



Lugupeetud Tartu Ülikooli rektor akadeemik professor Toomas Asser
Lugupeetud Tartu Ülikooli teadusprorektor Kristjan Vassil
Lugupeetud Tartu Ülikooli akadeemiline sekretär Tõnis Karki
Lugupeetud Tartu Ülikooli kvaliteedinõunik Maiki Udam
Lugupeetud Tartu Ülikooli töötajate nõustaja-kaplan Tõnu Lehtsaar
Lugupeetud Tartu Ülikooli personaliosakonna juhataja Kristi Kuningas
Lugupeetud Tartu Ülikooli finantsjuht Kalle Hein

29.10.2021

Käesolevaga esitame Tartu Ülikooli Ametiühingu tagasiside põhjaliku Tartu Ülikooli institutsionaalse akrediteerimise eneseanalüüsi aruande kohta.

Tartu Ülikooli Ametiühingul on rõõm tõdeda, et oleme koos teiste akadeemiliste ametiühingutega aktiivselt kaasa aidanud Teadusleppe kehtima hakkamisele Eestis ning riigiga on saavutatud kokkulepe, et alates 2021. aastast on TA avaliku sektori rahastamine minimaalselt 1% SKT-st, mis toob kaasa teaduse baasrahastuse ja konkurentsipõhiste uurimistoetuste mahu suurenemise. Tartu Ülikooli Ametiühing koos teiste akadeemiliste ametiühingutega töötab selle nimel, et saavutada kokkulepe kõrghariduse rahastuseks tasemel 1,5% SKT-st.

Soovime tähelepanu juhtida allpool toodud punktidele Tartu Ülikooli institutsionaalse akrediteerimise eneseanalüüsi aruandes.

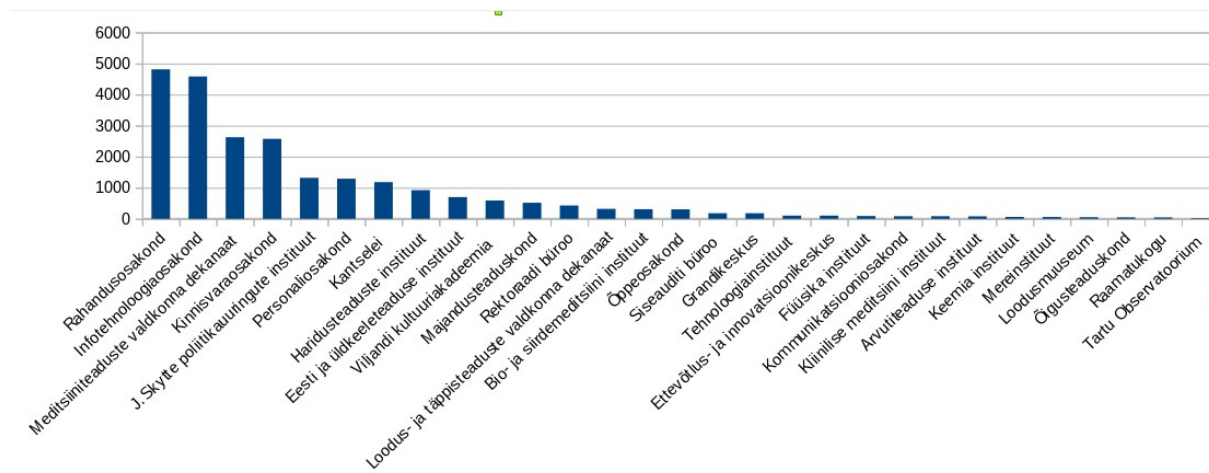
2.2 Töö tasustamise ning töötajate motiveerimise põhimõtted

Eesmärgipärase palgapoliitika elluviimiseks ning kaalutud tasustamisotsuste tegemiseks koostatakse personaliosakonnas regulaarselt võrdlusuuringuid Eesti palgaturuga ning ülikoolisisesid palga- ja töökorralduse analüüse. Tasustamisõigluse tagamiseks on lehel statistika.ut.ee avalikult kättesaadav info keskmiste töötasude kohta ametikohtade ja valdkondade lõikes. Ülikooli 2021. aasta tegevuskava eesmärk oli mh kõrgetasemelise akadeemilise personali hoidmiseks ja motiveerimiseks akadeemilistele töötajatele konkurentsivõimeliste palkade maksmine, akadeemiliste töötajate mediaanpalga tõus on dekaanidega sõlmitava tulemuskokkuleppe osa.

TÜ Ametiühing: Siit ei saa kuidagi välja lugeda tegelikku ebakindlat olukorda, et paljud akadeemilised töötajad peavad selleks, et üldse palka saada, pidevalt projekte taotlema.

