An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

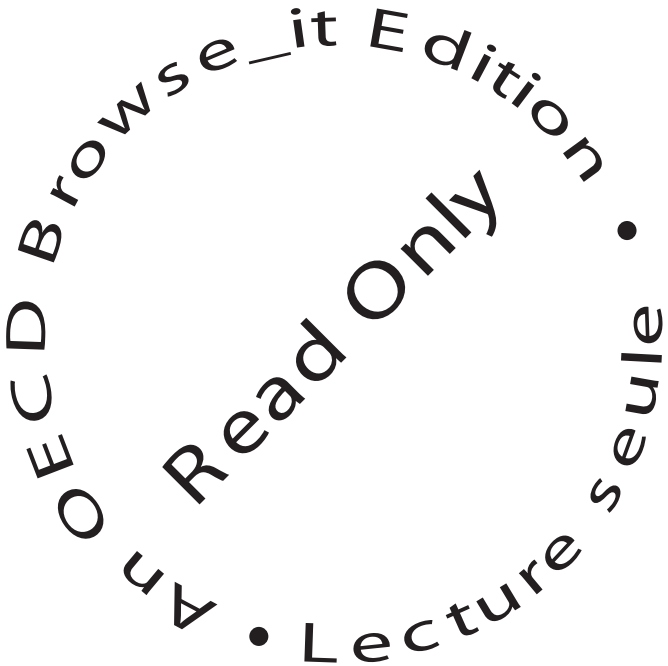
Käsiraamat

Huvide konflikti käsitlemine avalikus sektoris

OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

RIIGIKANTSELEI

2007



About OECD Browse_it editions

In a traditional bookshop you can browse the display copies from cover-to-cover, free of charge. Wouldn't it be good to be able to do the same online? Now you can. OECD's Browse_it editions allow you to browse our books, online, from cover-to-cover. But, just as in a real bookshop where you can't take or copy pages from the books on display, we've disabled the print and copy functions in our Browse-it editions - they're read-only. And, just as in a real bookshop, you may choose to buy or borrow from a library some titles you've browsed, so we hope you'll buy or borrow our books when they meet your needs. Tell us what you think about our Browse-it service, write to us at sales@oecd.org.

Buying OECD Publications

You can purchase OECD books and e-books from our Online Bookshop - www.oecd.org/bookshop where, if you purchase printed editions you can download the e-book edition free of charge. Our books are also available from a network of distributors, click the 'Distributors' button on this website: www.oecd.org/publications/distributors to find your nearest OECD publications stockist.

OECD Publications in Libraries

You'll find OECD publications in many institutional libraries around the world, especially at universities and in government libraries. Many subscribe to the OECD's own e-library, SourceOECD. SourceOECD provides online acess to our books, periodicals and statistical databases. If your institutional library does not yet subscribe to SourceOECD, tell your librarian about our free three-month trial offer. For more details about SourceOECD visit http://new.SourceOECD.org or email sourceoecd@oecd.org.OECDhasanetworkofDepositoryLibrariesineachMembercountrywhereallOECDprintedpublicationsareavailableforconsultation-www.oecd.org/deposoitorylibraries for a list.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikti käsitlemine avalikus sektoris

Käsiraamat

OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

OECD Browse_it Edition • Read only • Lecture seule

MAJANDUSKOOSTÖÖ JA ARENGU ORGANISATSIOON

OECD (Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon) on ainulaadne foorum, mille raames teevad globaliseerumisega seonduvatele majandus-, sotsiaal- ja keskkonnaalastele väljakutsetele vastamiseks koostööd enam kui 30 riigi demokraatlikud valitsused. OECD aitab valitsustel vastata väljakutsetele, mis on seotud uute arengutrendidega nagu hea ühingujuhtimine, informatsiooniline majandus ja elanikkonna vananemine. Organisatsioon pakub valitsustele võimalust võrrelda kogemusi erinevate poliitikate rakendamisel, otsida lahendusi ühistele probleemidele, määratleda sobivad praktikad ning teha koostööd nii siseriiklike kui rahvusvaheliste poliitikate loomisel.

OECD liikmesriigid on Ameerika Ühendriigid, Austraalia, Austria, Belgia, Hispaania, Holland, Iirimaa, Island, Itaalia, Jaapan, Kanada, Korea, Luksemburg, Mehhiko, Norra, Poola, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Saksamaa, Slovakkia, Soome, Suurbritannia, Šveits, Taani, Tšehhi, Türgi, Ungari ja Uus-Meremaa. OECD tööst võtab osa Euroopa Ühenduse Nõukogu.

OECD Kirjastus levitab organisatsiooni poolt kogutud statistilist informatsiooni ja uuringuid majandus-, sotsiaal- ja keskkonnaküsimustes, samuti liikmesriikide poolt heakskiidetud konventsioone, juhtnööre ja standardeid.

Käesolev teos on avaldatud OECD peasekretäri vastutusalas.
Siin esitatud arvamused ja väljatöötatud seisukohad ei peegelda organisatsiooni või selle liikmesriikide ametlikke seisukohti.

Raamatu originaalversioon on avaldatud inglise ja prantsuse keeles:
Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit
Gérer les conflits d'intérêts dans le secteur public: Mode d'emploi
© 2005 OECD
Kõik õigused kaitstud

Eestikeelse väljaande © 2007 Riigikantselei
Avaldatakse kokkuleppel OECDga, Pariis
Eestikeelse tõlke ja selle vastavuse eest originaaltekstile vastutab Riigikantselei
Tõlge: Aive Pevkur
Toimetaja: Liina Keerberg

© Illustratsioonid: László Quitt

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Eessõna

Hea avaliku halduse kindlustamiseks ja avalike institutsioonide usaldusväärsuse säilimiseks on huvide konflikti tuvastamine ja lahendamine määrava tähtsusega. Samas näitab kogemus, et igapäevaselt on seda raske teostada. Vastusena avaliku sektori kasvavale nõudlusele pakub käsiraamat praktilisi lahendusi huvide konflikti lahendamise viiside arendamiseks ja rakendamiseks vastavalt OECD juhtnööridele huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris (Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service).

Käsiraamatu väljatöötamises on osalenud nii OECD liikmesriigid kui ka teised riigid. Käsiraamatu kasutuselevõttu on toetatud mitmetel rahvusvahelistel konverentsidel, sealhulgas Kesk-Euroopas (kõrgetasemeline foorum „Huvide konflikti käsitlemise poliitikate rakendamisest valitsuses ja avalikus sektoris“, Praha, november 2003), Aasia Vaikse ookeani piirkonnas (ADB/OECD 4. regionaalne korruptsioonivastane konverents Aasia ja Vaikse ookeani piirkonnas, Kuala Lumpur, detsember 2003) ja Ladina-Ameerikas („Huvide konflikti poliitikate rakendamise foorum avalikule teenistusele “, Rio de Janeiro, mai 2004). Käsiraamatus väljapakutud vahendeid on kasutusele võetud riigitasanditel ning testitud rahvusvaheliste organisatsioonide poolt terves maailmas.

Käsiraamatu on välja töötanud Howard Whitton koostöös János Bertókiga OECD Avaliku valitsemise ja territoriaalse arengu direktoraadist. Illustratsioonid on teinud László Quitt. Autor tänab OECD huvide konflikti ekspertgruppi väärtuslike kommentaaride ja täienduste eest ning Marie Murphyt abi eest publikatsiooni ettevalmistamisel.

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Sisukord

Sissejuhatus huvide konflikti käsitlemisse 7

Huvide konflikti käsitlemise vahendid (loetletud vastavalt rakendamisele) 11

1. Huvide konflikt - definitsioon 13
2. Huvide konflikt – diagrammid 1-6 14
3. Huvide konflikti tuvastamise testid 22
4. Huvide konflikti riskialade tuvastamise üldine nimekiri 27
5. Huvide konflikti puudutav soovituslik üldine eetikakoodeks 32
6. Huvide konflikt - enesekontroll 35
7. Huvide konflikt – üldised seisukohad (vastavuses seaduste ja reeglitega) 37
8. Kingituste ja muude soodustuste nimekiri 42
9. Kingitused ametiisikutele – üldised põhimõtted 44
10. Erahuvide ja omandi registreerimine – protseduur 48
11. Erahuvide ja omandi registreerimine – üldised põhimõtted 55
12. Ametiväärikuse kontroll 68
13. Avalikes huvides avalikustamise poliitika – väärituse teost teavitaja kaitse 70
14. Juhtumid koolitamisel kasutamiseks 75
15. OECD juhtnöörid huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris 94

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

OECD Browse-it Edition • Read Only • Lecture seule

Sissejuhatus huvide konflikti käsitlemisse

Erasektori ja kodanikuühiskonna ootused avaliku sektori kõrge eetilisuse suhtes on kasvanud enamikes riikides. Kõrget eetilist standardit oodatakse nii avalikult teenistuselt, avalikelt institutsioonidelt, avalikelt teenustelt, riigiettevõtetelt kui valitsuselt endalt. Huvide konflikti teadvustamine on oluline osa nende inimeste igapäevatööst, kelle amet on seotud avaliku usaldusega. Käsiraamatu eesmärk on pakkuda avalikule sektorile abivahendeid ühiskondlikele ootustele vastamiseks eetika valdkonnas.

Huvide konflikti temaatika on avalikus sektoris oluline, sest tuvastamata ning kontrollimatud konfliktid võivad halvasti mõjuda nii ametnike eetilisusele, otsuste kvaliteedile kui organisatsioonidele ja valitsemisele laiemalt. Võimu ja rahaliste ning mitterahaliste vahendite korrektset ja sobivat kasutamist ametieesmärkide täitmisel avalikus sektoris tähistatakse mõistega *väärikus (integrity)*, mille vastandiks on *korruptsioon või kuritarvitamine*.

Huvide konflikti on lihtne defineerida, kuid selle olemus on üheaegselt nii lihtne kui ka keeruline. Avalikus sektoris töötaval ametiisikul tekib huvide konflikt, kui *ametiisikul on erahuvid, mis* ***võivad*** *teda ametialaste kohustuste täitmisel sobimatult mõjutada* [*]. Tõhusa poliitika väljatöötamine huvide konflikti käsitlemiseks on keeruline. Konflikti lahendamiseks on vajalik teada olulisi fakte, rakendada vastavat seadust ning norme. Lisaks tuleb teha vahet tegelike, näivate, reaalsete ja potentsiaalsete konfliktolukordade vahel, mis nõuab tehnilisi oskusi ning kontekstiga seotud aspektide mõistmist.

Enamik inimesi on avaliku teenistuse eetikas ebakindlad, seda osaliselt vastavasisuliste mõistete ebaselguse tõttu. Näiteks *olla huvitatud* otsuse tulemusest ehk olla uudishimulik ei ole sama, mis omada *huvisid*. Kui ametiisik saab tehtud otsusest isiklikult kasu, siis on tal *huvid*.

[*] *OECD juhtnöörid huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris*

Lugemisversioon • Reading Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikt on defineeritud kui konflikt ametiisiku erahuvide (võimalik *kasu*, mis ei pruugi olla majanduslik) ja riigi teenistuses töötamisest tulenevate ametikohustuste vahel. Organisatsiooni ja ametnike eetilise maine kõrgel hoidmiseks tuleb selliseid konflikte vältida nii palju kui võimalik, nagu tuleb vältida ka huvide konflikti *ilminguid*. Kogetud huvide konfliktid võivad kahjustada avalike otsuste usaldusväärsust, mistõttu juhid peaksid konkreetsete juhtumite lahendamisel silmas pidama nende võimalikku mõju.

Huvide konflikti vältimisega, ennetustegevusega, riskide hindamisega ja lahendamisega kaasnevad kulud. Kulud kaasnevad ka konkreetse kahjuga, mis tekib üksikust konfliktsituatsioonist. Enamik avaliku halduse valdkondi nõuab selliste juhtumite puhul realistlikku, konteksti arvestavat ja proportsionaalset reageeringut.

Valitsuse ja erasektori vahel tekkinud partnerlussuhted ning kasvav kodanikuühiskonna kaasamine valitsemisse toob kaasa uued huvide konflikti vormid ning esitab poliitikakujundajatele ja avalikele haldajatele uusi väljakutseid. Huvide konflikti ei saa vältida ametiisikutele erahuvide keelamise kaudu, vaid oluline on ametiisiku personaalne vastutus probleemolukordade määratlemisel ja lahendamisel. Avalikud institutsioonid peavad välja töötama praktikas rakendatavad poliitikad, normid ja reeglid ning looma efektiivsed juhtimissüsteemid. Samuti tuleb ametnikele pakkuda koolitusi, mis kindlustaksid, et nad ka tegelikkuses vastavalt loodud standarditele käituksid.

Käsiraamat ja OECD juhtnöörid lähtuvad seisukohast, et huvide konflikt ei ole tingimata korruptsioon. Korruptsioon on *ametiseisundi tegelik kuritarvitamine isikliku kasu eesmärgil*. Huvide konflikt on potentsiaalne korruptiivse käitumise allikas, mistõttu konfliktid erahuvide ja ametikohustuste täitmise vahel peavad olema selgelt defineeritud, piisavalt käsitletud ning efektiivselt lahendatud. Kui sellised olukorrad jäävad lahenduseta, võib huvide konflikt viia korruptiivse teoni, ametiseisundi kuritarvitamiseni, väärkäitumiseni, usalduse kaotamiseni või ebaseadusliku tegevuseni ning mis veelgi olulisem - selline tegevus võib avalikkuse usaldust avalike institutsioonide vastu tõsiselt kahjustada.

Käsiraamat keskendub ametiisiku käitumisele, mis kas ohustab või tugevdab ametiasutuse eetilisust. Käsiraamat julgustab raamatu kasutajaid vaatlema erinevaid huvide konflikti käsitlemise vahendeid kui osa üldisemast ametiväärikuse süsteemist, mis kindlustab usaldusväärsema valitsemise ja avaliku haldamise. Mõned vahendid on kasutatavad rohkem kui ühel eesmärgil, tugevdades nii personaalset kui ühiskondlikku eetilisust.

Käsiraamatu eesmärk on pakkuda poliitikakujundajatele ja juhtidele praktilisi ideid ja vahendeid huvide konflikti käsitlemiseks ning näiteid nende rakendamisest, kohandamisest ja rakendamisest poliitilises ja administratiivses kontekstis. Iga vahendi juures on toodud ka vastav viide OECD juhtnööridele huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris.

