziv ali priznanje naziva, komisija predlaga dekanu uvedbo postopka za izvolitev v naziv ali postopka priznanja naziva. Komisija tak predlog utemelji s pisnim poročilom.

Po zaključenem postopku za izvolitev v naziv ali priznanje naziva (če je le-ta bil uveden), komisija predlaga dekanu kandidata za zaposlitev. Predlog mora biti utemeljen s pisnim poročilom in dokumentiran z referencami treh, po mnenju komisije najvišje razvrščenih prijavljenih kandidatov oziroma enega ali dveh, v kolikor so se prijavi manj kot trije kandidati.

Dekan izbere predlaganega, drugega ali nobenega kandidata. Svojo odločitev mora pisno utemeljiti. Če dekan ne izbere nobenega izmed prijavljenih kandidatov, je s tem izbirni postopek končan.

V primeru razpisa za visokošolskega učitelja dekan o izbiri oz. neizbiri kandidata obvesti rektorja. Če dekan članice izbere kandidata za visokošolskega učitelja, pošlje rektorju predlog sklepa o izbiri, sklep o imenovanju komisije za izbor, poročilo izbirne komisije, morebitno pisno utemeljitev spremenjene odločitve dekana ter reference izbranega ter naslednjih dveh najvišje razvrščenih neizbranih kandidatov.

Rektor lahko zahteva od dekana dodatna pojasnila glede predlaganega kandidata. Rektor predlog dekana za zaposlitev izbranega kandidata sprejme, zavrne, ali ga vrne v ponovni postopek na članico. V primeru, da rektor predlog dekana za zaposlitev izbranega kandidata sprejme, se s predlaganim kandidatom v sodelovanju z univerzitetno službo za kadrovske zadeve podpiše pogodba o zaposlitvi, ki jo pripravi kadrovska služba članice, na kateri bo izbrani kandidat zaposlen. V primeru, da rektor predlog dekana za zaposlitev izbranega kandidata zavrne, se s tem izbirni postopek konča. Zavrnitev kandidata mora rektor pisno utemeljiti. V primeru, da rektor predlog dekana za zaposlitev izbranega kandidata vrne v ponovni postopek na članico, lahko dekan v skladu s predhodno navedenim postopkom poda nov predlog kandidata.

Vse neizbrane kandidate članica obvesti o neizbiri v osmih dneh po zaključenem postopku izbire. Odgovori neizbranim kandidatom, ki so se udeležili intervjujev, naj bodo podrobneje pojasnjeni (skladno z zahtevami HR strategije za raziskovalce – HRS4R). Pojasnilo se lahko poda tudi v individualnem pogovoru z neizbranim kandidatom.

Vsi udeleženi v izbirnem postopku so zavezani k spoštovanju zaupnosti in varstvu osebnih podatkov pri ravnanju z dokumenti in podatki kandidatov v skladu z zakonodajo na področju varstva osebnih podatkov in ustreznimi pravilniki UL.

1.3 ZAPOSLOVANJE RAZISKOVALCEV

1.3.1 NAVODILA ZA UREJANJE PODROČJA ZAPOSLOVANJA RAZISKOVALCEV

Pri urejanju zaposlovanja raziskovalcev za nedoločen čas je treba najprej opredeliti obseg raziskovalnega področja. Zato naj članice definirajo svoja raziskovalna področja, kar bo v pomoč pri vseh nadaljnjih postopkih, vezanih na spremembe pogodb o zaposlitvi za raziskovalce. Raziskovalna področja naj se uskladijo ali z ARRS programskimi skupinami ali z organizacijskimi enotami članice (oddelki / katedrami / laboratoriji) ali po lastni presoji.

Zaposlovanje raziskovalcev za nedoločen čas prinaša določena tveganja, ki se nanašajo na zagotavljanje zadostnega in stabilnega obsega raziskovalnega dela v prihodnosti. V primeru, da tega ne bo mogoče zagotoviti in bi članice morale izpeljati postopke odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga, je pomembno, ali je raziskovalcu omogočen prehod na projekte oz. programe znotraj istega raziskovalnega področja ali pa je omogočen prehod na projekte oz. programe med različnimi raziskovalnimi področji.

Univerza v Ljubljani je v aktu o sistemizaciji spremenila opisni list višjega znanstvenega sodelavca in znanstvenega svetnika, tako da je črtala obveznost »pridobivanje raziskovalnih projektov in zagotavljanje stalnega obsega raziskovalnega dela«, ter je pri raziskovalnih delovnih mestih znanstveni sodelavec, višji znanstveni sodelavec in znanstveni svetnik dodala naloge: spremljanje odprtih razpisov, prijavljanje na razpise, obveščanje nadrejenih o tem ter sodelovanje/priprava vloge za prijavo na razpis. Te naloge in druge specifične naloge se vključi v sistemizacijo delovnega mesta na članici in pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Poleg tega je pomembno, da članice v podrobnejši opis del in nalog za delovna mesta znanstveni sodelavec, višji znanstveni sodelavec in znanstveni svetnik dodajo pogoje izpolnjevanja kriterijev za vodenje projektov, kot jih zahtevata ARRS oz. Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti.

