****

**Tartu Ülikooli Ametiühingu tagasiside edutamise nõuetele teaduri ja lektori edutamiseks kaasprofessori kohale ning kaasprofessori edutamiseks professori kohale. Õigusakti "Akadeemiliste töötaja töösuhteid käsitlevate senati määruste muutmine" kooskõlastamine.**

**15.04.2021**

**1. Sissejuhatus**

Tartu Ülikooli Ametiühing tunnustab edutamise võimaluse sisse seadmist. See annab töötajatele suurema kindlustunde ning vähendab avalike konkurssidega seotud probleeme nii töötaja kui ülikooli jaoks.

**2. Tööülesanded versus ametikohal töötamise nõuded.**

Head suhted töötajate ja tööandjate vahel on kummalegi poolele kasulikud ning sisu on tähtsam kui nimi. Siiski - kui hakatakse midagi ümber nimetama, siis näitab see samuti suhtumise ja seega ka sisu muutmist. Kui räägitakse ülesannetest, siis usaldatakse need teha sellele, kes need vastu võtab, ja eeldatakse, et ta need täidab. Kui näiteks õppejõud annab üliõpilasele ülesande, siis loodab, et ta sellega hakkama saab. Kui ei saa, siis otsib õppejõud probleemi mitte ainult üliõpilase juures, vaid ka enda juures - äkki oli ülesanne liiga raske või valesti püstitatud, ja õppejõud peab selle ümber tegema.

Sama hea suhtumine on seotud sõnaga "ülesanne" töötaja puhul. Kui aga räägitakse nõuetest, siis otsitakse viga ainult töötaja juures. Selles mõttes on „nõuetega“ tööleping sisuliselt võrdne käsunduslepinguga - tööandja nõudis midagi, mida töövõtja ei teinud rahuldavalt. Sel juhul leping lõpetatakse, ja võidakse isegi kompensatsiooni nõuda. Töötaja puhul tähendab see seda, et teda tõenäoliselt vallandatakse, "ülesande" puhul aga oleks antud otsustada atesteerimiskomisjonile, kuidas sellesse probleemi suhtuda.

Töötaja, kellel on tööülesanded, töötab tõenäoliselt efektiivsemalt kui töötaja, kellel on ametikohal töötamise nõuded. Ka tööülesanded on täitmiseks ja saavad olla arvestatavad töötaja atesteerimisel, kuigi vajavad nõuete täitmise kontrollimisest hoolikamat hindamist. Siiski ei saa lubada, et töösuhe kannatab selle eesmärgi tõttu, et menetlusprotsess oleks lihtsustatud.

**Austatud Tartu Ülikooli lugupeetud töötajad on tunnustust ning sellega kaasnevat töökohakindlust väärt.**

**3. Töögruppide rahastuse küsimused. Protsendid tööajast.**

Seletuskirjas on öeldud: *Rahastus. Selleks, et minimeerida riski, kus struktuuriüksusel ei ole piisavalt raha kõrgema ametikoha töötasudeks, on oluline, et edutamise aluseks olevad nõuded oleksid kujundatud selliselt, et kõrgematele ametikohtadele edutatavad töötajad suudavad tuua ülikooli lisaraha, mis kataks kõrgema ametikohaga kaasneva palgatõusu.*

 Ülikool kasutab avalikku raha. Ülikooliseaduse § 2 punkti 11 lõige 1 sõnastab tegevustoetuse

mõiste – kõrgharidustaseme õppe läbiviimiseks õppeasutusele riigieelarvest Haridus- ja Teadusministeeriumi eelarve kaudu eraldatav toetus, mille eesmärgiks on luua võrdväärsed õppimisvõimalused kõigile võimekatele ja motiveeritud üliõpilastele ning tagada õppeasutusele tema missiooni, eesmärgi ja ülesannete täitmiseks vajalikud rahalised vahendid.