An OECD Browse—It Edition • Read Only • Lecture seule

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikti käsitlemise vahendid (loetletud vastavalt rakendamisele)

Võtmemõisted. **Vahendid 1, 2, 3, 5, 8, 15**

Läbipaistvuse/aruandluse rakendamine.
Vahendid 7, 9, 10, 11, 13

Peamised käsitlemise protsessid või süsteemid.
Vahendid 3, 4, 6, 10, 15

Harimise/kujundamise rakendamine.
Vahendid 3 ,4 ,6 ,8 ,14 ,15

Jõustamise rakendamine. **Vahendid 5, 7, 8, 9, 10, 11**

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 1

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikt - definitsioon**
VAHENDI TÜÜP: peamise idee definitsioon
RAKENDUSED:

1. reegli/poliitika/seaduse mõiste tutvustus
2. käitumise/faktide objektiivne kontroll
3. selge faktiline baas üksikjuhtumite identifitseerimiseks ja käsitlemiseks; sanktsioonid (karistused)
4. läbipaistev kontseptsioon õpetamiseks/koolitamiseks/informeerimiseks

Kommentaarid: baasdefinitsioon väljendab lihtsal viisil huvide konflikti kolme elementi ning on objektiivselt kontrollitav. Huvide konflikt tekib, kui ametiisiku/ kodaniku **erahuvid** ning tema kui avaliku teenistuja/ ametiisiku **ametikohustused** satuvad **vastuvõetamatusse konflikti**.

Baasdefinitsiooni võib kontrollida ka olukorras, kus **näib** olevat huvide konflikt, kuid tegelikult seda ei ole või ei pruugi olla. Sellist olukorda tuleb eristada kui *näivat huvide konflikti*.

Näiv huvide konflikt võib ametiisikule olla sama tõsine probleem kui tegelik huvide konflikt, kuna tekitab kahtlusi ametniku väärikuses ja organisatsiooni eetilisuses. Näivat huvide konflikti saab testida, kasutades definitsiooni kui vahendit ja küsides, kas ametiisikul X on näiv huvide konflikt? (võrdluseks, *potentsiaalne huvide konflikt* on olukord kus ametiisikul on erahuvisid, mis võivad põhjustada huvide konflikti **mingil hetkel tulevikus**). Baasdefinitsiooni kasutamisel eeldatakse, et inimene, kes teab olulisi fakte, mõistab, et ametiisiku erahuvid võivad sobimatult mõjutada ametiisiku tegevust või otsuste tegemist.

Isiklike huvide kindlakstegemisel tehakse seda enamasti igal üksikul juhul eraldi. See võib vajalikuks osutuda ka *ametiisiku* ja *ametikohustuste* defineerimisel, et vältida mõistete mitmetimõistetavust.

Viide: vt OECD juhtnöörid, eessõna, Lõik 1.1

Definitsioon: **Huvide konflikt on konflikt ametiisiku ametikohustuste ja erahuvide vahel, kus ametiisiku erahuvid võivad sobimatult mõjutada tema ametikohustuste täitmist ning sellega kaasnevat vastutust.**

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 2

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikt – diagrammid 1-6**
VAHENDI TÜÜP: huvide konflikti esitavad diagrammid
RAKENDUSED:
1. mõiste üldine selgitamine
2. koolitamine

Kommentaarid: elemendid diagrammidel 1 – 6 tähistavad võimupositsioonil olevate ning riigi- või ametiasutuse nimel otsuseid tegevate **ametiisikute/ametnike** (vertikaalne telg) ja isiklikke õigusi ning huvisid taotlevate **kodanike/eraisikute** (horisontaalne telg) funktsionaalseid suhteid.

Diagrammid väljendavad, kuidas **huvide konflikt** võib kaasa tuua võimaliku **usalduse kuritarvitamise**, mille puhul eiratakse ametiga kaasaskäivat usaldusnõuet, et positsiooni ei kasutataks ei enda ega ka kellegi teise isikliku kasu taotlemise vahendina.

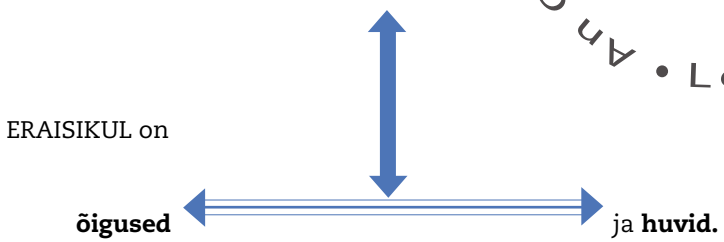
Diagrammid näitavad, kuidas tekib usaldus avalike institutsioonide suhtes. Ilmnevad erinevused ametniku kahe rolli vahel - ametiisik/ametnik ja kodanik. Diagrammid on rakendatavad nii ametisse nimetatud kui ametisse valitud ametnike/ametiisikute puhul.

Nagu diagrammidelt näha, on korruptsioon ja ametikoha kuritarvitamine usalduse vähenemise peamised põhjused.

Seos: vt juhtnöörid, eessõna, osad 1.1 ja 1.2.

Adobe Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.1 **Ametiisiku roll**



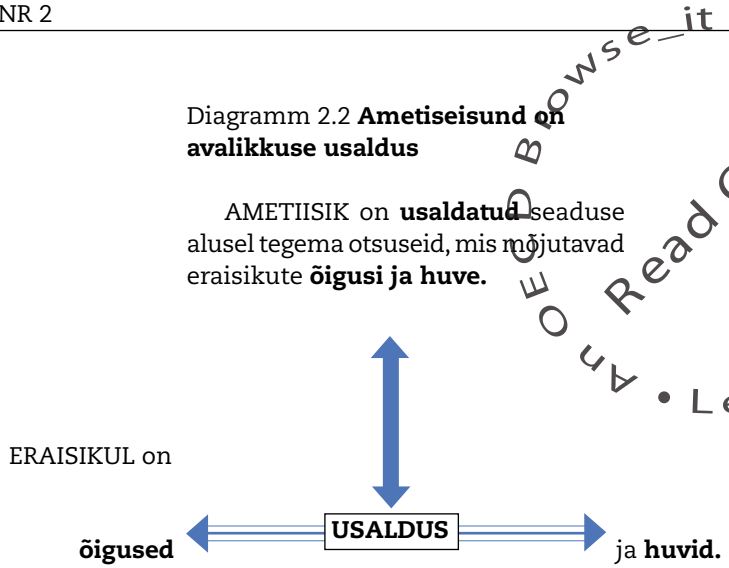
Märkus: Siin ja edaspidi kasutatakse ametiisiku mõistet, et tähistada nii avalikke teenistujaid, ametnikke, riigi või kohaliku omavalitsuse teenistuses olevaid isikuid kui ka ametiisikuid, kes teostavad **avalikku võimu** või täidavad ametikohuseid riigi, valitsuse või ametiasutuste ees ning kellel on võimu kasutamiseks seaduslik alus.

Ametiisik teostab avalikku võimu, millel on kodanikele otsesed või kaudsed tagajärjed. Seetõttu peab ametiisikute kohustusi käsitlema

- organisatsiooni poliitikates, mis käsitlevad huvide konflikte,
- vastavates eetika– ja käitumiskoodeksites,
- organisatsiooni läbipaistvust ja vastutust käsitlevates mehhanismides.

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.2 **Ametiseisund on avalikkuse usaldus**



Märkus: Kodanikud ja riik (kui peamine ametiisikute tööandja) on **mõlemad** olukorras, kus peavad usaldama ametiisikute professionaalsust ja erahuvidest mittelähtumist avaliku teenuse pakkumisel.

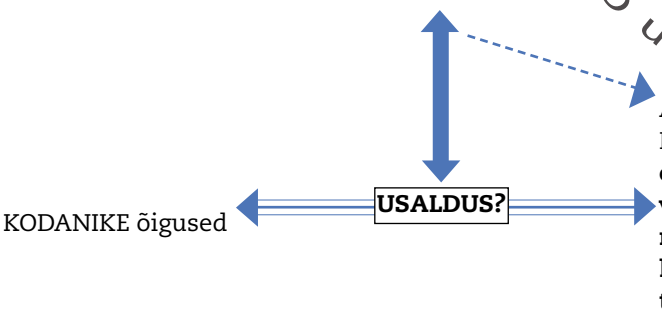
Kui seda printsiipi ei järgita, kahaneb usaldus valitsemisse ja väheneb avalike institutsioonide maine väärikuse kandjatena.

Käesolev diagramm näitab, et usalduse säilitamine on peamine eetiline väljakutse nii laiemalt valitsemise, ametiasutuste kui kõigi avalike teenistujate ja ametiisikute jaoks.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.3 **Huvide konflikt**

AMETIISIKUL on ametiseisund, mida ta võib isiklikel eesmärkidel sobimatult kasutada.



Märkus: Ametiisiku ja organisatsiooni väärika toimimise mainet võib tõsiselt kahjustada kahtlus, et ametiisik **võib** oma ametikohustusi täites olla erahuvide konfliktist mõjutatud.

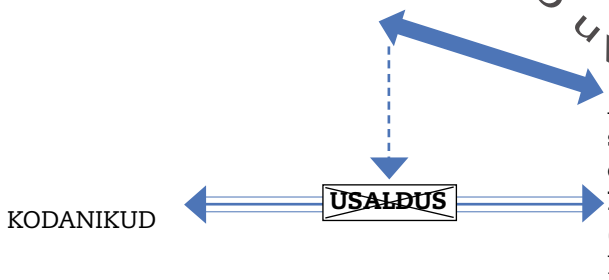
Ametiisikud on ühtlasi eraisikud, kellel on alati mingid erahuvid, mistõttu on usalduse säilitamiseks vajalik tuvastada ja lahendada kõik tekkivad huvide konfliktid.

Usaldust saab kaitsta ja suurendada, tehes kindlaks, et ametiisiku ametiseisundi täitmise ja erahuvide (sh temaga seotud isikute ja organisatsioonide huvide) vahel puudub sobimatu seos. Nii peaksid kõik ametiisiku ametiseisundiga seotud erahuvid olema avalikustatud organisatsiooni sees, kõrgemate ametiisikute puhul olema ka laiemalt avalikud.

Ülalpool kirjeldatud situatsioone võib nimetada ka “tegelikeks” või “reaalseteks” huvide konfliktideks. Käesolevas käsiraamatus on huvide konflikt ja tegelik huvide konflikt samatähenduslikud.

eBrowse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.4 **Kuidas huvide konflikt muutub korruptsiooniks**



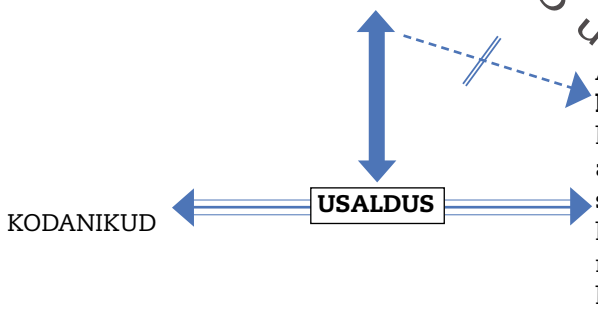
Märkus: Diagrammist nähtub, kuidas ametiisiku ametikohustuste täitmine (näiteks riigivõimu teostamine) on huvide konfliktist **tegelikult mõjutatud**. Ametiisik kasutab näiteks oma ametiseisundit, et luua eelistusi kas endale isiklikult või endaga seotud isikutele või organisatsioonidele.

Diagramm illustreerib usalduse kuritarvitamise rolli huvide konflikti määratlemisel.

Selline usalduse kuritarvitamine võib isikliku kasu saavutamise eesmärgil kaasa tuua ebaaususe (altkäemaksu, väärtõlgendused), seaduste või regulatsioonide rikkumise, finants- või muude vahendite väärkasutamise, ametiseisundi kuritarvitamise (sh ebaseadusliku maksu nõudmise või karistuse määramise), ametikohustuste ebakorrektse täitmise jne.

PDF Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.5. **Huvide konflikti käsitlemine: probleemi kõrvaldamine/pime usaldus**



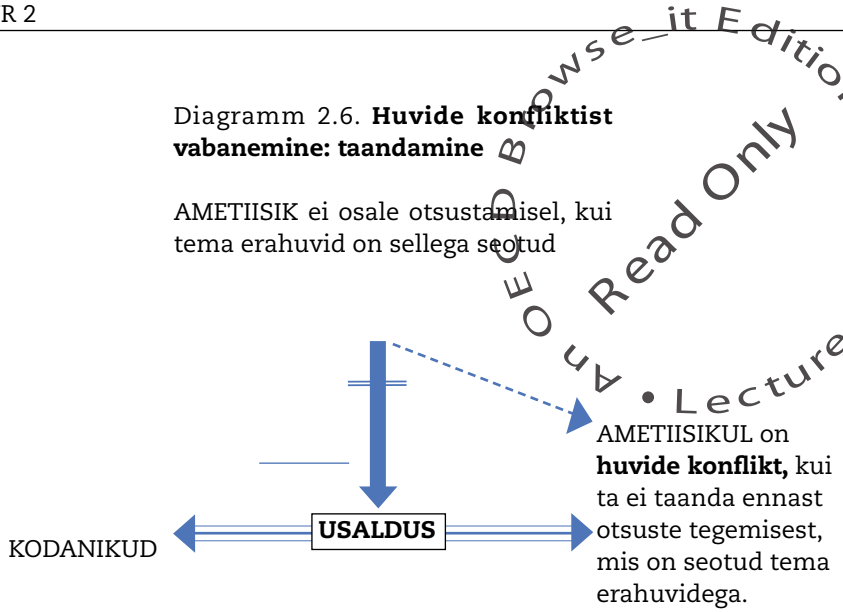
Märkus: Huvide konflikti lahendamiseks võib ametiisik kõrvaldada omandi või teatud varade üle kontrolli omamisega seonduvad erahuvid, et vältida erahuvide mõju ametikohustuste täitmise kvaliteedile (müüb, kolib jms).

Kui võimalik ning vastuvõetav, tuleks ametiisiku erahuvide/eraomandi kontrollimise õigus anda kolmandale isikule. Selline "pime usaldus" ehk kohustuste edasidelegeerimine peaks olema ametikoha mõjust vaba ja sõltumatu nii tegelikult kui näiliselt.

Diagrammist nähtub, et nii ametiisik kui ka organisatsioon peavad olema valmis avalikult tõestama, et ametiisiku erahuvid on ohutus kauguses otsuste tegemisest ja ametikohustuste täitmisest ning avalikkuse usaldusega ei riskeerita.

OECD Browse_it Edition • An OECD Read Only • Lecture seule

Diagramm 2.6. **Huvide konfliktist vabanemine: taandamine**



Märkus: Huvide konflikt on leidnud sobiva lahenduse läbi taandamise. See tähendab, et mõni teine ametiisik täidab *ajutiselt* neid ametikohustusi, mis muidu põhjustaksid huvide konflikti.