V primeru zaposlovanja za določen čas za izvedbo dela, ki je projektno organizirano, se v sistemizacijo, razpis prostega delovnega mesta in pogodbo o zaposlitvi vključi specifične naloge, ki izhajajo iz področja dela ožje organizacijske enote na članici.

Zaradi tveganj plačil odpravnin naj članice začnejo pripravo posebnega fonda sredstev, ki bo namenjen izplačilom odpravnin po izteku pogodbe za določen čas oziroma za odpravnine v primerih odpuščanja zaposlenih raziskovalcev za nedoločen čas iz poslovnega razloga (ne iz sredstev ARRS).

MLADI RAZISKOVALCI

Za kategorijo »Mladi raziskovalci«, ki spadajo v posebno kategorijo zaposlenih H plačne skupine, ta navodila ne veljajo, ker imajo kot posebna kategorija zaposlenih H plačne skupine sklenjene pogodbe o zaposlitvi na UL v skladu s pogodbo, po kateri jih RS financira za pridobitev doktorata znanosti.

NOVE ZAPOSLOTITVE IN REŠITEV TRENUTNEGA POLOŽAJA

Zaposlovanje raziskovalcev na projekte – Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zaposlitev raziskovalcev za določen čas določa ZDR-1, ob obstoju zakonitega razloga ter v omejenem trajanju. Zakon omogoča delo za določen čas v izjemnih primerih, kot na primer zaposlitve za pripravo oz. izvedbo dela, ki je projektno organizirano (54. člen ZDR-1). Naloge so vezane le na projekt, z jasnim datumom začetka in zaključka projekta, ter so neodvisne od delovnega procesa, ki sicer poteka pri delodajalcu.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene za čas trajanja projekta oziroma za čas trajanja posameznega vsebinskega sklopa v okviru projekta (55. člen ZDR-1). V pogodbi mora biti napisano, na katerem projektu zaposleni dela, ni dovolj, da je napisana zgolj programska skupina.

Taka pogodba o zaposlitvi preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Zaposleni mora obvezno prenehati z delom na zadnji dan veljavnosti pogodbe, sicer velja, da ima pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (56. člen ZDR-1). Neposredno nadrejeni mora opozoriti zaposlenega, ki pride na delo naslednji dan po izteku pogodbe, da se je pogodba o zaposlitvi iztekla in da je s tem delovnega razmerja konec in ne sme več prihajati na delo.

Delodajalec mora pri sklepanju pogodb za določen čas dosledno upoštevati omejitve sklepanj takšnih pogodb ter vsa določila Zakona o delovnih razmerjih, predvsem 55. in 56. člen ZDR-1. Predvsem je potrebno upoštevati zakonsko časovno omejitev. Zakon za isto delo ne dopušča sklepanja več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za obdobje daljše od dveh let. Za isto delo se šteje delo na istem delovnem mestu oziroma če gre za isto vrsto dela. Z zaposlenim je možno skleniti novo pogodbo za določen čas le, če gre za nov projekt in hkrati za drugo delo.

Zaposlovanje raziskovalcev za raziskovalno delo – Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

Za rešitev trenutne situacije pogodb za določen čas, ki so neuskklajene z delovnopravno zakonodajo, npr. pogodba za določen čas preko dveh let oziroma trajanja projekta, mora članica z zaposlenim ob izteku trenutne pogodbe za določen čas, najkasneje pa do decembra 2019, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v kolikor to omogoča obseg pridobljenih projektov ali programskih sredstev. V nasprotnem primeru se izpelje postopek odpovedi pogodbe za nedoločen čas o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, saj verižne pogodbe za določen čas predstavljajo že same po sebi podlago delovnega razmerja za nedoločen čas (tudi sodna praksa to potrjuje). Pred odpovedjo je potrebno preveriti, da na članici istočasno ne poteka objava podobnega prostega delovnega mesta za istovrstno delo.

V primeru spremembe pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas javna objava prostega delovnega mesta ni potrebna, prav tako te spremembe ni treba prikazati v kadrovskem načrtu (ker je zaposleni že všteti v skupno število zaposlenih). Če je bilo raziskovalno delovno mesto sistemizirano za določen čas, je potrebno sistemizacijo spremeniti.