 Tartu Ülikooli Ametiühing soovib teada, miks on edutamise nõuetes kirjas, et kõrgematele

ametikohtadele edutatavad töötajad suudavad tuua ülikooli lisaraha, **mis kataks kõrgema ametikohaga kaasneva palgatõusu.**

**On vajalik, et akadeemilised töötajad taotlevad teadus- ja arendustöö projekte lisaraha toomiseks ülikoolisüsteemi, kuid see ei saa olla ainuke katteallikas ei kõrgemate ametikohtadega kaasnevaks palgatõusuks ega ka mitte akadeemilistele töötajatele palgaraha maksmiseks.**

Vastav seisukoht on esitatud akadeemilise töötaja põhipalga kontseptsioonina Tartu Ülikooli Ametiühingu, Tallinna Ülikooli Ametiühingu, Eesti Maaülikooli Ametiühingu, Eesti Üliõpilaskondade Liidu, Eesti Teadustöötajate Ametiliidu, Eesti Keele Instituudi Ametiühingu, Eesti Haridustöötajate Liidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu poolt Eesti Vabariigi Haridus- ja Teadusministeeriumile 18.03.2021. ja lisatud praegusele TÜ Ametiühingu tagasisidele õigusaktile edutamise nõuete kohta.

Akadeemilise töötaja põhipalk on enamuses lääneriikides olemas ja nii normaalne, et sealsed kolleegid imestavad kuuldes, et Eesti teadlaste palk sõltub suurel määral edukast projektirahastuse taotlemisest. Teistes riikides, erinevalt Eestist, sõlmitakse töölepingud teadmisega, et leping tagab kindla palga. Seda nõuab ka Eesti seadusandlus[[1]](#footnote-1). Üheski teises organisatsioonis ei ole mõeldav, et tööandja ei maksa töötajale töölepingus olevat palka vaid nõuab selleks vajaliku raha leidmist töötajalt endalt. Selline on aga Tartu Ülikooli ja teiste ülikoolide praktika praegu. Projekte taotletakse ka mujal, aga mitte enda või kolleegide palga tagamiseks, vaid doktorantidele ja järeldoktorantidele, külalisteaduritele või vajaliku aparatuuri soetamiseks. Samuti tuleb arvestada, et projektide taotluse edukuse määr on väga väike, viimastel aastatel on see nii Eestis, kui ka näiteks Horisont 2020 programmis olnud umbes 20% või isegi alla selle.

**TÜ Ametiühing juhib tähelepanu, et atesteerimise korda on sisse programmeeritud vastuolu edutamise ühe kriteeriumiga**, et professoriks edutamise puhul peab taotleja leidma täiesti originaalse ja sõltumatu uurimissuuna ehk olema suuteline iseseisvalt juhtima uudset uurimisteemat**. Kui uus professor peab varasemast eristuma ning kaasa tooma midagi uut, siis peab tal olema piisavalt palju akadeemilist vabadust, et tegelda endale huvi pakkuvate uurimisteemadega** ja mitte kulutama enamust oma tööajast rahastustaotluste kirjutamisele. Nii teadus- kui rakendusprojektide puhul on rahastuse otsustajaks tellija. Seega peab teadlane kas keskenduma tellija soovide täpsele täitmisele (rakendusprojektid) või üritama välja mõelda, missugused teemad võiksid suurema tõenäosusega rahastatud saada (teadusuuringud). Uue uurimissuuna valimine on sellistes oludes keeruline või võimatu.

Teadusprojektide puhul nii Eestis, kui ka näiteks Horisont 2020 programmis, on väga suur osa rahastuse saamisel juhusel. Seetõttu on lepingute nõutava rahalise mahu sidumine valdkonna mediaaniga ebarealistlik. Selles nõudes on peidus vaikimisi eeldus, et iga järgmine edutatav on järjest suuremate summade saaja. Järelikult tähendab see järgnevate edutatavate puhul järjest kõrgemat „latti“, millest üle hüpata.