See lahendus ei pruugi olla praktikas rakendatav, kui huvide konfliktiga on seotud perekond, etniline või religioosne grupp. Samuti ei osutu see alati efektiivseks konfliktilahendiks, kui sama huvide konflikt esineb sageli.

Taandamine ei pruugi olla veenev lahendus ka laiemale avalikkusele. See toimib vaid siis, kui organisatsioonil on väärikas maine ja organisatsioon ning ametiisik on suutnud luua toimivad haldusprotseduurid, mis kindlustavad taandamise tõhusa rakendamise.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

EBSCO eBook Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 3

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikti tuvastamise testid**
VAHENDI TÜÜP: struktureeritud küsimustik
RAKENDUSED:

1. konfliktsituatsiooni tuvastamine üksikasjalikes detailides
2. asjakohaste faktide/käitumise objektiivne tuvastamine
3. koolituse/õpetamise jaoks selge tegevusraamistiku pakkumine/objektiivsete tunnuste pakkumine konfliktolukorra käsitlemiseks

Kommentaarid: järgnevad testid pakuvad lihtsas küsimus-vastus vormis raamistiku huvide konfliktiga seotud **asjakohaste tunnusjoonte** väljaselgitamiseks.

Iga ametiisik peaks mõistma selliste testide igapäevast rakendust, samuti kui iga organisatsiooni juht peaks olema pädev rakendama neid reaalsetes olukordades. Suutmatus seda teha suurendab tõenäoliselt tähelepanuta jäävate huvide konfliktide hulka organisatsioonis.
Teste on soovituslik kasutada ametialastel koolitustel koos vahenditega 1 ja 2.
Kodanikuühiskonna organisatsioonid võiksid kasutada neid koolitustel ning näiteks ajakirjanikele suunatud koolitusprogrammide väljatöötamisel.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.1 ja 1.2.

OECD Browse_it Edition • An Read Only • Lecture seule

Huvide konfliktide tuvastamise testid

Juhis: küsi ja vasta järjest igale küsimusele

1. TEST

Huvide konflikt

Käsitletav ka tegeliku või reaalse huvide konfliktina:

- **Esimene küsimus: Millised on ametiisiku X ametiülesanded?** [vastavalt ametijuhendile, töö kirjeldusele, seadustele, töölepingule, organisatsiooni ülesannetele vms]
- **Esimene vastus: Ametiisik X on ministeeriumis B vastutav järgmiste asjade eest: 1., 2., 3.**
- **Teine küsimus: Kas ametiisikul X on selles valdkonnas erahuvisid?** [vt kommentaari asjassepuutuvate erahuvide kohta allpool]
- **Teine vastus: Jah, ametiisikul X on tööga seotud erahuvid** [asjakohased faktid on nähtavad].

Järeldus: Ametiisikul X on huvide konflikt.

Kommentaarid: konkreetses valdkonnas asjassepuutuvate erahuvide olemasolu näitab, et ametiisiku ametikohustuste täitmine või ametiseisundi tarvitamine võivad olla mõjutatud ja

1. kvalitatiivselt sellist laadi, et on alust kahtlustada erahuvide sobimatut mõju ametikohustuste täitmisele. Näiteks mõjutavad otsuseid perekondlikud või vanemlikud kohustused, religioon, ametialane või poliitiline kuuluvus, eraomand või investeeringud, võlad jms.
2. kvantitatiivselt sellise väärtusega, et on alust kahtlustada erahuvide sobimatut mõju ametikohustuste täitmisele. Näiteks võib tuua pereettevõttest tulenevad huvid, suure materiaalse tulu saamine, suure materiaalse kahju ärahoidmine vms.

ECDBrowse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konfliktide tuvastamise testid *(jätkub)*

Juhis: küsi ja vasta järjest igale küsimusele

2. TEST

Näiv huvide konflikt

- **Esimene küsimus: Millised on ametiisiku X ametiülesanded?** [vastavalt ametijuhendile, töö kirjeldusele, seadustele, töölepingule, organisatsiooni ülesannetele vms]
- **Esimene vastus: Ametiisik X on ministeeriumis B vastutav järgmiste asjade eest: 1., 2., 3.**
- **Teine küsimus: Kas ametiisikul X on selles valdkonnas erahuvisid?** [vt kommentaari asjassepuutuvate erahuvide kohta allpool]
- **Teine vastus: Näib olevat olukord, kus ametiisikul X võivad olla asjasse puutuvad erahuvid** [asjakohased faktid ei ole kindlad ja nähtavad].

Järeldus: Ametiisikul X on näiv huvide konflikt.

Kommentaarid: Asjassepuutuvad erahuvid tähendavad siin sama, mis testis nr 1.
Näiv huvide konflikt võib avaldada avalikule usaldusele ametiisikute või ametiasutuse suhtes sama laastavat mõju kui tegelik huvide konflikt. Seetõttu tuleb näivat huvide konflikti käsitleda samasuguse tõsidusega nagu tegelikku konflikti, kuni kõiki asjakohaseid fakte arvesse võttes on kõrvaldatud kõik kahtlused ja selgitatud välja põhjus.

Kokkuvõtteks: näiv huvide konflikt nõuab edasist käsitlemist. Asjassepuutuvad faktid ametiisiku X erahuvide ja ametikohustuste kohta peavad olema esitatud argumenteeritult, et sellest oleks võimalik teha järeldusi huvide konflikti olemasolu kohta. Selle ja korruptsioonivastase seaduse põhjal saab teha järeldusi ametiisiku X tegutsemise korruptiivsuse kohta, juhul kui ametiisik on läbipaistmatutes suhetes või teeb ametikohale sobimatuid ja ebaausaid tegusid.

Ametiisikul X on näiv huvide konflikt, kuni erahuve ja ametikohustusi puudutavad faktid ei ole lõplikult välja selgitatud.

ECD Browse_it Edition • An ECD Read Only • Lecture seule

Huvide konfliktide tuvastamise testid *(jätkub)*

Juhis: küsi ja vasta järjest igale küsimusele

3. TEST

Potentsiaalne huvide konflikt

- **Esimene küsimus: Millised on ametiisiku X ametiülesanded?**
- **Esimene vastus: Ametiisik X on ministeeriumis B vastutav järgmiste asjade eest: 1., 2., 3.**
- **Teine küsimus: Kas ametiisikul X on selles valdkonnas erahuvisid?**
- **Teine vastus: Ei. Käesoleval momendil on ametiisikul X huvid, mis ei ole tööga seotud, kuid on alust arvata, et tulevikus muutuvad ametiisiku X erahuvid asjassepuutuvaiks.**

Järeldus: Ametiisikul X on potentsiaalne huvide konflikt.

Kommentaarid: Asjassepuutuvad erahuvid tähendavad siin sama, mis eelmistes testides.

Testis on oluline, et ametiisikul X on **erahuvid, mis käesoleval hetkel ei ole asjassepuutuvad**, kuna tema ametikohustused **ei ole** hetkel **nende erahuvidega seotud.**

Samas on väga tõenäoline, et ametiisiku X kohustuste muutumisel võivad erahuvid hakata mõjutama tema ametikohustuste täitmist. Sel juhul muutuvad erahuvid asjassepuutuvateks. Näiteks: ametiisiku X lähisugulane töötab samas ministeeriumis, kuid tal puudub Xga tööalane kokkupuude. Samas on väga tõenäoline, et X, kes töötab asutuse audiitorina, peab mingil hetkel auditeerima ka oma lähisugulase tööd.

Selle tulemusena võib ametiisiku X olukorda kirjeldada kui potentsiaalset huvide konflikti. Selline olukord võib kesta pikaajaliselt ning seda tuleb eristada näivast huvide konfliktist (vt eespool 2. test).

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule
Pole probleemi!

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 4

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikti riskialade tuvastamise üldine nimekiri**
VAHENDI TÜÜP: avatud nimekiri
RAKENDUSED:
1. probleemide käsitlemine
2. rakendused koolitusteks

Kommentaarid: järgnev nimekiri on mõeldud kasutamiseks juhtidele oma vastutusalas, et kaardistada võimalikud huvide konflikti riskialad organisatsioonis.

Iga küsimuse puhul on oodatavaks vastuseks "jah".

Huvide konflikti olukordade tuvastamise ja kõrvaldamise kindlustamiseks ning nende efektiivseks käsitlemiseks tuleks enamuste küsimuste puhul rakendada haldusmeetmeid.

"Jah" vastuste puhul peab juht endalt küsima, *millised on vastavad haldusmeetmed ja kas need on tõhusad?*

"Ei" vastuse puhul tuleb küsida, *miks vastavad haldusmeetmed puuduvad ja mida peaks tegema tõhusate protsesside väljatöötamiseks?*

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.1, 1.2, 1.3, 2.2.3

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikti riskialade tuvastamise üldine nimekiri

1. Töökohapiirangud

- Kas organisatsioonil on olemas poliitika ning vastavad haldusprotseduurid paralleelselt teisel töökohal töötamise kohta?
- Kas kõik töötajad on nendest nõudmistest teadlikud?
- Kas vastavates poliitikates on määratletud teisel töökohal töötamisest tekkida võivad potentsiaalsed huvide konfliktid, mis võimaldavad juhtidel esitatud taotlusi hinnata?
- Kas organisatsioonis on väljatöötatud protseduur ametikohast lahkumise tingimuste ning teisele töökohale asumise kohta?
- Kas vastavat poliitikat on rakendatud järjekindlalt ja vastutustundlikult, et töötajad ei hoiaks kõrvale ja küsiksid luba teisel töökohal töötamiseks?
- Kas taotluste kehtivust kontrollitakse aegajalt?

2. Siseinformatsioon

- Kas organisatsioonis on määratletud poliitikad ja halduprotseduurid siseinformatsiooni salajasuse ja mittekuritarvitamise kindlustamiseks (kodanikelt saadud delikaatne informatsioon või ametkondlikuks kasutamiseks mõeldud positsiooni kaudu kättesaadav informatsioon)? Siseinformatsioon on:
  - Majanduslikult tundlik äriinformatsioon
  - Maksundust ja regulatsioone puudutav informatsioon
  - Isikuandmeid puudutav informatsioon
  - Õiguskaitset ja süüdimõistmist puudutav informatsioon
  - Valitsuse majandus- ja rahanduspoliitikat puudutav informatsioon
- Kas kõik töötajad on vastavatest nõudmistest teadlikud?
- Kas kõik juhid on teadlikud oma kohustustest poliitika ellurakendamisel?

3. Lepingud

- Kas organisatsioon suudab tagada selle, et iga teenistusse võetud isik, kes on seotud lepingu ettevalmistamise, läbirääkimiste, juhtimise või täitmisega, on organisatsiooni teavitanud kõikidest lepinguga seotud erahuvidest?
- Kas organisatsioon keelab asjassepuutuvaid erahuvisid omavatel ametiisikutel osaleda lepingu ettevalmistamisel, läbirääkimistel, juhtimisel või täitmisel; nõuab erahuvidest vabanemist; või on need käsitletud mõnel teisel viisil?

Browse_it Edition • An OER Read Only • Lecture seule

- Kas organisatsioonil on õigus leping tühistada või seda endale kasulikumaks muuta, kui selgub, et keegi lepingu osapooltest on protsessi käigus olnud mõjutatud huvide konfliktist või tegutsenud korruptiivselt?
- Kui lepingu sõlmimise protsessis tuvastatakse praeguse või endise ametiisiku erahuvidest lähtuv tegutsemine, siis kuidas hindab organisatsioon tagasiulatuvalt vastava ametiisiku varasemaid olulisi otsuseid, et olla kindel nende otsuste korrektsuses?

4. Otsustamisprotseduur

- Kas organisatsioon suudab tagada selle, et organisatsiooni olulisel määral puudutavaid otsuseid tegevad tippametnikud/juhid on organisatsiooni teavitanud kõigist erahuvidest, mis on seotud otsustamistega ja mis võivad põhjustada huvide konflikti? Sellised otsused puudutavad organisatsiooni vahendeid, strateegiaid, töötajaid, funktsioone, administratiivseid ja seadusejärgseid kohustusi (näiteks otsuseid, mis puudutavad seaduseelnõusid, kulusid, hankeid, eelarvelisi vahendeid, seaduste või poliitikate rakendamisi, litsentside või lubade väljastamist kodanikele, ametikohtadele nimetamist, värbamist, edutamist, üldist korda, tegevusele hinnangu andmist jne).
- Kas organisatsioon keelab asjassepuutuvaid erahuvisid omavatel ametiisikutel osaleda ametlike otsuste ettevalmistamisel, läbirääkimistel, juhtimisel või täitmisel; nõuab erahuvidest vabanemist; või käsitletakse konflikti mõnel teisel viisil enne vastavas otsustusprotsessis osalemist?
- Kas organisatsioonil on seaduslik või mõnel muul viisil legitiimne õigus ametiisiku huvide konfliktist mõjutatud või korruptiivsed otsused üle vaadata, muuta või tühistada?

5. Poliitikaalane nõustamine

- Kas organisatsioon suudab tagada selle, et valitsust või teisi ametiisikuid nõustavad ametnikud/ametiisikud (teemadel, mis puudutavad poliitilisi vahendeid, strateegiaid, seadusi, kulusid, hankeid, poliitikate või seaduste rakendamist, lepinguid, erastamist, eelarvelisi vahendeid, ametikohtadele nimetamist, administratiivseid strateegiaid jne) on organisatsiooni teavitanud kõigist oma erahuvidest, mis on seotud nõuandmisega ja võivad põhjustada huvide konflikti?
- Kas organisatsioon keelab asjassepuutuvaid erahuvisid omavatel ametiisikutel osaleda ametlike poliitikate väljatöötamise ettevalmistamisel, läbirääkimistel või propageerimisel; nõuab erahuvidest vabanemist; või on need käsitletud mõnel teisel viisil enne nõustamisprotsessis osalemist?
- Kas organisatsioonil on piisav võim, et erahuvidest mõjutatud ning korruptiivne poliitikanõustamine üle vaadata ja vajadusel tagasi võtta?

Browse_it Edition • Read Only • Lektüre seule

6. Kingitused ning muud soodustused

- Kas organisatsiooni praegune kingituste ja muude soodustuste poliitika käsitleb huvide konflikte, mis võivad tekkida kingituste ning muude soodustuste traditsioonilistest ja uutest vormidest?
- Kas organisatsioonil on olemas haldusprotseduurid, mis sätestavad kontrolli kingituste saamise üle, määratledes sobimatud ja sobivad kingitused, organisatsiooni nimel vastuvõetavad kingitused, sobimatutest kingitustest äraütlemise ja tagasisaatmise, saaja nõustamise kingitusest äraütlemiseks ning ametiisikule pakutud või tema poolt vastu võetud oluliste kingituste deklareerimise?