V primeru, da za raziskovalca ni več dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, ali ni več potrebe po opravljanju tega dela, je to razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi - poslovni razlog, 89. člen ZDR-1 – pri čemer gre po oceni delodajalca za trajnejše razmere. Zato mora članica pred odpovedjo preveriti, ali lahko raziskovalec opravlja delo na drugih projektih oziroma programih znotraj istega raziskovalnega področja ali pa na projektih oz. programih iz drugih raziskovalnih področij.

V ta namen se na skupni spletni strani UL zagotovijo objave prostih delovnih mest za raziskovalce, da se zagotovi preglednost objav prostih delovnih mest, na katere bi se lahko raziskovalci pravočasno prijavili. Pomembno je, da pred postopki ureditve položaja raziskovalcev (ali zaposlitev za nedoločen/določen čas ali odpoved) članice ocenijo obseg raziskovalnih ur kot trend zadnjih nekaj let in potencial v prihodnje.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga članica sama izpelje postopek odpovedi. Če delo, ki je postalo nepotrebno, opravljata najmanj dva raziskovalca, ki sicer izpolnjujeta enake pogoje za opravljanje določenega dela (in bi lahko morebiti oba kandidirala na eno delovno mesto), upoštevamo pri ugotavljanju presežka delavcev kriterije iz kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja (primer kriterija je npr. delovna uspešnost). Na ta način se določi, komu se najprej odpove pogodbo o zaposlitvi.

Postopek odpovedi iz poslovnega razloga je potrebno ločiti od odpovedi iz razloga nesposobnosti zaradi neizpolnjevanja delovnih obveznosti.

Članice morajo zaposlene na pogodbah o zaposlitvi za določen čas o svojem predvidenem ukrepanju (ponudba pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in izplačilo odpravnine) pisno obvestiti¹² najkasneje 30 dni pred iztekom pogodb za določen čas, najkasneje pa do novembra 2019.

1.4 ZAPOSLOVANJE TUJCEV^{13 14}

Tujec ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene z ZDR-1 in pogoje, določene z zakoni, ki urejajo položaj in zaposlovanje tujcev. Pogoji, ki jih mora tujec izpolnjevati, in postopek, po katerem bo vloga obravnavana, je odvisen od države izvora tujca in njegovega statusa. Zato se zaposlitve tujcev praviloma obravnavajo individualno.

Pri zaposlitvi tujcev se uporabljajo določbe več zakonov. Pomembnejši so:

- Zakon o tujcih (ZTuj-2); Uradni list RS, št. 50/11 z dne 27. 6. 2011 s spremembami,
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT); Uradni list RS, št. 47/15 z dne 30. 6. 2015 s spremembami,

¹² Vzorec pisnega obvestila je v prilogi 1.

¹³ Na podlagi zakonodaje, veljavne na dan 10. 5. 2018, z upoštevanjem sprostitev zaposlovanja hrvaških državljanov na slovenskem trgu dela od 1. 7. 2018 dalje.

¹⁴ Skladno z razvojnimi cilji UL bomo na UL organizirali tečaje slovenskega jezika za tujce, ki se zaposlijo na UL.

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) → 23. člen – tuji državljani; Uradni list RS, št. 21/13 z dne 13. 3. 2013 s spremembami,
- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmlS); Uradni list RS, št. 10/17 z dne 27. 2. 2017.

Obravnava tujca pri zaposlitvi v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) je prvenstveno odvisna od države izvora. Zakonodajata predvideva v nadaljevanju naštetih kategorije, ki morajo za zaposlitev izpolnjevati različne pogoje in pridobiti različne dokumente:

- državljani držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU)¹⁵, držav članic Evropskega gospodarskega prostora (v nadaljevanju: EGP) in Švicarske konfederacije (v nadaljevanju: Švica),
- državljani Bosne in Hercegovine (v nadaljevanju BIH),
- državljani tretjih držav.

Osnovne informacije o zaposlitvi tujcev, glede na posamično kategorijo, so zbrane v tabelah, ki sta priložni teh navodil:

- Priloga št. 2 – Zaposlovanje tujcev,
- Priloga št. 3 – Postopek pridobivanja enotnega dovoljenja (37. člen ZTuj-2).

Natančnejše informacije nudijo naslednje institucije:

Euraxess informacijski center (Euraxess Service center)

Tujci lahko informacije glede njihove mobilnosti in bivanja v Sloveniji dobijo na Euraxess informacijskem centru (<https://www.euraxess.si/>), ki deluje v okviru Cmepiusa (<http://www.cmepius.si/visokosolsko-izobrazevanje/euraxess/>). Portal Euraxess je v osnovi namenjen tujim raziskovalcem, vendar nudi informacije, ki bi lahko bile zanimive za vse tujce. Informacije so v angleškem jeziku.