Ülikool ei saa seada töötajatele nõudeid, mis ei ole rahastusega kaetud. Näiteks professoritelt nõutakse minimaalselt 25% tööajast õppetööd, minimaalselt 10% ajast ülikooli juhtimises osalemist ning vähemalt 5% tööajast ühiskondliku tegevusega tegelemist. Raha selleks aga ei anta. Kui teadlaste palk tuleb 90-100% ulatuses teadus- või rakenduslepingutest, siis ei ole muud võimalust, kui võtta see raha lepingutest. See on lepingute rahade mittesihipärane kasutamine. Tellijad (Euroopa Komisjon, erinevad ministeeriumid, agentuurid, fondid, riiklikud- ja eraettevõtted) ilmselt ei kiida heaks, et 40% nende makstud rahast on tegelikult kulutatud millekski muuks kui lepingus ettenähtud tegevusteks. TTÜ Nurkse instituudi puhul alustas prokuratuur analoogse tegevuse suhtes kriminaaluurimist. Tartu Ülikooli praegused töölepingud ning planeeritavad ametijuhendid sisuliselt kohustavad teadlasi sellise „loomingulise“ rahastamisega tegelema.

Ametijuhendid nõuavad professoritelt doktorantide ja magistrantide juhendamist. Doktorandiga kaasas käiv õpperaha ei kata isegi doktorandi teadustöö kulusid. Tulemusstipendiumi ning nooremteaduri palga peab juhendaja leidma projektidest (ehk enda ja kolleegide palga arvelt). Projektid on enamasti lühiajalised doktorantuuriga võrreldes. Kuna enamus doktorandiga seotud kulusid on pandud juhendajatele ning projektide saamine on äärmiselt ebastabiilne, siis seab praegune kord teadlased väga raskesse seisu. Kui ei õnnestu piisavalt projektirahastust leida, siis ei ole millestki finantseerida ka doktoranti. Rääkimata sellest, et juhendaja saaks töötasu. Kui õnnestub saada mõni projekt, mis kattub doktorandi teemaga, siis saab vähemalt doktorandi palga sealt legaalselt maksta. Kui aga projektide teemad ei kattu doktorandi teadusteemaga, siis on taas tegemist projektirahade mittesihipärase kasutamisega. Kuna ametijuhendid nõuavad doktorantide juhendamist, siis peavad teadlased selliselt igapäevaselt toimima.

**Tartu Ülikooli Ametiühing soovitab asendada sõna „vähemalt“ sõnaga „soovitatavalt“ kõigis kohtades, kus on juttu protsentidest tööajast seni, kuni hakatakse teadlasi stabiilse põhipalgaga rahastama.**

**4. Tartu Ülikooli Ametiühingul on küsimus, millega on põhjendatud niivõrd erinevad nõuded professorile ja kaasprofessorile valdkonniti.**

SV lisanõudes on kirjas, et nii professori kui kaasprofessori kohal võetakse arvesse vaid 1.1 publikatsioone, mis on avaldatud ainult kõrgeima taseme teadusajakirjades.

Teiste valdkondade nõuded on tunduvalt leebemad.

Kaasprofessorile esitatav nõue SVs „Vastutava täitjana vähemalt ühe rahvusvahelise teadusrahastuse taotluse esitamine viimase viie aasta jooksul“ on aga peaaegu sama, mis mõnes teises valdkonnas (nt meditsiin) professorile esitatav nõudmine.

Uutes reeglites on sees LT valdkondlik lisanõue professoriks kandideerijatele koguni kahe edukalt kaitstud doktoritöö osas. See sisuliselt lõikab ära võimaluse väiksemate instituutide ja väiksemate teadusteemadega tegelejatel professoriks saada, sest uusi doktoreid ei ole enamasti vaja koolitada sellisel hulgal, nagu oleks vaja professoriks kandideerijatele. Kui noori doktoreid on vaja maksimaalselt üks kolme-nelja aasta tagant, siis kulub aastakümneid enne kui mõni kaasprofessor saab edukalt juhendatud piisavas koguses doktoritöid. Seda eriti juhul, kui tegelikult professoriks kvalifitseeruvaid kaasprofessoreid on juba praegu 5-6.