7. Isiklikud, perekondlikud ja kogukondlikud ootused ning võimalused

- Kas organisatsioon tunneb ära huvide konflikti ohu, kui ametiisikule on seatud ootused tema perekonna, usulise või etnilise kogukonna poolt, seda eriti kultuuride segunemise tingimustes?
- Kas organisatsioon tunneb ära huvide konflikti ohu, mis lähtub ametiisiku perekonnaliikmete tööst või ärihuvidest?

8. Tegevuspiirangud

- Kas organisatsioon on määratlenud tingimused ametiisiku tegutsemiseks mõnel teisel alal väljaspool organisatsiooni tegevusala, näiteks nõukogu või kontrollorgani liikmeks olemise, juhul kui kõneall olev organisatsioon on samaaegselt lepingulistes, regulatiivsetes, partner– või sponsorsuhetes organisatsiooniga, kus ametiisik töötab? Näiteks:
  - kogukonna huvigrupp või mittetulundusühing,
  - ametialane või poliitiline organisatsioon,
  - mõni teine valitsusasutus,
  - riikliku osakapitaliga ettevõte või ärieesmärkidega avalik organisatsioon.
- Kas organisatsioon või seadusandlus määratleb ära eritingimused, mille korral ametiisik võib ametisolekuga samaaegselt olla tegev väljaspool organisatsiooni mõnel teisel alal, sh eraettevõtluses?

9. Tegevus äriühingutes või mittetulundusühingutes pärast ametist lahkumist

- Kas organisatsioon või seadusandlus määratleb ära eritingimused, millistel tingimustel võib endine ametiisik asuda tööle era- või kolmandasse sektorisse, millistel mitte?

Browse_it Edition • An Open Read Only • Lecture seule

- Kas organisatsioon tegeleb aktiivselt protseduuridega, mis määratlevad ametist lahkuva ametiisiku huvide konflikti, kes üheaegselt töötamisega peab läbirääkimisi järgmise tööandjaga või loob töölt lahkumiseks tingimusi?
- Kui ametiisik on organisatsioonist lahkunud era- või kolmandasse sektorisse, siis kuidas tegeleb organisatsioon tagasiulatuvalt ametiisiku otsuste hindamisega ja teeb kindlaks, et need otsused ei olnud tehtud mõjutatuna avaldumata huvide konfliktist?

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 5

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikti puudutav soovituslik üldine eetikakoodeks**

VAHENDI TÜÜP: soovituslik eetikakoodeks, kohandamiseks vastavalt vajadustele

RAKENDUSED: (Pärast kohandamist/vajalike muudatuste sisseviimist, mis arvestaksid riigi seadusi ning seadusloomepraktikaid) uue või uuendatud koodeksi vastuvõtmine.

Kommentaarid: viies vahend koosneb omavahel seotud väidetest, mis väljendavad huvide konflikti peamist ideed (vt esimene vahend).

Väited tuginevad kaasaegsete avaliku sektori eetikakoodeksite või korruptsioonivastaste seaduste põhiprintsiipidele. Terminid *avalik teenistuja, riigiteenistuja* või *ametiisik* on siinkohal üldised, sisaldudes *ametiisiku* mõistes.

Pärast väidete kohandamist konkreetse riigi seadusandlusest ja vajadustest lähtuvalt, võib neid kasutada OECD juhtnöörides ja käesolevas käsiraamatus esitatud seisukohtade ellurakendamiseks, samuti huvide konflikti, korruptsiooni, ametivääriku se ja eetika vaheliste seoste selgitamiseks.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.2.2.,2.2.1

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikti puudutav soovituslik üldine eetikakoodeks

Avaliku huvi teenimine

Avalikelt teenistujatelt ja ametiisikutelt eeldatakse avaliku usalduse ja avalike institutsioonide usaldusväärsuse säilitamist ja suurendamist läbi avalike teenistujate ja ametiisikute professionaalse pädevuse, tõhusa ja mõjusa tegutsemise, põhiseaduses ja teistes seadustes esitatud nõudmistest kinnipidamise ning alati suurima avaliku hüve taotlemise.

Läbipaistvus ja vastutavus

Avalikelt teenistujatelt ja ametiisikutelt eeldatakse avaliku hüve teenimisel võimu ja vahendite kasutamist vastavalt seadustele ja valitsuse poliitikatele. Nad peavad olema valmis vastutama oma otsuste eest ning põhjendama oma ametlikke otsuseid ning tegevust vastavatele võimukandjatele või avalikkusele.

Ametiväärikus

Avalikelt teenistujatelt ja ametiisikutelt eeldatakse otsuste tegemist ja tegutsemist erahuvidest lähtumata. Olles avalikkuse usaldust eeldavas avalikus teenistuses, on ametikoha ebasobiv kasutamine isikliku kasu eesmärgil ametiväärikuse nõuete tõsine rikkumine.

Õigusjärgsus

Avalikelt teenistujatelt ja ametiisikutelt nõutakse avaliku võimu teostamist seadustest ja valitsuse poliitikatest lähtuvalt ning vastavalt volitustele. Saadud võimu peab kasutama erapooletult ning vastavalt avalikele eesmärkidele, mille on määranud parlament või organisatsioon/ametiasutus.

Õiglus

Avalikud teenistujad ja ametiisikud peavad ametlike otsuste langetamisel tegutsema õiglaselt ning võrdselt, eelarvamusteta ning erapooletult, võttes arvesse vaid asjassepuutuvat informatsiooni ning arvestades asjaosaliste kodanike õigusi.

OECD Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

Vastutustunne

Valitud valitsuse liikmed, avalikud teenistujad ja ametiisikud peavad teenima valitsuse, ametiasutuste, teiste avalike teenistujate ja kõigi kodanike huve ja vajadusi õigeaegselt, küllaldase hoole, lugupidamise ja viisakusega.

Tõhusus ja mõjusus

Avalikud teenistujad ja ametiisikud peavad avalikus haldamises tagama riigiraha ning muude vahendite kasutamise parimal viisil, vältides avalike funktsioonide täitmiseks kasutatavate vahendite raiskamist ja priiskamist.

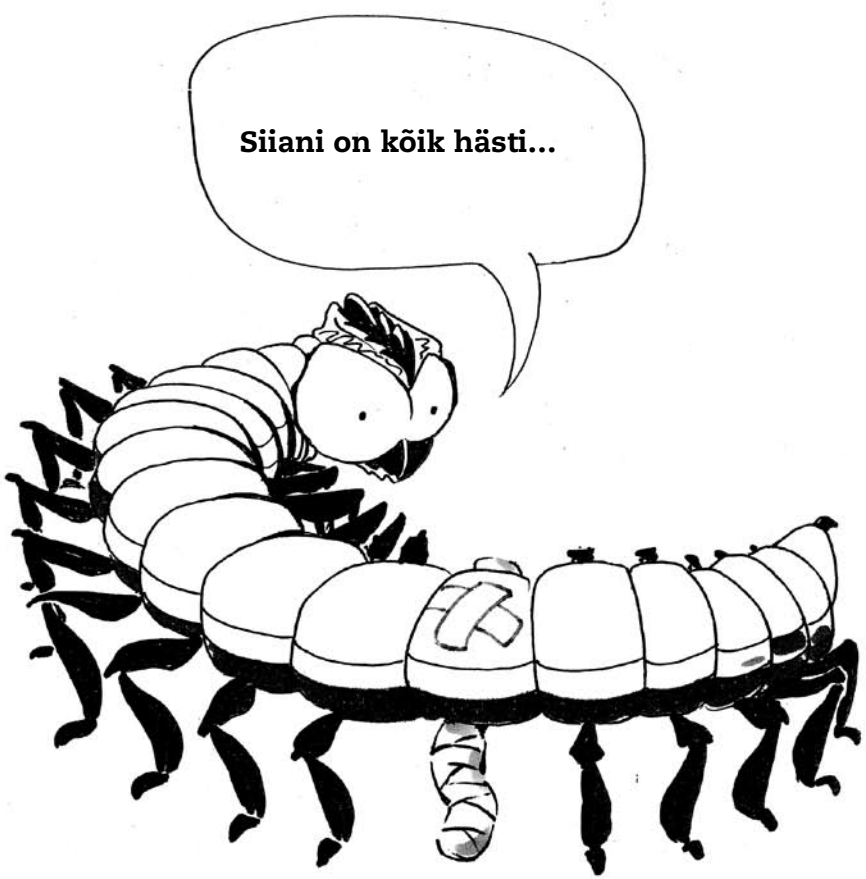
Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 6

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikt - enesekontroll**
VAHENDI TÜÜP: lühike küsimustik/mäluvärskendaja tipp- ja keskastmejuhtidele

Kommentaarid: järgnevat lühiküsimustikku saavad asutuste juhid ja keskastmejuhid kasutada kontrollmeetmena isiklike saavutuste vajalikkuse teadvustamiseks, mis vähendab võimalikke huvide konflikte, korruptsiooni ning väärkäitumist nende juhitud organisatsioonis.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.2.1, 2.1, 2.3.2



An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikt – enesekontroll

1. Kui sel nädalal peaks ministeeriumides läbi viidama avalik uuring huvide konflikti juhtumitest, siis näitab see usutavasti, et huvide konflikti juhtumite esinemine meie ministeeriumis/ametkonnas on:
   a. Madal
   b. Keskmine
   c. Kõrge
   d. Ei oska öelda
2. Analüüsides oma kohustusi viimase kuue kuu jooksul, küsin endalt: **mida ma olen teinud,** et vähendada:
   a. Huvide konflikti?
   b. Organisatsiooni vähest läbipaistvust?
   c. Organisatsiooni vähest vastutusvõimet?
3. Analüüsides oma kohustusi viimase kuue kuu jooksul, kui palju olen kulutanud aega, et vestelda oma **vahetute alluvatega:**
   a. Huvide konflikti käsitlemistest?
   b. Ametiisikute rollist läbipaistvuse suurendamisel?
   c. Ametiisikute rollist vastutustunde suurendamisel?
4. Organisatsiooni toimimise läbipaistvuse ja vastutuse suurendamiseks küsin endalt: mida olen teinud, et julgustada **teenistujaid/töötajaid** arutama minuga või vastava inimesega huvide konflikti teemat?
5. Organisatsiooni toimimise läbipaistvuse ja vastutuse suurendamiseks küsin endalt: mida olen teinud, et julgustada **kliente, lepingupartnereid ja kodanikke, kes on olnud suhetes organisatsiooniga,** arutama minuga või vastava inimesega huvide konflikti teemat?
6. Arvestades oma kohustusi järgmise kuue kuu jooksul, küsin endalt: **kuidas plaanin** vähendada:
   a. Huvide konflikte?
   b. Organisatsiooni vähest läbipaistvust?
   c. Organisatsiooni vähest vastutusvõimet?

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 7

VAHENDI NIMETUS: **huvide konflikt – üldised seisukohad** (vastavuses seaduste ja reeglitega)
VAHENDI TÜÜP: eeskiri, kohandamiseks vastavalt vajadustele
RAKENDUSED: (Pärast kohandamist/vajalike muudatuste tegemist) uue või uuendatud koodeksi vastuvõtmine.

Kommentaarid: seitsmes vahend koosneb kahest elemendist: 1) omavahel seotud väited, mida saab kasutada esimeses vahendis kirjeldatud huvide konflikti peamist ideed väljendavate eeskirjade loomiseks. 2) lepingulist laadi protseduurid, mis julgustaksid endiseid ametiisikuid käituma eetikastandarditele vastavalt.

Väited tuginevad kaasaegsetele seisukohtadele korruptsioonist/väärkäitumisest ning korruptsioonivastastele seadustele avalikus sektoris.

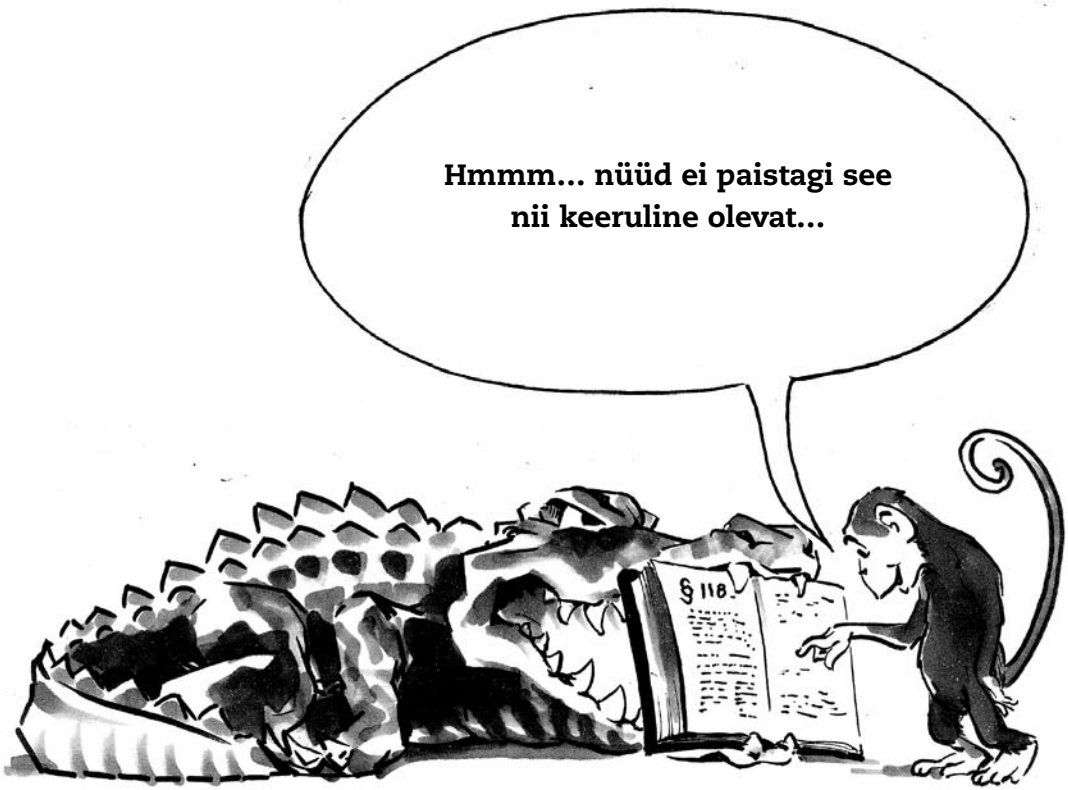
Üldmõiste *väärkäitumine* hõlmab endas selliseid mõisteid nagu *usalduse kuritarvitamine* ja *ebaausus*. Seetõttu võib *väärkäitumise* mõistet kasutada olemasolevate seaduste ja poliitikate seostamiseks korruptsiooni ja huvide konfliktiga.