Uporabne spletne strani:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, URL: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/ttg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/prost_pretok/, (10. 7. 2019)
- ZRSZ; URL: https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev (10. 7. 2019)
- Zaposlitev in delo v Evropi: https://www.ess.gov.si/eures/iskalci_zaposlitve/zaposlitev_in_delo_v_evropi; (10. 7. 2019)
- Enotno dovoljenje: https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/postopek_enotno_dovoljenje, (10. 7. 2019)

¹⁵ EU – Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Hrvaška, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo; EGP – EU + Norveška, Liechtenstein, Islandija; Švica (Švicarska konfederacija)

2 UREJANJE DELOVNIH RAZMERIJ GLEDE NA PEDAGOŠKO OBVEZNOST

Izhajamo iz stalnih potreb po delu, pri čemer se na podlagi študijskega programa in predvidljivega števila študentov oz. skupin določi, koliko visokošolskih učiteljev in asistentov potrebujemo za izvedbo programa. Spremenljivko predstavljajo izbirni predmeti in nepredvidljive odsotnosti.

Zagotavljamo odprtost zaposlovanja. Če gre za stalno potrebo po delu, se izvede postopek za zaposlitev na delovno mesto glede na vsebino dela v skladu s temi navodili.

2.1 ASISTENT IN VISOKOŠOLSKI UČITELJ

Na podlagi ZViS, ZSPJS ter KPVIZ izhajamo iz dveh delovnih mest: Visokošolski učitelj in Asistent. V skladu z zahtevami iz Meril za volitve v nazive, sistemizacije in Pravilnikom o delovni in pedagoški obveznosti visokošolskih učiteljev je izvedba vaj tipična naloga za osebo, ki je zaposlena na delovnem mestu Asistent, izvedba predavanj in seminarjev pa je tipična naloga na delovnem mestu Visokošolski učitelj.

Način vrednotenja pedagoškega dela je opredeljen v Pravilniku o delovni in pedagoški obveznosti visokošolskih učiteljev in sodelavcev Univerze v Ljubljani (Pravilnik). Opredeljeni so obseg, način vrednotenja dela, pogoji in način razbremenitve pedagoškega dela.

ZViS (63. člen) omogoča, da če z neposredno tedensko pedagoško obveznostjo ni mogoče izvesti študijskih programov, lahko pristojni organ visokošolskega zavoda visokošolskemu učitelju oziroma sodelavcu določi dodatno tedensko pedagoško obveznost (nadobremenitev). Ta možnost je vključena tudi v Pravilnik in daje možnost, da se občasna nihanja lahko pokrijejo z nadobremenitvami in z dopolnilnim pedagoškim delom. Poleg tega je v Pravilnik vključena možnost, da vaje izjemoma izvede učitelj (faktor 0,6).

Če predstojnik ugotovi, da obstaja potreba in možnost, da posameznik, ki ni na delovnem mestu Visokošolski učitelj¹⁶, ima pa ustrezen habilitacijski naziv, izvaja predavanja, predlaga dekanu najboljšo od navedenih rešitev:

A) ODREDITEV OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA V SKLADU Z ZDR-1 – do 3 mesece v koledarskem letu

V primerih, ko obseg in vsebina izvajanja študijskega programa ne zahtevata ureditve dolgoročneje narave, ki bi zahtevala zaposlitev, je možno uporabiti institut drugega dela (ZDR-1, 33. člen). Dekan (po pooblastilu rektorja) lahko v skladu s 33. členom ZDR-1 zaposlenemu odredi opravljanje dela na drugem delovnem mestu oz. vrsti dela. Odreditev takega dela lahko traja največ 3 mesece v koledarskem letu. Za to delo velja normativ, ki velja za odrejeno delo in zaposleni ima pravico do plače za višje vrednoteno delo. Na podlagi te možnosti lahko zaposleni opravlja tudi naloge, ki sicer sodijo v delokrog nalog delovnega mesta visokošolski učitelj, če ima ustrezno habilitacijo.

¹⁶ Smiselno se uporabi za primere, ko je oseba z ustreznim habilitacijskim nazivom na drugem delovnem mestu in bi mu želeli odrediti naloge, ki niso tipične za to delovno mesto.

B) MIROVANJE OSNOVNE POGODBE O ZAPOSLOTVI IN SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Začasna potreba po delu se lahko formalno uredi s sklenitvijo dodatne pogodbe o zaposlitvi za določen čas (za krajši/polni delovni čas), pri čemer osnovna pogodba v tem času (v deležu) miruje. Vzrok za začasno potrebo po delu so lahko:

- **Začasno povečan obseg dela**

Zagotavljamo odprto zaposlovanje, zato je obvezna objava prostega delovnega mesta. ZDR-1 omejuje trajanje pogodb o zaposlitvi na dve leti.

