**Primeri, v katerih zaposleni visokošolski učitelji in raziskovalci odidejo v tujino**

1. **RAZISKOVALNO ALI PEDAGOŠKO DELOVANJE V TUJINI ZA POTREBE HABILITACIJE**
* Kdo: Zaposleni na univerzi, ki želi napredovati v višji naziv (izredni profesor, redni profesor)
* Kje: tuja univerza, raziskovalna ustanova ali pomembna umetniška ustanova
* Trajanje: 3 mesece ali več
* Vrsta dela: raziskovalno ali pedagoško delovanje

Vprašanja:

1. Ali gre za napotitev na delo v tujino / službeno pot? Kakšne so razmejitve?
2. Katere obrazce je potrebno pridobiti / oddati?
3. Ali gre za izjemo iz 11.3b Uredbe št. 883/2004?
4. Kako je z vključitvijo v socialna zavarovanja?
5. Kaj pripada delavcu poleg nadomestila plače?
6. V katerem primeru bi šlo za posojanje delavcev?
7. **SOBOTNO LETO**
* Kdo: Zaposleni na univerzi – visokošolski učitelj
* Kje: tuja univerza, raziskovalna ustanova ali pomembna umetniška ustanova in druge institucije
* Trajanje: do 12 mesecev
* Vrsta dela: poglobljeno izpopolnjevanje na področju raziskovalne dejavnosti

Vprašanja:

1. Ali gre za napotitev na delo v tujino / službeno pot? Kakšne so razmejitve?
2. Katere obrazce je potrebno pridobiti / oddati?
3. Ali gre za izjemo iz 11.3b Uredbe št. 883/2004?
4. Kako je z vključitvijo v socialna zavarovanja?
5. Kaj pripada delavcu poleg nadomestila plače?

**Pravne podlage**

**Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1**

**170. člen (izobraževanje delavcev)**

»(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.«

**171. člen (pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)**

»(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.«

**Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji**

**5. Nadomestilo plače**

**92. člen**

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni in poškodbe, ki ni povezana z delom;

- poklicne bolezni in nesreče pri delu;

- letnega dopusta in druge odsotnosti z dela;

- za praznik in dela prost dan po posebnem republiškem zakonu;

- **odsotnosti z dela zaradi strokovnega izpopolnjevanja oziroma izobraževanja;**

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda oziroma delodajalca;

- v primeru odklonitve dela na delovnem mestu, če niso zagotovljeni varni delovni pogoji, pa to pomeni nevarnost za življenje in zdravje delavca ali otrok;

- v času stavke, če arbitražni svet ugotovi, da je bila stavka organizirana v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili dejavnosti ter da je šlo za bistveno kršitev kolektivne pogodbe s strani delodajalca in so bile poprej izčrpane vse pogajalske možnosti.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alinee, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove.

V primeru iz prve alinee pripada delavcu za čas, ko gre nadomestilo v breme zavoda oziroma delodajalca nadomestilo v višini 80% od osnove.

Osnova za izračun nadomestila je plača delavca, ki bi jo prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal.

**Zakon o visokem šolstvu**

**64. člen (sobotno leto)**

»Visokošolski učitelj ima v šestih letih opravljanja dela pravico **do poglobljenega izpopolnjevanja na področju raziskovalne dejavnosti** v skupnem trajanju največ dvanajst mesecev.

Visokošolskemu učitelju se v primeru iz prejšnjega odstavka pedagoška obveznost prerazporedi, vendar se ne sme povečati za več kot eno tretjino.«

**Statut Univerze v Ljubljani**

**171. člen**

»Visokošolski učitelj ima v teku sedmih zaporednih let zaposlitve na delovnem mestu visokošolskega učitelja pravico **do odsotnosti največ dvanajstih mesecev za poglobljeno izpopolnjevanje na področju raziskovalne dejavnosti.**

Visokošolskemu učitelju se lahko v primeru iz prejšnjega odstavka pedagoška obveznost prerazporedi, vendar se ne sme povečati za več kot eno tretjino.

To pravico lahko uveljavlja pod pogojem, da je v času koriščenja sobotnega leta visokošolskega učitelja mogoče zagotoviti nemoten potek pedagoškega procesa.

Sredstva za izvedbo sobotnega leta se zagotovijo v finančnem načrtu članice.

O pravici do sobotnega leta odloči rektor na podlagi predloga dekana in pisne vloge visokošolskega učitelja v skladu s pravilnikom o sobotnem letu, ki ga sprejme upravni odbor univerze.

Pravilnik mora določati pogoje za uveljavljanje pravice do sobotnega leta in postopek odobritve ter pravice zaposlenega v času sobotnega leta.«

**ODGOVOR:**

Glede vprašanj so ugotovitve sledeče:

- na Univerzi v LJ visokošolske učitelje v primerih, ko gre za 3 mesece ali več za predavanje na tuji univerzi za potrebe habilitacije praviloma napotijo v tujino z nalogom za službeno pot skladno z uredbo o službenih potovanjih v tujino, kar pomeni, da tak učitelj na svoji fakulteti dobiva plačo, za tujino pa dobi dnevnice, potne stroške in stroške bivanja,

- enako velja za sobotno leto, pri obeh načinih pa je treba imeti vir financiranja, v zvezi s tem pa je treba upoštevati tudi pravila, če je namreč vir iz projekta, je treba upoštevati tudi pravila glede rabe sredstev projekta.

Na Univerzi v LJ ima menda vsaka fakulteta svoja pravila, zato ima lahko kakšna to urejeno tudi drugače, odvisno pa je tudi od tega, kam je učitelj napoten - če gre na univerzo, s katero ima njegova univerza ali fakulteta sklenjen sporazum, je zadeva lahko urejena drugače, saj lahko tuja univerza plača določene stroške.

V zvezi s tem bi verjetno težko kdo kaj več pojasnil, ker gre za specifiko na Univerzi. Pri davčnih svetovalcih bi kazalo preveriti le, kako je zavarovanjem, če traja službena pot dalj časa in če je treba izpolniti kakšne posebne obrazce.

Če pa je treba izpolniti kakšen poseben obrazec ali prijavo v tujini, pa je treba preveriti na univerzi, kamor je učitelj napoten.

Glede na informacije, ki sem jih pridobila, bi Univerza v MB verjetno morala sprejeti kakšen pravilnik in tovrstne odsotnosti urediti in postaviti svoja pravila, tudi glede na vir financiranja.