Pärast väidete **sobivat kohandamist konkreetse riigi seadusandlusele** ja seadusloomeprotsessile, võib neid kasutada käesolevas käsiraamatus esitatud seisukohtade ellurakendamiseks, samuti huvide konflikti, korruptsiooni, ametiväärikuse ja eetika vaheliste seoste väljaselgitamiseks.

Lepinguline lähenemine võib olla kasulik, kui seaduste ja reeglite järgimisse suhtutakse vabatahtlikkuse põhimõttel, näiteks kui on vaja reguleerida avalikust teenistusest lahkumist või ametikohalt teisele töökohale suundumist.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.2, 1.2.

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule



An Open Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Huvide konflikt – üldised seisukohad (vastavus seadustele, reeglitele)

Huvide konflikti käsitlev eeskiri (seadus) võiks lähtuda järgmisest üldisest *väärkäitumise* definitsioonist, mille eesmärk on määratleda ametiisiku või kodaniku korruptiivne käitumine.

Definitsioonid

Antud peatükis tähendab ***väärkäitumine:***

a) isiku (sõltumata sellest, kas ta on ametiisik) sellist tegutsemist, vandenõud või püüdu kedagi tegutsemisse kaasata, mis pahatahtlikult mõjutab ausat ja erapooletut avaliku võimu kasutamist või võib seda otseselt või kaudselt mõjutada:
   i. ametiasutuses;
   ii. ametiseisundit omava isiku suhtes.

b) Ametiseisundit omava isiku selline tegutsemine või püüd kedagi tegevusse kaasata, mis hõlmab:
   i. Ametikohustuste täitmist või avaliku võimu kasutamist viisil, mis on **teadlikult ebaseaduslik,** ei ole **aus** või erapooletu;
   ii. **usalduse kuritarvitamist** isiku poolt, kes täidab ametikohta;
   iii. **huvide konflikti**, sõltumata asjaolust, kas sellest on teavitatud vastavalt nõudmistele;
   iv. ametialaste ülesannete täitmise kaudu **saadud informatsiooni jms** kuritarvitamist, millest saab kasu kas isik ise või keegi teine;
   v. **distsiplinaarrikkumist**, mille eest seadus näeb ette ametikohalt kõrvaldamise.

Isiku all mõeldakse siin ka juriidilisi isikuid.

Teatud juhtudel võib tegutsemist pidada väärkäitumiseks, kui see asetada ajalisse perspektiivi.

a) Käitumine võib osutuda väärkäitumiseks, kui:
   i. Väärkäitumisele viitavad asjaolud võivad olla aset leidnud enne vastava normi või seaduse kehtima hakkamist;
   ii. Isik, kes on antud tegudega seotud, ei ole enam sellel ametikohal;

b) Isik on asjaga seotud ajal, mil ta ei tööta konkreetsel ametikohal, kuid tema asumisel ametikohale võib seda pidada väärkäitumiseks.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Tegutsemine väljaspool (riiki) võib olla väärkäitumine.

a) Käitumine võib olla väärkäitumine:
   i. sõltumata sellest, kus tegu toime pandi;
   ii. kui seadus, mille järgi tegu hinnatakse, on teise riigi seadus.

Väärkäitumine ei ole ajaliselt piiratud.

Antud käsitluses saab tegu määratleda väärkäitumisena isegi siis, kui vastavat tegutsemist ei saa jätkata või ametiisik lõpetab tegutsemise ametist vabastamise tõttu.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lectura seule

Töötamine pärast ametikohalt lahkumist

Olukorras, kus eriseadus ei reguleeri kõigemate ametnike ja ametiisikute ametikohalt lahkumist ning vastav eetikakoodeks ei ole rakendatav endistele ametiisikutele, võib lahenduseks olla vastava lepingu sõlmimine.

Kuna erinevates õigussüsteemides toimivad erinevad formaalsed nõuded, peaks antud leping olema nõusoleku vormis, mis loob lepingu jaoks olulise õigusliku suhte. Kokkulepe tuleks sõlmida kohale nimetatava kandidaadi (näiteks tulevase ministri, avaliku teenistuse juhi või mistahes muu poliitiliselt täidetava ametikoha) ja ametisse nimetava isiku vahel (näiteks ametis olev peaminister või riigipea).

Sellise lepingu järgi on isiku ametisse nimetamise eeltingimuseks kirjalikult kinnitatud kohustus järgida vastavat eetikakoodeksit teatud aja jooksul ka pärast ametikohalt lahkumist. Ametisse nimetatud isik peaks lepingule allakirjutama ametisse nimetamise aktsepteerimisel. Vastav *proforma* dokument võiks olla trükitud eetikakoodeksi lisana.

Lepinguline vorm nõuab selle täpsemat järgimist ning on ka kohtus kasutatav otsustamaks, kas nõudeid rikuti või mitte.

Üldine sõnastus võiks olla järgmine:

Kellele: [*peaministrile, riigipeale*….]

Mina, [*nimi*], tunnistan, et olen lugenud ja sisuliselt mõistnud [*eetikakoodeksit*] ning nõustun järgima [*koodeksi*] nõudeid […..], mis mõjutavad minu töötamist teistel töökohtadel pärast [*avaliku teenistuse, Riigikogu …*] ametikohalt lahkumist.

Arvestades [*ministri/vms*] ametikohale nimetamise ettepanekut, mille siinkohal vastu võtan, tunnistan, et [*koodeksi/vms*] nõuded on sellele lepingule allakirjutamise järgselt juriidiliselt siduvad, kuna olen vastu võtnud pakkumise saada ametisse nimetatud [*ministrina/vms*].

Allkiri ..... Kuupäev .....

An OCLC Browse_it Edition • ReadOnly • Lecture seule

Vahend nr 8

VAHENDI NIMETUS: **kingituste ja muude soodustuste nimekiri**
VAHENDI TÜÜP: avatud, kohustuslik nimekiri
RAKENDUSED: otsustamised; koolitus

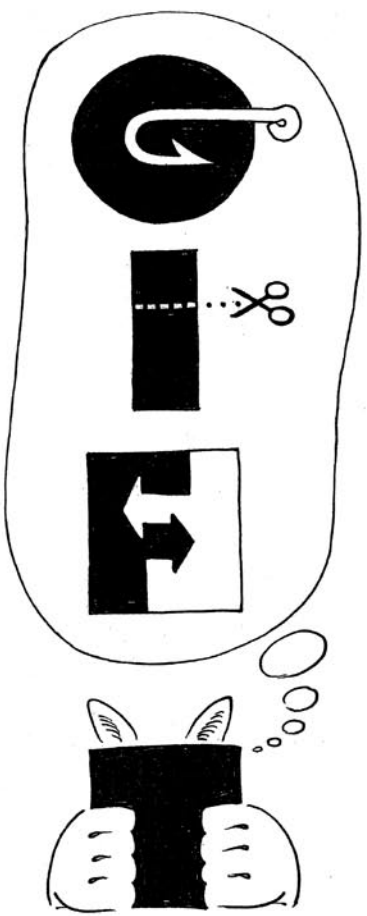
Kommentaarid: käitumis- ja eetikakoodeksites pööratakse tähelepanu ametiisikutele kingituste tegemisele, milliseid kingitusi tohib vastu võtta, mis on keelatud ja mis tingimustel.

Et vältida võimalikku segadust, on põhimõtted väljendatud nelja sõnaga, mille esitähtedest moodustub täheühend **VALE.** Nii on kergem meelde jätta.

Iga **VALE** element tähistab ühte avaliku eetika printsiipi, mitte keerukat administratiivsete definitsioonide kogumit ega menetlemise kriteeriumeid.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kingituste ja muude soodustuste nimekiri



Vaba	Kas tunnen end kingitust vastu võttes **vabana** igasugustest kohustustest kingitooja, tema pere, sõprade või töökaaslaste suhtes?
Aus	Kas see kink on **aus** ja siiras tänu selle eest, mida olen ametikohal saavutanud? Ma pole seda kingitust nõudnud ega sellele vihjanud.
Läbipaistev	Kas olen valmis teatama nii kingitusest kui selle andjast oma organisatsioonile ja selle klientidele, kolleegidele, meediale ja avalikkusele laiemalt?
Erapooletu	Kas kingitust vastu võttes oleks mõnel inimesel võimalik kahelda minu edaspidiste tegude **erapooletuses**, eriti juhtudel, kui kingitooja on seotud või mõjutatud minu poolt tehtavatest otsustest?

CUP Browse_it Edition • Not for Resale • Lecture seule

Vahend nr 9

VAHENDI NIMETUS: **kingitused ametiisikutele – üldised põhimõtted**
VAHENDI TÜÜP: eeskiri, kohandamiseks vastavalt vajadustele
RAKENDUSED: (Pärast kohandamist/ vajalike muudatuste tegemist) uue või uuendatud koodeksi vastuvõtmine.

Kommentaarid:

1. *Deklareeritavad kingitused* tuleb eristada kingitustest, mida ametiisikud ei pea deklareerima. Deklareeritavate kingituste nimistu sõltub vastava organisatsiooni poliitikast, mis tuleb vajadusel välja töötada.
2. Lähtuvalt organisatsiooni eetilistest põhimõtetest või huvide konflikti poliitikast, tuleb kirjeldada olukordi, mida ametiisikud peaksid vältima ning anda võimalikud käitumisjuhised probleemolukordade puhul. Keelud nagu rahaliste kingituste vastuvõtmise keeld ükskõik millistel tingimustel tuleb selgelt välja öelda.
3. Arenevates süsteemides tuleb kaaluda ka alternatiivsete vahendite kasutamist, sh karistusseadustik ja teised avalikule sektorile rakendatavad eetikat, korruptsiooni, väärkäitumisi ja huvide konflikte puudutavad poliitikad ja seadused.
4. Arvestades deklareeritavate kingituste olemust, tuleb selliste kingitustega seonduvad detailid ja asjaolud ametlikult dokumenteerida. See aitab ametiisikutel ebaeetilisest käitumisest hoiduda.
5. Enamikul juhtudel ei ole peamiseks probleemiks kingi väärtus, vaid see, kuidas kingiandja ja -saaja omavahelisi tegelikke ja võimalikke suhteid mõistlikult käsitleda. Ametiisikule antavad erakingitused (mis ei ole ametlikud kingitused ametiasutusele) peaksid tõstatama küsimuse, kas kingisaaja ja kingiandja vaheline suhe võib kujutada ohtu ametiisiku või organisatsiooni väärikusele.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.1., 1.2., 2.3.

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kingitused ametiisikutele – üldised põhimõtted

Definitsioonid

Eetikakoodeks on avaliku teenistuse, ministeeriumi, ametkonna või ameti poolt heakskiidetud eetikakoodeks.
Kingi **hetke turuväärtus** on kingi tegelik turuväärtus ajal, kui see saadi.
Kink on:

a) olulise väärtusega kasu või soodustus, mis on saadud meelelahutuse, külalislahkuse, reisimise või muus vormis;
b) ese, millel on oluline väärtus läbi oma tarvitatavuse, näiteks kuvar, (käe)kell, , raamatud, mööbel, kunst, vääriskivid, seadmed, riided, vein, muu alkohol, muud isiklikud esemed, mis sisaldavad väärismetalli või vääriskive.

Deklareeritava kingituse tähendus

1. Deklareeritav kingitus on
   a) kingitus, mis on tehtud ametiisikule mõne organisatsiooni, ameti või eraettevõtte poolt;
   b) kingitus, mis on tehtud ametiisikule eraisiku poolt;
   c) kingitus, mille hetke turuväärtus ületab deklareeritava kingi määrväärtuse*, mis on määratletud regulatsiooni poolt.

2. Kingitused, mille ametiisik on saanud sugulastelt, sõpradelt, perekonnaliikmetelt ning mis on seotud normaalsete sotsiaalsete tavadega (sünnipäevad, abiellumine, religioossed tähtpäevad jms) või mis tähistavad ametiisiku isiklikke tööalaseid saavutusi, töölt lahkumist vms, ei ole deklareeritavad kingitused. Koodeksi toimimisala ei piira sellisel viisil saadud kingitusi deklareeritava kingi määrväärtusega.

3. Olukorras, kus ametiisik saab ühelt ja samalt isikult rohkem kui ühe kingituse ühe rahandusaasta jooksul ja kõigi kingituste koguväärtus ületab deklaratsiooni esitamise hetkeks deklareeritavate kingituste määrväärtuse, on iga sellisel viisil saadud kingitus deklareeritav kingitus.

4. Kui ametiisik saab ühelt ja samalt ettevõttelt rohkem kui ühe kingituse ühe rahandusaasta jooksul ja kõigi kingituste koguväärtus ületab deklaratsiooni esitamise hetkeks deklareeritavate kingituste määrväärtuse, on iga sellisel viisil saadud kingitus deklareeritav kingitus.

* *määrväärtus tuleb paika panna vastavalt poliitika eesmärkidele*

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Deklareeritavaid kingitusi tuleb käsitleda materiaalse omandina.

5. Ametiisiku poolt saadud deklareeritavaid kingitusi tuleb käsitleda kui ametiasutuse aruandluse alla kuuluvat omandit.

6. Vastava regulatsiooni olemasolu korral võib deklareeritavatest kingitustest pärast nende registreerimist vabaneda.

Deklareeritavad kingitused tuleb deklareerida ja arvele võtta.

7. Ametiisik, kes sai deklareeritava kingituse, peab täitma deklaratsiooni:

   a) 14 päeva jooksul, kui kingi väärtus ületab deklareeritava kingi määrväärtuse ja kink muutub seetõttu deklareeritavaks või
   b) teiste kingituste puhul 14 päeva jooksul pärast kingi saamist.

8. Deklareeritavate kingituste puhul peab ametiisik mõistliku aja jooksul:
   a) Andma kontrolli kingituse üle asutusele (kui kokkulepe seda nõuab).
   b) Maksma asutusele:
      i. Määrväärtuse ületanud deklareeritavate kingituste puhul summa, mis on kingi hetke turuväärtuse ja deklareeritava määrväärtuse vahe või
      ii. Iga teise deklareeritava kingituse puhul summa, mis on kingi hetke turuväärtuse ja deklareeritava määrväärtuse vahe.