Teadlane saab võtta omale juhendamiseks doktorandi ainult sel juhul, kui tal on väga palju väga pikki projekte. Doktorandi tulemusstipp ja kogu nooremteaduri palk tulevad otseselt juhendaja ja tema kolleegide palgast. Ehk kui teadlastel endal palka pole, siis pole ka võimalik doktorandile midagi maksta ega doktoranti juhendamiseks võtta. Enamus projekte on 1-2 aastased. Ehk siis doktoranti võttes ei tea kunagi, kas raha jätkub nii kauaks, et doktorant oma töö valmis saab ja osakonna/töörühma inimesed kannatavad doktorandi võtmisest igal juhul. Seega on praegustes tingimustes doktorantide (tasuta) juhendamise nõue ning minimaalne juhendatud doktoritööde nõue mõlemad teadlaste suhtes ülekohtused.

Õppetöö alajaotuses on ka sees nõue õpetamiskogemusest alamatel õppetöö astmetel. Jällegi, teadlastel on seda nõuet sisuliselt võimatu täita. Doktorandid saavad veidi õppetöö kogemust õpingute käigus. See jääb teadlastel tihtipeale ainsaks õppetöö kogemuseks kogu nende karjääri jooksul. Praegusi ja planeeritavaid ametijuhendeid vaadates on seda liiga vähe ning see nõudmine sisuliselt lõikab ära teadlastel karjääriredelil edenemise võimaluse.

Loodusteaduste valdkonna lisanõue on ka õppevahendite koostamine viimase viie aasta jooksul. Jällegi, seda ei ole võimalik täita teadlastel. Esiteks ei ole selle jaoks raha ja teadlastel ei ole ka õppetööga sisulist kokkupuudet. Ehk siis tegelikult mõlemad LT lisanõuded soosivad õppejõude, aga lõikavad ära teadlaste karjäärivõimalused.

**5. Kokkuvõtteks.**

Tartu Ülikooli Ametiühing on teadlik sellest, et valdkondade omapärasid tuleb arvesse võtta. Atesteerimiskomisjonidel peab jääma võimalus kaaluda igas valdkonnas ja iga töötaja puhul eraldi, kas ta rahuldab nõudeid või mitte. Justnimelt sellepärast ei sobi rangemaks teha töötaja ja tööandja vahelist suhet sellega, et asendatakse termin „tööülesanded“ terminiga „ametikohal töötamise nõuded“, nagu on mainitud esimeses punktis. Samamoodi võib edutamise võimalus sõltuda valdkondade ja instituutide võimalustest. Mõnedel juhtudel ei pruugi olla võimalik rahuldada juhendamise nõuet, kuna doktorante töötaja erialal ei jätku. Samas ei pruugi kaasprofessor ka oma instituudis või valdkonnas leida spetsiifilist alavaldkonda, mis eraldub niivõrd selgesti teistest, et selle jaoks saab kirjutada projektitaotluse.

**Niikaua, kui ei leita võimalust rahastada akadeemilise töötaja projektidest sõltumatut põhipalka, ei saa ülikool tööandjana nõuda tasuta tegevusi nagu näiteks teadlastelt õpetamist mingis osakaalus, sest selle nõude täitmine on siis ilma tasuta töö tegemine; mida saab ainult soovitada, mitte teha kohustuslikuks.**

Lugupidamisega

Tartu Ülikooli Ametiühingu juhatuse nimel esimees Ruth Tammeorg Tartu Ülikooli Ametiühing

Lutsu 14 a

Tartu, 51006 Tartu

E-post: union@ut.ee

1. Töölepingu seadus (TLS) § 28

https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146 [↑](#footnote-ref-1)