- **Odsotnost zaposlenega, ki sicer opravlja to delo in pedagoška razbremenitev zaposlenega, ki sicer opravlja to delo**

Objava prostega delovnega mesta ni obvezna. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za celoten čas nadomeščanja začasno odsotnega delavca, pri čemer se v pogodbi navede, za nadomeščanje katere osebe gre in na katerem delu.

Če gre za stalno potrebo po delu visokošolskega učitelja, se objavi prosto delovno mesto za polni ali krajši delovni čas za nedoločen čas v skladu s temi navodili.

2.2 SODELOVANJE RAZISKOVALCA PRI ŠTUDIJU

Splošni opis raziskovalnih DM vsebuje tudi »sodelovanje pri oblikovanju raziskovalnih programov in **sodelovanje pri dodiplomskem in podiplomskem študiju**«. V okviru te naloge lahko raziskovalec sodeluje pri študiju glede na habilitacijski naziv. Gre za nalogo v okviru delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Obseg sodelovanja v obliki pedagoških aktivnosti se omeji na največ 20 %, kar je primerljivo sistemu za mlade raziskovalce (67. člen KPRD).

3 PRIPOROČILA ZA PRENOS PEDAGOŠKEGA DELA PRED UPOKOJITVIJO

Dekan članice je odgovoren za organizacijo izvajanja pedagoškega dela na članici. Pri načrtovanju pedagoškega dela upošteva vnaprej znane oziroma pričakovane dogodke, ki vplivajo na izobraževalno dejavnost na članici. Med slednje sodi tudi upokojitev visokošolskega učitelja. Za nemoteno in kakovostno izvajanje pedagoškega dela se izvaja naslednje:

1. Visokošolski učitelj, ki se namerava upokojiti, najmanj eno leto pred nameravano upokojitvijo predlaga dekanu načrt prenosa pedagoškega dela in funkcij (nosilstvo predmeta, predstojništvo idr.). V načrtu lahko članica opredeli način in časovnico izvedbe razpisa za nadomestno zaposlitev, podrobnosti o postopni razbremenitvi pedagoškega dela ter predvideno zaključevanje funkcij (nosilstvo predmeta, predstojništvo idr.).
2. Z visokošolskim učiteljem, ki ne izrazi namere po upokojitvi, se pri starosti nad 65 let lahko pripravi načrt prenosa pedagoškega dela in se lahko začnejo izvajati aktivnosti za prerazporeditev pedagoškega dela/delovnih obveznosti. Z načrtom se predvidi tudi zaključevanje funkcij (nosilstvo predmeta, predstojništvo, idr.) ter funkcij, ki so vezane na mandat (prodekan, dekan, idr.).

4 SODELOVANJE Z UPOKOJENIMI VISOKOŠOLSKIMI UČITELJI IN RAZISKOVALCI

Upokojeni visokošolski učitelj ali raziskovalec lahko ohrani in uporablja elektronski poštni predal pod domeno članice, če članica omogoča to storitev. Članica določi pogoje uporabe storitve, v katerih si pridrži možnost nenapovedanega enostranskega umika storitve s strani članice. Visokošolski učitelj ali raziskovalec potrdi sprejem pogojev na posebnem obrazcu. Članica je odgovorna za vse morebitne finančne stroške zagotavljanja te storitve in zagotavlja, da se programi in licence uporabljajo v skladu s splošnimi pogoji uporabe¹⁷.

¹⁷ Članica se mora pri tem zavedati naslednjih stvari:

- IKT oprema in licence (zlasti Windows in Office) so pridobljeni s popusti, ki veljajo le za uporabnike, ki so zaposleni na UL. Oseba, ki se upokoji, nima več tega statusa in izgubi pravico do uporabe licenčne programske opreme, ki je vezana na status zaposlenega v izobraževanju.
- Nekatere licence so izvedene tako, da po treh mesecih od upokojitve oseba izgubi možnost uporabe računalnika, dokler ne kupi (novih) legalnih licenc. Z drugimi besedami, taka oseba ne bo mogla uporabljati teh licenc.
- Druge licence so take, da po poteku ne obvestijo ne uporabnika ne skrbnika, ampak lastnika (proizvajalca), ki se bo na članici oglasil glede kršenja in zahteval odškodnino, kot se je že zgodilo.