9. Eespool olev punkt 1. ei piira eetikakoodeksi toimeala deklareeritavate kingituste vastuvõtmise osas perioodil, mis on lühem kui 14 päeva kingi saamisest.

Deklareeritavate kingituste register

10. Asutus peab pidama kõigi ametiisikute poolt deklareeritavate kingituste kohta registrit.
11. Register peab sisaldama järgmist informatsiooni:
    a) Kuupäev, mil deklareeritav kingitus saadi.
    b) Isikud ja asjaolud, mis on kingi andmise ja saamisega seotud.
    c) Kingituse üksikasjalik kirjeldus koos selle turuväärtuse ning hindamise alustega.
    d) Kingituse vastuvõtmise heakskiit (vajadusel).
    e) Kuupäev, mil kingitus anti üle asutuse kontrolli alla ja selle praegune asukoht või

f) Kui ametiisikul keelati kingitust säilitada.
i. Kingi eest tasutud summa ja kuupäev (vastavalt punktile 8.b).
g) Kui kingitusest vabaneti, siis:
i. Kelle volitusel.
ii. Kingist vabanemise kuupäev ja meetod.
iii. Kasusaaja nimi ja asukoht.
iv. Kingitusest vabanemise tagajärjed (kui tekivad).

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 10

VAHENDI NIMETUS: **erahuvide ja omandi registreerimine – protseduur**
VAHENDI TÜÜP: isikute poolt täidetav üldine vorm
RAKENDUSED: (Pärast kohandamist/vajalike muudatuste tegemist) uue või uuendatud eetikakoodeksi abil toetatud halduslvms protsessi rakendamine.

Kommentaarid: esitatud lühike formular on mõeldud kasutamiseks isikliku asjassepuutuva omandi ja kasutoovate huvide määratlemiseks, mis kõige tõenäolisemalt võivad põhjustada huvide konflikte.

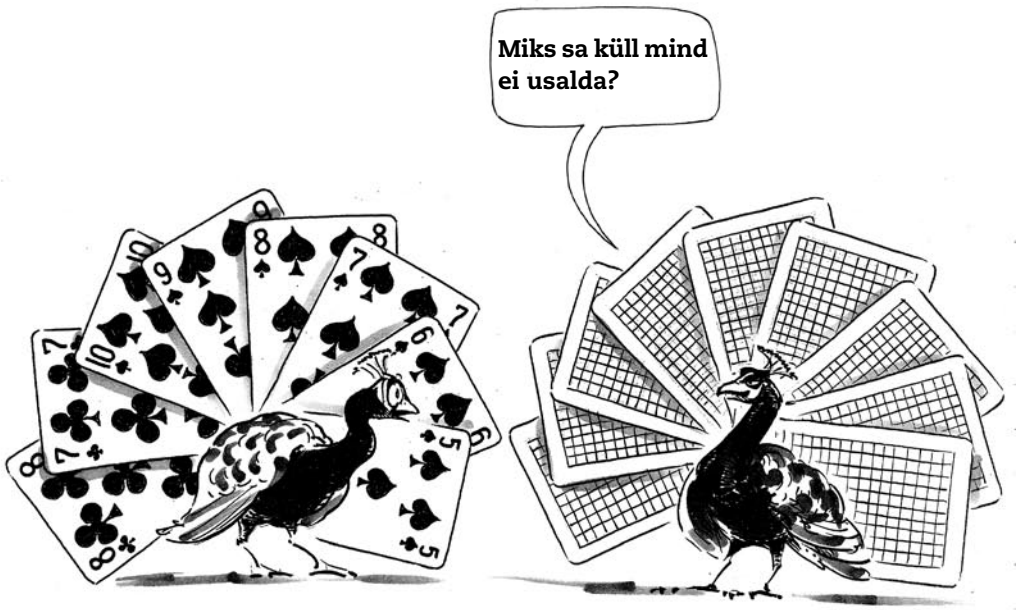
Administratiivne protseduur peaks olema toetatud vastava seaduse või riikliku poliitikaga.

Antud informatsiooni puudulik või mitteesitamine võib põhjustada sanktsioone (distsiplinaarkaristus, ametist vabastamine nii avaliku teenistuja kui ka teiste ametiisikute puhul), vajadusel kaasa tuua kriminaalkaristuse.

Käesolev käsitus ei nõua ametiisikult sellise omandi deklareerimist, millest on deklareeritava perioodi jooksul vabanetud. Üheks võimaluseks on formulari rangem vorm, kus sellise informatsiooni esitamist nõutakse, sellisel juhul lisatakse see eraldi pärast üheteistkümnendat küsimust. Niisuguselt tuvastatakse ka see omand, mis oli eelmises deklaratsioonis esitatud ning millest on vahepeal vabanetud, omandi väärtus, vabanemise viis ning kes selle omandas.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.1., 1.2.

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule



OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Erahuvide registreerimine

Kellele: [asutuse/organisatsiooni juhile]

Minu erahuvid ja minule teadaolevad perekonnaliikmete huvid on fikseeritud alljärgnevas dokumendis.

Siinkohal võtan endale kohustuse teavitada asutust olukorrast, kus minu era- või mulle teadaolevad minu perekonnaliikmete huvid, rahalised või mitterahalised, võivad olla või näida konfliktis minu ametikohustuste täitmisega.

..... Allkiri

.....Kuupäev

Oe CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Ametiisiku või tema perekonnaliikmete erahuvide registreerimine

1. Kinnisvara

Kinnisvara, mis on isikliku tulu allikas (va perekonna eluase)

Omanik:	*Asukoht:*	*Isikliku kasu väljendumine:*	*Eesmärk (sh investeering, tulevane eluase jms)*
.....			
.....			

2. Aktsiad või muud väärtpaberid

Näita vajadusel ära kõik osad, osakud jms, sealhulgas investeerimisfondi osatähed .Välja võib jätta nominaalaktsiad krediidiühistutes, ehitusühistutes ja teistes kooperatiivsetes ühingutes.

Ettevõte nimi:	*Aktsiate omanik:*
.....	
.....	

[Osanik täidab detailid]

3. Usaldusühingud/aktsiafondid:

a) Näita ära kõik erahuvist tulenevad perekonna või äriga seotud usaldusühingud ja aktsiafondid:

Usaldusühing või aktsiafond:	*Erahuvi:*	*Tehtud tehingud:*
.....		
.....		

Isiku nimi, kelle erahuviga on tegemist:	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
.....	
.....	

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

b) Näita ära kõik erahuvid, mis on seotud sinu kui perekonna või äri usaldusisikuga erinevates fondides:

Fondi nimi:	*Usaldusisiku nimi:*	*Kasusaajad:*	*Tehtud tehingud:*	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
.....				
.....				

4. Juhatustesse kuulumine, ametisse määramine või teine töökoht:

Näita ära kõik juhatustesse kuulumised, sõltumata sellest, kas see on tasustatud või mitte:

Juhatuse liikmed:	*Ettevõte nimi (avalik või eraettevõte):*	*Ettevõte tegevus:*	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
.....			
.....			

5. Osalused, jne

Näita ära kõik praeguse hetke äri – ja ametialased osalused jms:

Erahuvidega isik:	*Tegevusala:*	*Äri tüüp:*	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
.....			
.....			

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

6. Investeeringud

Näita ära kõik investeeringud obligatsioonidesse, võlakirjadesse, hoiused ja investeerimishoiused pankades või teistes krediidiasutustes. Kui investeeringute koguväärtus on väiksem kui [€x, 000], pole seda vaja näidata:

Investeeringu omaja:	*Investeeringu tüüp:*	*Kuhu investeeriti:*	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
. . . . .			
. . . . .			

7. Muu vara

Näita ära kogu vara, mille väärtus ületab [€x,000]: [perekonna eluase, vallasvara jms]

Vara omanik:	*Vara liik:*	*Allikas:*	*Tehingute sooritamise kuupäevad:*
. . . . .			
. . . . .			

8. Muud olulised sissetulekuallikad

Näita palk ja sissetulekud kõikidest (sh punktis 4 nimetatud) allikatest. Peamise ametikoha palga võib välja jätta.

Sissetuleku saaja:	*Sissetuleku allikas ja liik:*
. . . . .	
. . . . .	

E-Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

9. Deklareeritavad kingitused (sh külalislahkuse, reisimise või muus vormis saadud olulise väärtusega kasu või soodustus)

Näita praeguse hetke turuväärtuses [€ 00] ära kõik deklareeritavad kingitused [definitsioon on antud vahendis nr 9], mis on saadud viimase ametiaastast jooksul.

Kingituse saaja:	*Kingituse liik:*	*Turuväärtus*	*Andja:*	*Saamise kuupäev:*
.....				
.....				

10. Kohustused

Näita ära kõik finantskohustused, laenud, hüpoteegid jms (välja tuleks jätta väikesemahulised lühiajalised krediidikohustused):

Vastutav isik:	*Kohustuste liik (laen, pant vms):*	*Kreeditor:*
.....		
.....		

11. Muud erahuvid, mis võivad põhjustada huvide konflikte

Näita ära eelmised töö- või teenistuskohad (nt äriühingutes, ametiorganisatsioonides või ühingutes, MTÜdes jms), õigused naasta eelmisele töökohale, kokkulepped tulevaste töökohtade suhtes jms (pane tähele, et poliitilisi ja religioosseid ühendusi ei ole vaja ära näidata, kui need ei põhjusta huvide konflikte selle isiku ametikohaga, kes antud deklaratsiooni täidab).

.....

.....

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 11

VAHENDI NIMETUS: **erahuvide ja omandi registreerimine – üldised põhimõtted**
VAHENDI TÜÜP: eeskiri, kohandamiseks vastavalt vajadustele
RAKENDUSED: (Pärast kohandamist/vajalike muudatuste tegemist) uue või uuendatud koodeksi vastuvõtmine.

Kommentaarid: käesolev eeskiri on loodud valitavate ametiisikute jaoks, kuid seda on võimalik kohandada ka teistele ametiisikutele, sh juhtivatele ametiisikutele või tippametnikele.

Äritegevuses või äriühingute nõukogudes osalemine võib luua huvide konflikti olukordi. Sel juhul peaks vastavalt vajadusele muutma punkte 7 b, e või n.
Eelpool nimetatud nõukogudes osalemise keelamine ametiisikutele või avalikele teenistujatele sõltub poliitikast.
Kui üldiselt on valitavatel ametikohtadel olevate ametiisikute majanduslike huvide deklaratsioonid avalikud, siis avalike teenistujate puhul on mõttekam teha deklaratsioonid kättesaadavaks kas asutuse juhile ja/või ministrile või sõltumatule institutsioonile.

Tasub tähele panna, et üheksandas vahendis on esitatud kingituse definitsioon, mille alternatiivne käsitus ametiisikute erahuvide registreerimiseks on esitatud kümnendas vahendis.

Alljärgnevas eeskirjas sisalduvad tärniga mõisted viitavad üldistele ametiasutuste/võimude ülesannetele, mis tuleb asendada riigi õigus- ja valitsemissüsteemi vastavate institutsioonide nimedega.

Seos: vt juhtnöörid, osad 1.2., 2.3.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

eCD Browse-it Edition • An OECD Read Only • Lecture seule

Erahuvide ja omandi registreerimine – üldised põhimõtted

[Pane tähele, et tärniga tähistatud mõisted tuleb asendada institutsioonide nimedega, mis vastavad antud riigi õigus- ja valitsemissüsteemile.]

Esimene osa – eelmärkused

Definitsioonid

1. Antud käsituses tähendab (kui ei osutu vajalikuks teisiti määratleda)

Ametnik - parlamendi ametnik

Nõukogu - parlamendi eetikanõukogu

Äriühing - isikuühingud või kapitaliühingud

Võlakiri - aktsiad, paberraha või ettevõtte võlakirjad mõnel muu viisil , mis tähistab ettevõttesse deponeeritud või laenatud rahalisi vahendeid.

Kingitus -

a) raha, omandi või mõne muu soodustuse ülekandmine
   i. selle eest tasumata
   ii. tasu eest, mis on oluliselt väiksem kui tegelik hind

b) raha või omandi laenamine alaliseks kasutamiseks või ebaselgetel tingimustel, milles ei sisaldu ettevõtte lojaalsuspoliitikaga seotud tasu reisi või majutuse eest

Isikuühing - kohustused, mille on võtnud kaks ja enam inimest, kes ei ole partnerid.

Liige - parlamendi* liige.

Väärtpaberi-/aktsiafond - ettevõte, kelle peamine tegevusala on usaldusisiku või esindajana väärtpaberitega kauplemine

Ametiisik - ettevõttega seonduvalt:

a) ettevõtte juht või
b) iga isik, kes on seotud ettevõtte juhtimisega.

Äriühing - hõlmab ka isikuühinguid.

Kapitaliühing - seaduste alusel asutatud eraõiguslik juriidiline isik.

Aktsiaselts - Äriühing, mis on avaliku pakkumise teel väljastanud väärtpabereid müügiks avalikul börsil.

Andmekogu -

a) liikmete erahuvide andmekogu või
b) seotud isikute huvide andmekogu.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Seotud isikud - liikmega seotud isikud:
a) liikme abikaasa
b) liikme laps, kes täielikult või suurel määral sõltub liikmest
c) ükskõik milline isik, kes
i. täielikult või suurel määral sõltub liikmest
ii. kelle tegevus on liikme tegevusega nii tihedalt seotud, et kõik poolt saadav kasu või oluline osa sellest kandub edasi liikmele.

Aktsia -
a) aktsia aktsiakapitaliga ettevõttes
b) väärtpaber
c) konverteeritav võlakiri
d) optsioon.

Istungite päevad - parlamendiga* seonduvalt päevad, mil toimuvad istungid.

Tasutud reisid või majutus - igasugune reisimise või majutusena saadud kasu, mille kulud ei ole ametlikku laadi ja kasu on saanud liige ise või temaga seotud isikud ja reis või majutus on osaliselt või täiel määral kaetud kellegi teise, mitteliikme või temaga seotud isikute poolt või parlamendi/erakonna poolt.

Erahuvide deklaratsioon -
a) liikme erahuvide deklaratsioon või
b) temaga seotud isikute huvide deklaratsioon.

Liikme erahuvide deklaratsioon - liikme erahuvide deklaratsioon, mis tuleb esitada vastavalt viiendale seisukohale vastavale ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele*.

Liikmega seotud isikute huvide deklaratsioon - liikmega seotud isikute huvide deklaratsioon, mis tuleb esitada vastavalt viiendale seisukohale vastavale ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele*.

