

## TEADMUSSIIRDEPÕIKE JUHEND

Teadmussiiirdepõike peamine eesmärk on soodustada sektorite vahelist koostööd, tõstes Eesti era- ja avaliku sektori asutuste teadus-arendusalast võimekust. Soodustades teadlaste ja teadmise liikuvust ülikoolidest era- ja avaliku sektori asutustesse, tekib mõlemal osapoolel parem arusaam teadus- ja arendustegevusest ja sellest tulenevast võimalikust arengupotentsiaalidest. Teadlane saab teadmussiiirdepõikega edendada ja mitmekesistada oma akadeemilist karjääri, omandada uusi kogemusi ja oskusi, luua sidemeid teistes sektorites. Eeltoodu tulemusena suureneb era- ja avaliku sektori kogemusega teadlaste hulk Eestis ning toimub teadmiste, oskuste ja kogemuste ringlus, mis aitab tugevdada omavahelist koostööd. Võimaldades oma edukatel teadlastel tegutseda teistes sektorites, saab ülikool teenida ühiskonda ning aidata kaasa Eesti riigi arengule tervikuna. Sama eesmärgiga on loodud riiklik meede „[Sektoritevahelise mobiilsuse toetamine](#)“, mis ärgitab Eesti era- või avaliku sektori asutusi palkama doktorikraadiga teadlasi.

Käesoleva juhendi eesmärk on teadmussiiirdepõiget populariseerida ning levitada teadmist, et ülikool väärtustab töötamist ka mujal ning on valmis astuma töötajaga läbirääkimistesse, et teadlane saaks ajutiselt liikuda teistesse sektoritesse. Kuna töötaja ja tööandja saavad töölepingu seadusest tulenevalt poolte kokkuleppel töölepingu tingimuste muutmistes (koormus, lepingu peatamine jm) igal ajal kokku leppida, siis teadmussiiirdepõike käivitamiseks ei ole ülikoolil otsest vajadust uue õigusakti jaoks. Seega ei tulene juhendist õiguslikke piiranguid, vaid see kirjeldab õigusaktidest tulenevaid võimalusi ja annab soovitusi kokkulepete tegemiseks.

### **1. Mis on teadmussiiirdepõige?**

Teadmussiiirdepõige on akadeemilise töötaja ajutine töötamine era- või avaliku sektori asutuses akadeemilise ametikoha säilimisega ülikoolis. See tähendab, et põike puhul on teada kindel fikseeritud periood, mille jooksul on töötaja positsioon ülikoolis ootel.

Teadussiiirdepõike eesmärk on suurendada teadmussiiiret ühiskonna ja ettevõtlussektori probleemide lahendamiseks eraettevõttes, avalikus sektoris või uusettevõtluses (edaspidi: ettevõtte) ning mitmekesistada akadeemilist karjääri eri sektorites töötamise kaudu.

### **2. Kellele on see mõeldud?**

Soovitame teadmussiiirdepõikele minemist võimaldada eelkõige vähemalt 0,5 koormusega ja tähtajatu töölepinguga akadeemilisele töötajale, kes töötab doktorikraadi nõudval akadeemilisel ametikohal ning kes ei täida ülikoolis tähtajalisi lisaülesandega võetud kohustusi (eelkõige juhtimisülesanded). Kui inimene panustab ülikooli heaks 0,5-st väiksema koormusega, võib eeldada, et tema ülikooliväliste tegevuste jaoks vajalik aeg tuleb mujalt.

### **3. Millised kokkulepped tuleb töötajaga sõlmida?**

Teadmussiiirdepõikesse mineku, perioodi pikkuse ja algusaja lepib töötaja kokku töö vahetu korraldaja ja struktuuriüksuse juhiga ning see vormistatakse töölepingus. Teadmussiiirdepõige on oma olemuselt lühiajaline, mistõttu võiks teadmussiiirdepõike perioodi maksimaalne pikkus olla kuni 36 kuud. Oluline on, et kokkuleppeid ei sõlmitaks määramata ajaks, selgus on vajalik nii selgus on vajalik nii töötajale kui ka tööandjale, mh on see teadmine vajalik, et sujuvalt õppe- ja teadustööd korraldada.

### **4. Kas töötaja võib teadmussiiirdepõike ajal jätkata töötamist ülikoolis?**

Soovitatavalt võiks teadmussiiirdepõike ajal töötaja töötada ülikoolis maksimaalselt 0,2 koormusega. Juhul kui töötaja töötab suurema koormusega, võib teadlase panus jääda ettevõttes väiksemaks ning teadmussiiire ei täida oma eesmärki. Tööülesanded sellel perioodil võivad olla seotud nii õppetöö ja juhendamise kui ka teadusprojektide ja hankelepingute täitmisega. Kokkulepe vormistatakse tööplaanis ning seda võetakse arvesse töötaja atesteerimisel.

### **5. Kas töötaja võib teadmussiiirdepõike ajal kasutada ülikooli ametinimetust?**

Teadmussiiirdepõike ajal, s.t ka juhul kui tööleping ülikooliga on peatatud, võib akadeemiline töötaja kasutada ülikooli ametinimetust.

#### **6. Kellele kuulub teadmussirdepõike ajal ettevõttes loodud intellektuaalne omand?**

Teadmussirdepõike ajal ettevõttes loodud intellektuaalne omand kuulub ettevõttele, kus töötaja töötab. Vajadusel sõlmitakse ülikooli ja ettevõtte vahel eraldi leping loodud intellektuaalse omandi kasutamiseks ülikooli teadus- ja õppetöös. Kui ettevõtte töö jaoks on vajalik kasutada ülikoolis loodud intellektuaalset omandit ning ülikool on sellega nõus, sõlmitakse ettevõtte ja ülikooli vahel eraldi leping.

On oluline, et enne teadmussirdepõiget analüüsitakse kõik intellektuaalomandi teemad läbi ning osapoolte vahel sõlmitakse vajalikud lepingud. Seega tuleb struktuuriüksuse juhil ja töö vahetu korraldajal informeerida ettevõtlus- ja innovatsioonikeskust töötaja teadmussirdepõikele minemisest, kes analüüsib intellektuaalse omandiga seonduvaid küsimusi ning valmistab vajadusel ette vajalikud lepingud.

#### **7. Mis saab pärast teadmussirdepõiget?**

Pärast teadmussirdepõike perioodi lõppemist akadeemiline töötaja kas jätkab oma ametikohal töötamist ülikoolis eelneva töökoormusega või lõpetab ülikooliga töösuhte töölepingu seadusest tulenevatel üldistel alustel.

Teadmussirdepõikel käinud akadeemiline töötaja esitab oma töö vahetule korraldajale ülevaate tehtud tegevustest ja saadud kogemustest ning ettepanekuid võimalikuks jätkutegevuseks.