Ta navodila nadomeščajo Navodila za izvajanje kadrovskih postopkov za visokošolske učitelje, znanstvene delavce in sodelavce z dne 19. 7. 2018.



prof. dr. Borut Božič
predsednik UO UL

Priloge:

- Priloga št. 1 – Vzorec pisnega obvestila pred iztekom pogodbe za določen čas
- Priloga št. 2 – Zaposlovanje tujcev
- Priloga št. 3 – Postopek pridobivanja dovoljenj za delo tujcev (37. člen in 38. člen ZTuj-2)

PRILOGA ŠT. 1: VZOREC PISNEGA OBVESTILA PRED IZTEKOM POGODBE ZA DOLOČEN ČAS

»Spoštovani/-a _____,

Vaša pogodba o zaposlitvi za določen čas do _____, sklenjena dne _____, za delovno mesto _____, z delodajalcem _____, je bila sklenjena v nasprotju z določili Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ker je ob upoštevanju vaših predhodnih pogodb o zaposlitvi z delodajalcem (pogodbe št. ___ z dne _____, št. ___ z dne _____, ...) prišlo do veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas preko zakonske omejitve.

A) V PRIMERU, DA GRE ZA IZSTAVITEV POGODBE ZA NEDOLOČEN ČAS, SE UPORABI TA TEKST:

Delodajalec vam bo v roku 30 dni ponudil v podpis pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

B) V PRIMERU, DA GRE ZA ODPOVED POGODBE ZA NEDOLOČEN ČAS, SE UPORABI TA TEKST:

To pomeni, da je prišlo transformacije vašega delovnega razmerja iz pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas.

Žal hkrati ugotavljamo, da pri delodajalcu ne obstaja potreba po opravljanju vašega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi preko datuma, ki je bil določen z uvodoma navedeno pogodbo, oziroma obstajajo utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Delodajalec bo skladno z Navodili za izvajanje kadrovske postopkov za visokošolske učitelje, znanstvene delavce in sodelavce pred odpovedjo preveril, ali lahko opravljate delo na drugih projektih oziroma programih znotraj istega raziskovalnega področja, ali pa na projektih oz. programih iz drugih raziskovalnih področij. V kolikor v 30 dneh delodajalec ne bo uspel poiskati drugačne rešitve, vam bo odpovedana pogodba o zaposlitvi pod pogoji in na način, ki ga zakon določa za odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kar med drugim pomeni, da vam bo pripadal ustrezen odpovedni rok ter pravica do odpravnine.

Lep pozdrav,

_____«

PRILOGA ŠT. 2: ZAPOSLOVANJE TUJCEV

	<p>Državljeni držav članic EU, držav članic EGP in Švice</p>	<p>Državljeni BIH</p>	<p>Državljeni tretjih držav</p>
<p>Pravna podlaga</p>	<p>UREDBA (EU) št. 492/2011 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji (Besedilo velja za EGP)</p> <p>Zakon o tujcih (ZTuj-2-NPB9, UL RS, 1/2018) – vstop in prebivanje (117. – 141. člen)</p>	<p>Sporazum o zaposlovanju državljanov BiH v Sloveniji, skupaj s Protokolom o izvajanju Sporazuma (UL RS, 92/2012).</p> <p>Zakon o Spremembah in dopolnitvah Sporazuma o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Sloveniji (UL RS, 29/2017)</p>	<p>Zakon o tujcih (ZTuj-2-NPB9, UL RS, 1/2018)</p> <p>Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev – ZZSDT-UPB2, UL RS, 1/2018)</p> <p>Enotno dovoljenje za prebivanje in delo (37. člen ZTuj-2)</p>
<p>Vstop v državo</p>	<p>Veljavna osebna izkaznico / veljavni potni list</p>	<p>Do 90 dni – brezvizni režim za imetnike biometričnih potnih listov</p>	<p>Ovisno od države izvora (veljavni osebni dokument, vizum)</p>
<p>Dostop na trg dela</p>	<p>PROST DOSTOP NA TRG DELA – izenačeni z domačimi delavci</p> <p>Imeti morajo urejeno prijavo prebivanja.</p>	<p>DELOVNO DOVOLJENJE (ZRSZ) ENOTNO DOVOLJENJE (UE)</p>	<p>ENOTNO DOVOLJENJE ZA PREBIVANJE IN DELO – obvezno pridobiti pred zaposlitvijo</p>
<p>Prost dostop na trg dela – POSEBNOSTI</p>	<p>UREJENO PREBIVANJE:</p> <p>Do 90 dni: Na območju RS lahko biva brez prijave prebivanja 90 dni od dneva vstopa v državo.</p> <p>Nad 90 dni: Obvezna prijava prebivanja pri UE, na območju katere prebiva, pred pretekom 90 dnevnega dovoljenega vstopa v državo.</p> <p>Postopek izdaje potrdila: Državljanu EU se lahko izda potrdilo o prijavi prebivanja, če ima:</p>	<p>IZJEME (prost dostop na trg dela):</p> <ul style="list-style-type: none"> - so na dan uveljavitve sporazuma zakonito zaposleni v državi zaposlitve. <p>IZJEME – pogoj: UREJENO PREBIVANJE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - v primeru sezonske zaposlitve, zaposlitve poslovnih delavcev ter zaposlitve oziroma prostovoljnega dela zaradi usposabljanja in izpopolnjevanja na področju medicine; - imajo dovoljenje za stalno prebivanje v naši državi - v državi zaposlitve; <p>* prebivajo na podlagi združevanja družine;</p> <p>* prebivajo na podlagi zakona, ki ureja mednarodno zaščito;</p>	<p>IZJEME (prost dostop na trg dela):</p> <ul style="list-style-type: none"> -družinski člani slovenskih državljanov, -tujci slovenskega rodu, -žrtve nezakonitega zaposlovanja, -tujci, ki jim je v RS priznana pravica do mednarodne zaščite in njihovi družinski člani, -osebe s priznanim statusom začasne zaščite -prosilci za mednarodno zaščito. <p>IZJEME – pogoj: UREJENO PREBIVANJE:</p> <p>5. in 6. člen ZZSDT – tujci se lahko zaposlijo, samozaposlijo ali opravljajo delo, če imajo urejeno prebivanje v skladu s predpisi, ki urejajo prebivanje tujcev</p>