Kaubandusorganisatsioon või kutseühing - seaduste alusel toimiv organisatsioon, mis ühendab:
a) töövõtjaid või tööandjaid
b) isikuid, kes on seotud ametialaselt, ärialaselt või mõne muu tegevuse kaudu ning mis on loodud oma liikmete ametialaste, tööstuslike, kaubanduslike jms huvide edendamiseks.

Äriühinguid puudutavad tõlgendusmõisted

2. Isikut saab käsitleda kui äriühingu aktsiate üle kontrolli omavat aktsionäri, juhul kui isik on võimeline:
a) vabanema aktsiatest või kontrollima nendest vabanemise protsessi või
b) aktsiate hääleõiguslikkust kasutama või kasutamisõigust kontrollima.

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Tõlgendusvormid

3. Käesoleva lahenduse puhul on oluline, et jälgitaks täielikku vastavust ettekirjutatud deklaratsioonivormile või kui asjaolud nõuavad, siis nii täpset vastavust, kui võimalik.

Liikmete erahuvide deklaratsioonide säilitamine

4. 1. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* on vastutav deklaratsioonide kindla ja turvalise säilitamise ja ligipääsu eest ettekirjutatud viisil.
   2. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* ei ole vastutav esitatud informatsiooni õigsuse kontrolli eest, va juhud, mis on kirjeldatud neljandas osas.

Teine osa – erahuvide deklaratsioon

Deklaratsioonide esitamine

5. 1. Vastavalt [parlamendi tööd reguleerivale seadusele või määrusele] peab iga parlamendi liige kuu aja jooksul pärast liikmeks* valimist või iga aasta 30. juuniks esitama [ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele*] kehtestatud vormis deklaratsiooni, mis kajastab
      a) liikme isiklikke huve valituks osutumise päeval või iga aasta 30. juunil
      b) liikmega seotud isikute isiklikke huve, millest ta on teadlik valituks osutumise päeval või iga aasta 30. juunil.
   1. liige peab kirjalikult ühe kuu jooksul alates teadlikuks saamise päevast teatama [ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele*] kõikidest olulistest muutustest (so 00% või rohkem) vara koguväärtuses, mis on ära toodud erahuvide deklaratsioonis esitamise objektina seitsmendas seisukohas.
   2. kui aasta jooksul ei ole liikme deklareeritud huvides toimunud mingeid muudatusi, tuleb sellest [ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele*] kirjalikult teatada kuu aja jooksul alates 30. juunist.
   3. Liige peab deklaratsioonis ära näitama kõik talle teadaolevad temaga seotud isikute huvid.
   4. Liige ei pea ühe kalendriaasta jooksul esitama rohkem kui ühe deklaratsiooni.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Deklaratsioonide vormid ja asjaolude muutumisest teatamine

1. 1. Erahuvide deklaratsioon
   a) peab olema täidetud vastavalt nõuetele, mille on esitanud [ametnik*/ huvide konflikti komisjoni liige*]
   b) olema seotud ainult nende huvidega, mis on
      i. liikmel endal
      ii. liikmel ja temaga seotud isikutel
      iii. temaga seotud isikute huvid, mis ei ole liikmega seotud, või ühised huvid.
   2. [Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige*] võib oma kaalutlusõigust kasutades ette kirjutada nõudeid lisadokumentidele, millest ta peab parlamenti teavitama hiljemalt 31. märtsiks.

Erahuvidest teavitamine

7. Liikme esitatav erahuvide deklaratsioon peab sisaldama järgmist informatsiooni:
   a) Iga äriühingu kohta, kus liikmel või temaga seotud isikul on aktsiaid või ta omab aktsiate kontrollpakki
      i. Äriühingu nimi.
      ii. Kui omatakse kontrollpakki, siis äriühingu poolt omatavad teiste äriühingute aktsiad.
      iii. Kui omatakse aktsiaid või huve äriühingutes, siis informatsioon investeeringute või tulusaajate kohta, investeeringute väärtus ja tulusaaja ei pea olema avalikustatud.
      iv. Tehingute tegemise kuupäevad, mil erahuvi tekkis.
      v. Kui aktsiad või huvi on äriühingutes, siis informatsioon selle kohta, kas tegemist on mõne teise äriühingu valdusettevõttega.
      vi. Informatsioon valdusettevõtte investeeringute või tulusaajate kohta, investeeringute väärtus ja tulusaaja ei pea olema avalikustatud.
      vii. Kõikide äriühingute nimed, mis on valdusettevõtte tütarettevõtted.
      viii. Kõikide äriühingute nimed, mis on ükskõik millise äriühingu tütarettevõtted, mis kuuluvad valdusettevõttele.
      ix. Informatsioon tütarettevõtete investeeringute või tulusaajate kohta, investeeringute väärtus ja tulusaaja ei pea olema avalikustatud.

   b) Iga äriühingu kohta, kus liikmel või temaga seotud isikul on töökoht:
      i. äriühingu nimi
      ii. ametikoht
      iii. ametikohale asumise aeg
      iv. äriühingu tegevus.

ECB Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

c) Iga perekondliku või ärilise iseloomuga usaldusfondi kohta, kus liikmel või temaga seotud isikutel on erahuvid:
   i. Usaldusfondi/äriühingu nimi või kirjeldus vastavalt juhtumile.
   ii. Usaldusfondi või äriühingu tegevuse kirjeldus.
   iii. Erahuvide iseloom.
   iv. Erahuvide tekkimise kuupäev.
   v. Investeeringute ja erahuvide iseloom usaldusfondis, investeeringute väärtus ja tulusaaja ei pea olema avalikustatud.

d) Iga perekondliku või ärilise iseloomuga usaldusfondi kohta, kus liige või temaga seotud isik on usaldusisik/eestkostja:
   i. Usaldusfondi nimi või kirjeldus.
   ii. Usaldusfondiga seoste tekkimise kuupäev.
   iii. Usaldusfondi tegevus.

e) Iga äriühingu kohta, kus liikmel või temaga seotud isikutel on erahuvid:
   i. Äriühingu nimi või kirjeldus.
   ii. Äriühingu tegevus.
   iii. Äriühinguga seoste tekkimise kuupäev.
   iv. Erahuvi liik.

f) Iga kinnisvara kohta, kus liikmel või temaga seotud isikutel on erahuvid:
   i. Kinnisvara asukoht (viide piirkonnale).
   ii. Omandi hinnanguline suurus.
   iii. Omandi kasutamise otstarve ja eesmärgid.
   iv. Erahuvi tekkimise kuupäev.
   v. Erahuvi liik

g) Kõikide liikme, temaga seotud isikute või nendega seotud usaldusfondide ja äriühingute kohustuste kohta (va kaubamajade ja krediitkaartide arved):
   i. Kohustuste liik.
   ii. Kohustuste tekkimise kuupäev.
   iii.) Kreeditori nimi.
   välja arvatud juhul kui:
   iv. kohustused ei teki toodete või teenuste tavapärasest tarnest liikme või temaga seotud isikute tegevusalaste, äriliste ja usaldusfondi või äriühingu vajaduste rahuldamiseks ning ei ole seotud liikme kohustustega seoses seadusandliku kogu liikmeks olemisega või
   v. võlg on väiksem kui [€x, 00].

OECD Browse_it Edition • Lecture seule • Read Only

h) Detailid liikme ja temaga seotud isikute võlakirjade või sarnaste investeeringute kohta.

i) Kõikide liikme ja temaga seotud isikute kogumis- või investeerimisarvete kohta pankades, ehitusühistutes, laenuühistutes vms:
   i. Arve liik.
   ii. Seotud asutuse nimi.

j) Kõikide kingituste kohta, mille väärtus ületab ühe kingituse kohta €x,00 või kahe ja enama kingituse kohta, mis pärinevad ühest allikast ja mille koguväärtus ületab deklareeritava perioodi jooksul [€x,00]. Kingitusi, mis on tehtud liikmele, tema abikaasale või tema poolt hooldatavatele lastele teiste pereliikmete poolt, ei pea registreerima, välja arvatud juhtudel, kus liige otsustab, et sellist kingitust võidakse tõlgendada huvide konfliktina.

k) Kõikide tasutud reiside või majutuste kohta, mis on saadud liikme või temaga seotud isikute poolt:
   i. Tasumise allikas.
   ii. Reisi kuupäevad.
   iii. Reisi eesmärk.

l) Igasugune muu sissetulek, mille koguväärtus ületab deklareeritava aasta jooksul €x, 00:
   i. Liikmel või temaga seotud isikutel
   ii. Äriühingul või usaldusfondil, kus liikmel ja temaga seotud isikutel on erahuvid või kus sissetulek jääb alla €x, 00, kuid liige otsustab, et seda võidakse tõlgendada huvide konfliktina.

m) Muu liikme või temaga seotud isikute omandi või vara kohta, mille väärtus ületab €x, 00 ja mis ei ole:
   i. Majapidamisega seonduvad või isiklikud asjad.
   ii. Peamiselt või ainult isiklikuks tarbeks kasutatavad mootorsõidukid.
   iii. Pension või muud sellelaadsed sissetulekud.

n) Kõikide poliitiliste parteide, kaubandusorganisatsioonide või kutseühingute nimed, kus liige või temaga seotud isikud on liikmeks, või kõikide teiste organisatsioonide nimed, kus liige on ametis või mida ta toetab ühe kalendriaasta jooksul rahaliselt [€x, 00] või rohkem.

Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

o) Kõik muud erahuvid, mida (sõltumata sellest, kas need on rahalised või mitte) liige või temaga seotud isikud omavad:
   i. Millest liige on teadlik ja
   ii. Mis põhjustavad, näivad põhjustavat või ettearvatavalt põhjustavad konflikti liikme erahuvide ja tema ametikohustuste vahel parlamendiliikmena.

p) Kõikide erahuvide kohta, mida liige on eelmises deklaratsioonis deklareerinud ja millest ta on antud deklareerimisperioodil vabanenud:
   i. Erahuvist vabanemise kuupäev.
   ii. Erahuvist vabanemise viis.
   iii. Huvi objekti omandanud isiku või üksuse nimi.

Deklaratsiooni puudutavad küsimused

8. Kui liikmel tekib küsimus, kas asjaolu deklaratsiooni kanda või mitte, peab ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* lahendama küsimuse, võttes arvesse kõiki parlamendi vastavasisulisi otsuseid.

Kolmas osa – andmekogud

Andmekogude pidamine

9. 1. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab sobivas vormis pidama:
      a) Parlamendi liikmete erahuvide deklaratsioonide andmekogu.
      b) Liikmetega seotud isikute erahuvide deklaratsioonide andmekogu.

   2. Ametnik*/ huvide konflikti komisjoni liige* peab mõistliku aja jooksul pärast deklaratsioonide laekumist :
      a) Lisama andmekogusse liikme deklaratsioonis sisalduvad liikme erahuvide detailid
      b) Lisama andmekogusse liikmega seotud isikute deklaratsioonis sisalduvad liikmega seotud isikute erahuvide detailid.
   3. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab mõistliku aja jooksul pärast punktis 5(2) nimetatud informatsiooni laekumist kandma muudatused vajalikul viisil vastavasse andmekogusse.

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Andmekogu hooldamine

10. Huvide konflikti komisjoni liige peab hoolt kandma:
    a) kõigi andmekogude eest
    b) kõigi viienda punkti alusel laekunud deklaratsioonide eest
    c) Erahuvide kõikidest olulistest muudatustest teavitamise eest, mis on ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* laekunud.

Liikmete erahuvide andmekogu esitamine

11. Mõistliku aja jooksul pärast:
    a) Iga parlamendi esimest istungipäeva ja
    b) Iga aasta 30. juuniks käesoleva koosseisu ajal. Parlamendi spiiker* peab parlamendile esitama liikmete poolt edastatud hetke erahuvide andmekogust koopia.

Liikmete erahuvide andmekogu avaldamine

12. Punkti 11(a) alusel esitatud andmekogu tuleb koheselt avaldada Parlamendi ajalehes*.

Andmekogu kontroll

13. 1. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab isiku nõudmisel võimaldama tööajal tutvuda liikmete erahuvide andmekoguga.
    2. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab vastaval nõudmisel võimaldama ligipääsu :
        a) Spiikrile
        b) Peaministrile
        c) Igale teisele parlamendiliikmele.

ID Browse_it Edition • Only Read Only • Lecture seule

Neljas osa – vastavusabinõud

Parlamendiliikmete nõuded

14. 1. Liige võib esitada nõude teise liikme vastu, kui ta on seisukohal, et teine liige on eksinud erahuvide esitamise nõuete vastu.
    2. Nõue peab olema esitatud ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* kirjalikult.
    3. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab mõistliku aja jooksul esitama nõude koopia sellele liikmele, kelle vastu nõue on esitatud.

Nõude läbivaatamine

15. 1. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab kaaluma kõiki punktis 14 esitatud nõudeid. Selleks võib:
    a) Teavitada iga asjaga seotud liiget
    b) Saada teistelt asjaga seotud liikmetelt informatsiooni ning viia läbi ametniku*/huvide konflikti komisjoni liikme* arvates vajalikke uurimisi.
    c) Pärast seda võib ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige*
    d) teha parlamendile aruande ja
    e) Koos aruandega teha ettepanekuid, mida tuleks ametniku*/huvide konflikti komisjoni liikme* arvates antud juhtumiga seoses ette võtta.

    2. Punktis 15(1) nimetatud raportit ei pea esitama, kui
    a) Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* on andnud liikmele, kelle vastu nõue esitati:
        i. Võimaluse asjaga seotud liikmel asjast teadlikuks saada.
        ii. Anda liikmele võimalus kirjalikeks selgitusteks.
    b) Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* on andnud liikme poolt nimetatud isikutele võimaluse esitada asjassepuutuvat lisainformatsiooni.

    3. Parlamentaarsed õigused rakenduvad nõuete suhtes, mis on tehtud ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* punkti 14 alusel; informatsiooni suhtes, mis on esitatud ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* punkti 15(2) (b) alusel; ja raporti suhtes, mis on esitatud punkti 15(1) põhjal.

CyBrowse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Avalikkuse nõuded

16. 1. Nõude liikme vastu võib esitada iga isik, kui ta on seisukohal, et liige on eksinud erahuvide esitamise nõuete vastu.
    2. Nõue peab olema esitatud ametnikule/huvide konflikti komisjoni liikmele* kirjalikus vormis.
    3. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab enne igasuguse uurimise algust antud isikut nõudest kirjalikult informeerima ning teavitama, mil määral parlamentääri staatus*/immuniteet* antud juhul rakendub.
    4. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* võib isikutelt nõuda:
        a) Nende täpset nime ja aadressi.
        b) Nõude praeguseid ja tulevasi täpseid detaile.
        c) Igasuguste materjalide ja dokumentide koopiaid, mis võivad olla nõude esitanud isiku omanduses või talle kättesaadavad ja mis kinnitavad nõuet.
    5. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* võib seoses nõudega keelduda edasistest sammudest, kui isik ei suuda vastata punktis 4 esitatud nõudmistele.
    6. Kui ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* leiab, et tõendid kinnitavad nõuet, peab ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* sellest informeerima asjasse puutuvat liiget.