Ülikool peab oluliseks head töökeskkonda ning panustamist töötajate tervise edendamisse, hüvitades töötajatele sportimiseks ning terviseedendamiseks tehtud kulutusi.

TÜ Ametiühing: Terviseedendamise kulude kasutamine on struktuuriüksustes väga erinev ja paljude töötajate jaoks ei ole kättesaadav hüvitis ei sportimiseks ega terviseedenduseks, vt. lisatud joonis.



Joonis 1. Maksustatavad terviseedenduse kulud (massaaž, sport jm.töötervishoiuarsti poolt soovitatud tegevused) eurodes 2019.a. seda võimalust kasutanud TÜ struktuuriüksuste kaupa.

4.2 Töötajate kaebuste menetlemine ja nõustamine

Töötajate kaebused lahendatakse reeglina akadeemilises üksuses. Kui üksuse juht on ise rikkumisega seotud või ei soovi inimene muul põhjusel tema poole pöörduda, saab kaebuse esitada akadeemilisele sekretärile. Akadeemiline sekretär on ülikooli juhtkonna liige, kelle ülesanne on oma vastutusvaldkonna piires lahendada akadeemiliste töösuhete ning võrdse kohtlemise põhimõtetega seotud küsimusi.

Aastatel 2016-2020 esitati akadeemilisele sekretärile 21 kaebust või vait, kusjuures pooled neist (11) 2020.aastal. Viimasel aastal suurenenud kaebuste arv näitab, et inimeste teadlikkus pöördumisvõimaluse kohta on kasvanud. Kaebuste põhjusteks on olnud mh seksuaalne ahistamine, töökonfliktid/töökius ja võrdse kohtlemisega seotud. Lisaks on esitatud akadeemiliste ametikohtade konkursside tulemuste ja atesteerimisega seotud vaideid.

TÜ Ametiühing: Soovitame esitada statistika, kuidas pöördumised on lahenenud.

6.3 Atesteerimine

Atesteerimisega hinnatakse akadeemilise töötaja vastavust ametikoha nõuetele ja tema töötulemusi, et tagada töötaja sobivus ametikohale, toetada töötaja arengut ja karjääri ning välja selgitada enesetäiendusvajadus. Atesteerimisel saab töötajale anda tagasisidet tema töö tulemuslikkuse,

edutamisevõimaluste ja ka võimalike puudujääkide kohta. Atesteerimise kohustus tuleneb kõrgharidusseadusest ning teadus- ja arendustegevuse korralduse seadusest.

Süsteemne atesteerimine käivitus 2019. aasta lõpus, sest atesteeritakse tähtajatute töölepingutega akadeemilisi töötajaid ning kuni aastani 2015 olid akadeemiliste töötajate töölepingud seadusest tulenevalt tähtajalised. Atesteerimise põhimõtted ning protseduur töötati välja koostöös akadeemiliste üksustega, arutelude käigus otsiti ühiselt lahendusi, kuidas muuta atesteerimine töötaja arengut ning üksuse juhtimist toetavaks tööriistaks. Atesteerimise toetuseks on korraldatud koolitusi atesteerimiskomisjonide liikmetele ja ka atesteeritavatele. Aastatel 2019-2020 atesteeriti 238 akadeemilist töötajat, kellest 5 puhul tehti negatiivne otsus. Negatiivse otsuse korral a) lepidi kokku tegevuskava puuduste parandamiseks ja kordusatesteerimise aeg; b) tööleping lõpetati; või c) lepidi kokku liikumine töötajale sobivamale (st madalamate nõuete ja teistsuguste ülesannetega) akadeemilisele ametikohale.

Akadeemilise töötaja atesteerimisel hinnatakse kõiki nelja põhiülesannet: õppetööd ja õppetööalast korraldus- ja arendustegevust, teadus-, arendus- ja loometegevust, osalemist ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises, ühiskondlikku tegevust. Täpsemalt on need ülesanded avatud ametijuhendites.

TÜ Ametiühing: Projektidest palka saavatel akadeemilistel töötajatel ei ole korrektne täita muid ülesandeid kui projektis ettenähtuid. Kui Tartu Ülikool nõuab akrediteerimisel seda, et akadeemilised töötajad teevad nii õppetööd ja õppetööalast korraldus- ja arendustegevust, teadus-, arendus- ja loometegevust, osalevad ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises, ühiskondlikus tegevuses, peab neile selleks maksma põhipalka ülikooli baasfinantseerimise summadest.

Lugupidamisega

Ruth Tammeorg
Juhatuse esimees
TÜ Ametiühing
ruth.tammeorg@ut.ee