Državljeni držav članic EU, držav članic EGP in Švice	Državljeni BiH	Državljeni tretjih držav
<p>veljavno osebno izkaznico ali veljavni potni list;</p> <p>potrdilo delodajalca, da ga bo zaposlil, oziroma dokazilo o zaposlitvi ali opravljanju dela, kadar je že zaposlen ali že opravlja delo;</p> <p>veljavno delovno dovoljenje, kadar, zaradi ukrepa vlade, nima prostega dostopa na trg dela, ali ker tako določa mednarodna pogodba.</p>	<p>* imajo priznan status raziskovalca;</p> <p>* ustanovijo ali soustanovijo osebno gospodarsko družbo in na podlagi ustanoviteljskih pravic zastopajo družbo ali se registrirajo kot samostojni podjetniki posamezniki;</p> <p>* na podlagi šolanja v državi zaposlitve lahko pridobijo osebno delovno dovoljenje v skladu z zakonodajo države zaposlitve;</p> <p>* za katere se uporablja Direktiva Sveta 2009/50/ES z dne 25. maja 2009 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visokokvalificirane zaposlitve – modra karta.</p>	<p>Med izjemo 5. člena ZZSDT tudi:</p> <p>(10) kot predavatelji sodelujejo na organiziranih strokovnih srečanjih, predstavljajo znanstvene dosežke ali občasno sodelujejo pri njihovem izvajanju, tujce, ki so njihovo spremljevalno tehnično osebo, ter tujce, ki opravljajo začasno raziskovalno delo (sobotno leto);</p> <p>(13) v Republiki Sloveniji opravljajo raziskovalno delo na podlagi sporazuma o gostovanju z raziskovalno organizacijo iz Republike Slovenije, tujce, ki v Republiki Sloveniji izvajajo program raziskovalnega dela do največ treh mesecev in imajo v drugi državi članici EU izdano dovoljenje za prebivanje raziskovalca ter tujci, ki imajo status mladega raziskovalca, pridobljen v Republiki Sloveniji.¹⁸</p>
<p>Opombe</p> <p>EU – Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Hrvaška, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nemčija, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo;</p> <p>EGP = EU + Norveška, Liechtenstein, Islandija;</p> <p>Švica (Švicarska konfederacija)</p>	<p>Za zaposlitev državljanov BiH na podlagi sporazuma so še naprej potrebna delovna dovoljenja, ki jih za dobo treh let izdajajo na ZRSZ. Takšno delovno dovoljenje se upošteva kot soglasje k enotnemu dovoljenju, ki ga izda UE.</p> <p>STROKOVNA ZAPOSILITEV – F sporazum predvideva milejše pogoje za delavce, ki bodo prejeli trikratnik minimalne plače¹⁹ v državi zaposlitve (v Sloveniji).</p>	<p>Uporaba 38. člena ZTuj-2 pri Raziskovalcih:</p> <p>Raziskovalci iz tretjih držav se lahko na UL (5. člen ZZSDT v povezavi z 38. členom ZTuj-2) zaposlijo brez enotnega dovoljenja za prebivanje, če imajo podpisan sporazum o gostovanju (med UL in delavcem) in izpolnjuje ostale pogoje za izdajo dovoljenja za prebivanje (veljavni osebni dokument, dovolj sredstev, zdravstveno zavarovanje).</p>

¹⁸ UL je na pristojne organe naslovila pobudo, da se visokošolski učitelji izenačijo z raziskovalci, kar bi omogočilo zaposlovanje po lažjem postopku.

¹⁹ Na dan 10. 7. 2019 je to 2.659,89 bruto, oziroma 46. plačni razred in več

PRILOGA ŠT. 3: POSTOPEK PRIDOBIVANJA DOVOLJENJ ZA DELO TUJCEV

3.1. ENOTNO DOVOLJENJE (37. člen ZTuj-2)

Postopek pridobivanja enotnega dovoljenja (37. člen ZTuj-2)	Upravne enote od 1. 9. 2015 v enotnem postopku izdajajo enotno dovoljenje za prebivanje in delo tujcev v Sloveniji.
<i>Vloga za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja in soglasje ZRSZ</i>	<p>Vlogo za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja (v nadaljevanju: vloga) lahko vložita tujec ali delodajalec. Tujec mora vlogo za prvo enotno dovoljenje oddati pri slovenskem diplomatsko-konzularnem predstavništvu v svoji državi. Delodajalec jo lahko odda na upravni enoti v Sloveniji ali na slovenskem diplomatsko-konzularnem predstavništvu v svoji državi.</p> <p>Na podlagi prejete vloge in priložene dokumentacije (popolna vloga) upravna enota po uradni dolžnosti začne postopek za izdajo soglasja pri ZRSZ. Prvi pogoj, ki ga ZRSZ najprej preveri, je, da v evidenci brezposelnih oseb ni ustrezne brezposelne osebe, nato preveri še ostale pogoje iz 17. člena ZZSDT. Če so za to izpolnjeni zakoniti pogoji, ZRSZ soglasje izda, odločitev mora sprejeti v 15-ih dneh od prejema vloge.</p> <p>Izdano soglasje k enotnemu dovoljenju je potrdilo o izpolnjevanju zakonskih pogojev za določen namen zaposlitve ali dela v Sloveniji.</p>
<i>Izdaja, podaljšanje in umik veljavnosti enotnega dovoljenja</i>	<p>IZDAJA: Upravna enota izda enotno dovoljenje za prebivanje in delo v obliki izkaznice, za obdobje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali delu, vendar ne dlje od enega leta.</p> <p>PODALJŠANJE: Enotno dovoljenje se po izteku veljavnosti lahko podaljša, če tujec ali delodajalec pravočasno zaprosita za podaljšanje dovoljenja in so zanj izpolnjeni zakonski pogoji. Dovoljenje se lahko podaljša za obdobje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali delu, vendar največ za dve leti.</p> <p>UMIK: Na ZRSZ lahko umaknejo soglasje k enotnemu dovoljenju, če tujec ne začne dela oziroma ga delodajalec ne prijavi v obvezna socialna zavarovanja v zakonskih rokih, to je 10 oziroma 15 dni od vročitve enotnega dovoljenja.</p>
<i>Pisna odobritev zaradi sprememb pri zaposlitvi tujca</i>	<p>Tujec lahko v obdobju veljavnosti enotnega dovoljenja za zaposlitev ali modre karte zamenja delovno mesto pri istem delodajalcu, zamenja delodajalca, se zaposli pri dveh ali več delodajalcih ali sklene novo pogodbo o delu. Za to potrebuje pisno odobritev, ki jo v obliki odločbe izda upravna enota. Odločba se lahko izda na prošnjo tujca ali delodajalca, ki mora vlogi za pisno odobritev priložiti dokazila o izpolnjevanju zakonskih pogojev. Upravna enota po uradni dolžnosti od ZRSZ pridobi soglasje, o katerem morajo na ZRSZ odločiti v 15-ih dneh od prejema prošnje.</p> <p>Po prvih dveh letih zakonite zaposlitve lahko imetnik modre karte EU zamenja delodajalca brez pisne odobritve upravne enote, vendar jo mora pred zamenjavo delodajalca o tem pisno obvestiti.</p>

3.2. VLOGA PO 38. ČLENU ZTuj-2 - Prošnja za izdajo – podaljšanje dovoljenja za začasno prebivanje zaradi opravljanja dela na področju raziskav ali visokega šolstva (obrazec št. 4/1)

RAZISKOVALCI (iz tretjih držav) – Izjema po 38. členu ZTuj-2 v povezavi s 5-členom ZZSDT	<p>Zaposlitev je možna brez enotnega dovoljenja za delo in prebivanje.</p> <p>Pogoj:</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Podpisan sporazum o gostovanju med institucijo (UL) in raziskovalcem - - Izpolnjevanje pogojev za izdajo dovoljenja za prebivanje (33. člen ZTuj-2) <p>Vir: http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/tujci_v_sloveniji/bivanje_drzavljanov_tretjih_drzav_v_sloveniji/dovoljenje_za_zacasno_prebivanje/</p>
---	---