Nõude läbivaatamine

17. 1. Kui nõue on koostatud vastavalt punktile 16, peab ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige*:
    a) Nõudma liikmelt antud nõudele vastamist ja
        i. Asjaga seotud liiget asjast teavitama.
        ii. Andma liikme poolt nimetatud isikutele võimaluse esitada asjassepuutuvat lisainformatsiooni.
        iii. Viima läbi selliseid uurimisi, mis on ametniku*/huvide konflikti komisjoni liikme* seisukohalt asjakohased.
    2. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab esitama seoses nõudega parlamendile raporti juhul, kui:
        a) Asjassepuutuv liige vaidlustab nõude – vastavalt komisjoni liikme seisukohale nõude osas.
        b) Asjassepuutuv liige kinnitab nõudes esitatud asjaolusid – saades liikmelt vastavasisulise kinnituse.
        c) Liige ei tegutse mõistliku aja jooksul vastavalt ülaltoodud nõuetele - seoses tähtaja ületamisega.
    3. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* peab koos raportiga esitama soovitused edaspidiseks tegevuseks.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

4. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* ei tohi raportis teha asjaga seotud liikme suhtes ebasoodsaid järeldusi, kui ta ei ole andnud liikmele:
   a) Nõude koopiat ja võimalust sellest teadlik olla.
   b) Tulevase raporti koopiat.

Põhjendused ja avalik diskussioon

18. Ametnik*/huvide konflikti komisjoni liige* võib kokku võtta ja avaldada selgitusi ning kaasata diskussiooni avalikkust, tagades informatsiooni avaldamise eesmärkide ja protseduuride kajastamise andmekogus.

Viies osa – jõustamine/elluviimine

Nõuetele mittevastamise mõju

19. Liige, kes teadlikult
   a) jätab vastavalt punktile 5(1) ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* isiklike huvide deklaratsiooni esitamata
   b) jätab vastavalt punktile 5(2) ametniku*/huvide konflikti komisjoni liikme* teavitamata erahuvide muutustest või
   c) esitab ametnikule*/huvide konflikti komisjoni liikmele* erahuvide deklaratsiooni või informatsiooni, mis on vale, puudulik või eksitav,

   on süüdi parlamendi* solvamises.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Vahend nr 12

VAHENDI NIMETUS: **ametiväärikuse kontroll**
VAHENDI TÜÜP: üldine kirjeldus poliitikakujundamiseks
RAKENDUSED: (pärast vajalike õiguslike ja poliitika instrumentide kohandamist) selle vastuvõtmine

Kommentaarid: ametiväärikuse kontroll on vahend, ametiisiku kontrollimiseks, ilma et ta sellest ise teadlik oleks. Ametiisiku tegevust võivad hiljem uurida ja hinnata nii tööandja kui vastavad uurimisinstitutsioonid.

Näiteks võidakse reaalses olukorras pakkuda ametiisikule altkäemaksu, samal ajal kui kontroll olukorra üle on ametiisiku tööandjal, seadust kontrollival ametil või korruptsioonivastasel bürool. Kui ametiisik võtab altkäemaksu vastu, on alust väita, et ta on (vähemalt selle juhtumi puhul) korrumpeerunud. Kuigi teatud juhtumitel võib selline kontroll olla mõistlik, seda eriti altkäemaksujuhtumite puhul, tuleb jälgida kooskõla seadusandlusega, kuna sellisele tegevusele võib järgneda distsiplinaar- või kriminaaljuurdlus kuriteole õhutamise eest.

Mitmekülgsemad kontrollmeetmed võivad sisaldada ametiisikute jälitamist, jälgimist ning kontrolli. Uurimisobjektiks võivad olla kontrollitavate ametiisikute liikumised, nende kaaslased, telefonikõned, finantstehingud ning teised võimalikule korruptiivsele tegevusele viitavad asjaolud. Sellele võib järgneda ametiisiku veelgi põhjalikum kontroll, mis varjatult võib seisneda kõigi organisatsiooni töötajate kontrollis.

Ametiväärikuse kontroll on jõuline vahend korruptsiooni tuvastamiseks, mistõttu peab organisatsioon seda vahendit ettevaatlikult kasutama, kuna:

- vajalikuks võib osutuda sellist tegevust lubav eriseadus (näiteks kui kontroll sisaldab kahtluse all olevale ametiisikule tegelikku altkäemaksu pakkumist)
- meetodi efektiivne kasutamine võib nõuda erikoolitust
- vajalikuks võib osutuda eraldi seadus, mis lubab sellisel viisil kogutud tõendite kasutamist süüdistuses
- on oht, et mittekorrumpeerunud ametnikud tunnevad võõrandumist, olles alaliselt hirmul juhuslikult sihtmärgiks sattumise ees.

CEB Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Ametiväärikuse kontrolli poliitika

1. Ametiväärikuse kontrolli saab teostada juhuslikkuse printsiibil, kontrollides kõiki ühe osakonna või üht funktsiooni täitvaid ametnikke. Teine võimalus on kontrollida korruptsioonikahtlusega ametnikke. Seda tuleb mõista ennetava korruptsioonituvastase tehnikana.
2. Tavapäraselt rakendatakse ametiväärikuse kontrolli nende ametnike suhtes, kelle vastu on esitatud korruptsiooni ja väärkäitumisealaseid kaebusi või süüdistusi. Kontroll tuleb teostada olukorras, millega kahtlusaluse ametiisik on tavapäraselt seotud. Olukord tuleb kontrollitava ametiisiku jaoks luua tavaolukorraga sarnaselt, kus korruptiivse teo võimalus tundub tema jaoks kontrollimatu.
3. Ametiisiku väärkäitumisest saadavaid tunnistusi võib kasutada distsiplinaarmenetlusel või kriminaalsüüdistuse esitamisel vastava seadusandliku aluse olemasolul.

Browse_it Edition • An OpenReadOnly • Lecture seule

Vahend nr 13

VAHENDI NIMETUS: **avalikes huvides avalikustamise poliitika ja protseduur – vääritust teost teavitaja kaitse**

VAHENDI TÜÜP: vastav poliitika ja informatsioon, peamiste tunnuste ja protsesside kirjeldus

RAKENDUSED:

1. (Pärast kohandamist/ vajalike muudatuste tegemist) uue või uuendatud koodeksi vastuvõtmine.
2. Koolitus ja avalikkuse teavitamine

Kommentaarid: halduslike väärtegude ja korruptiivse käitumise avalikustamist (ka vääritust teost teavitamist) tuleb pidada korruptsioonivastase võitluse üheks peamiseks vahendiks. Kui vääritu tegu pole tuvastatud, ei saa seda ka kontrollida. Seetõttu on oluline, et poliitikatega kooskõlas tehtud ***bona fide*** paljastused oleksid ka tõhusalt kaitstud.

Siinkohal esitatud poliitikakujundamise võrgustik annab üldisel tasandil informatiivset nõu nendele, kes tahaksid avalikes huvides paljastada ametiisikute väärtegusid.

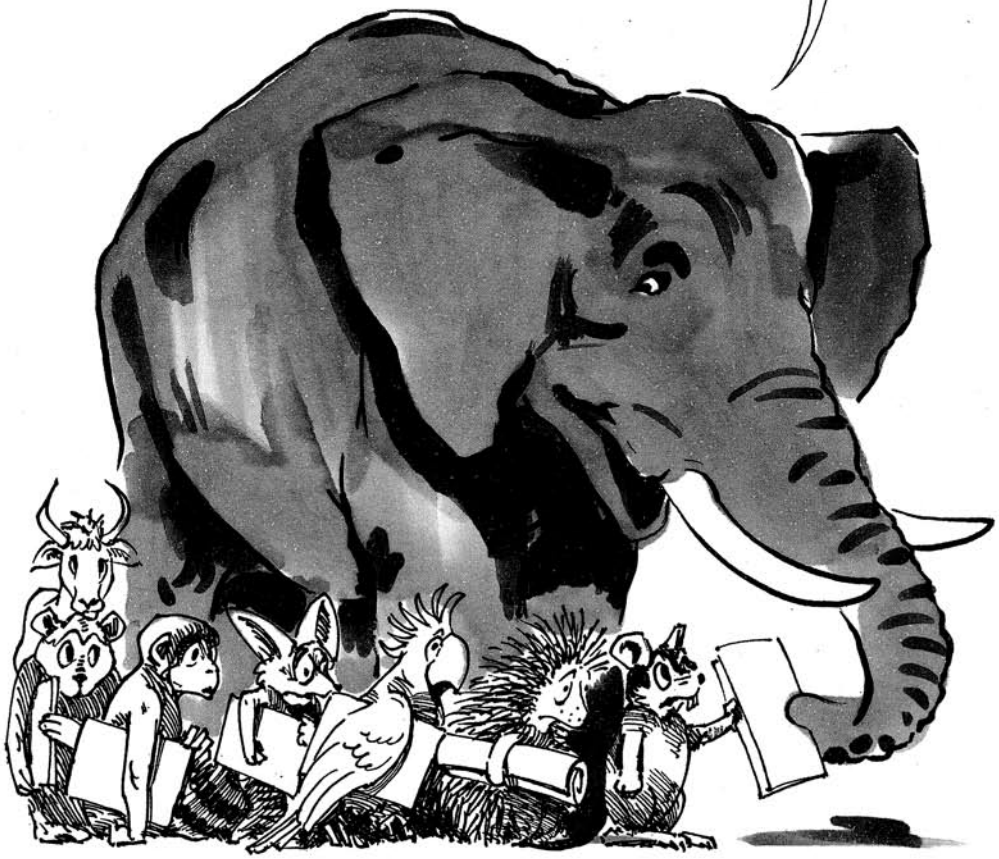
Vahend viitab võimalikele seadustele või regulatsioonidele, mida võiks siintoodud informatsiooni põhjal üle vaadata. Peamised mõisted on defineeritud ja lahti seletatud, samuti on viidatud haldusprotsessidele. Huvide konflikti avalikustamine võiks olla lisatud kaitset vajavate tegevuste loetellu.

Oluline on kindlustada, et vääritust teost teavitajad ise ei kontrolliks uurimisprotsessi või nende paljastuse tagajärgi. Tähtis on keskenduda paljastusele endale ja selle tõesuse kontrollimisele.

Avaliku usalduse säilimiseks peaksid kõik ametiisikud tegutsema aktiivselt ja tõhusalt, et väärtegude paljastused oleksid tehtud kooskõlas olemasoleva poliitikaga ja põhjalikult uuritud. Sama oluline on tagada see, et kui pakutud kaitset kuritarvitatakse ja paljastus ei ole tehtud heas usus, oleks sellise tegevuse eest ette nähtud karistus.

Vääritust teost teavitaja seadused on varasematel aegadel olnud vastuolulised, mistõttu paljud riigid on välja töötanud ja rakendanud erinevaid toimivaid lähenemisi. Näiteid võib leida Ameerika Ühendriikide, Austraalia, Ühendkuningriigi, Lõuna-Aafrika ja Korea seadusandluses.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule



An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Avalikes huvides avalikustamise poliitika ja protseduur – väärituse teost teavitaja kaitse

Reeglid pakuvad inimestele raamistiku, kuidas teavitada väärtegudest avalikus sektoris. Seda võib nimetada ka avalikes huvides teavitamiseks (või väärituse teost teavitamiseks).

Kes võib teavitada?

- Igaüks – inimene, kes töötab avalikus sektoris või tavakodanik, kes tunneb ära avalike huvide vastase käitumise.
- Inimene peab mõistlikult põhjendatuna uskuma, et antud informatsioon viitab väärteo toimepanemisele. Oluline ei ole asjaosaliste isikute identifitseerimine, vaid uurimise läbiviimist võimaldava piisava informatsiooni edastamine. Paljastuse võib teha anonüümselt.

Teadlike valesüüdistuste või valejälgedele juhtimise eest on ette nähtud karistused. Avalikes huvides tehtud paljastuse eest ei ole ette nähtud preemiat, sõltumata sellest, kas paljastus on õige.

Millest võib teavitada?

Reeglid käsitlevad avaliku sektori ametiisikute teavitamist erinevatest väärtegudest nagu:

- Ebaseaduslik, korrumpeerunud või ebaaus tegutsemine, väärhaldus või erapoolikus.
- Informatsiooni väärkasutamine või ametikoha kuritarvitamine.
- Hooletu või ebasobiv riigivahendite või -raha kasutamine.
- Ametiisiku ebasobivalt käituma mõjutamine.
- Väärteo avalikustanud või seda teha kavatseva isiku ähvardamine või tagakiusamine.

Keda võib teavitada?

- Asutust, kus tegu aset leidis.
- Vastavat asutust, kellel on õigus asja uurida.
- *Ombudsmani* või riigikontrolli.

Kuidas on teavitajad väärituid tegusid avalikustades kaitstud?

- Reeglid keelavad õiguslike meetmete tarvitamist teavitaja suhtes, kuna ta on seaduste/reeglitega kaitstud.
- Avalikud teenistujad, kel on risk olla tagakiusatud, võivad paluda enda teisele töökohale suunamist.

EBSCO Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

- Kui kedagi on taga kiusatud, võib ta pöörduda kohtu poole tagakiusamise lõpetamiseks ja/või kahjude hüvitamiseks.

Vääritust teost teavitajad võivad vajada õigusalaseks nõuandeks juristi abi asja enda või kohtusse mineku suhtes. Teavitajad on kaitstud ka juhul, kui nende paljastusi ei õnnestu kinnitada või kui need osutuvad väärateks, kuid teavitajad suudavad näidata, et neil oli mõistlik alus väärteo asetleidmist oletada.

Mida peavad nende reeglite kohaselt tegema ametiasutused?

Ametiasutused peavad:

- Teavitused vastu võtma.
- Käsitlema avalikustamisi konfidentsiaalselt.
- Kaaluma võimalikke riske teavitajale, kui materjalid antakse edasi teisele asutusele
- Käsitlema avalikustamisi, mis käivad selle asutuse kohta
- Hoidma statistilisi andmeid teavituste kohta ja andma nendest aru aasta-aruannetes
- Hoidma teavituse teinud inimesi kursis asjade uurimise käiguga.
- Võtma tarvitusele vastavad abinõud, kui teatatakse tagakiusamisest ja informeerima tagakiusatavat isikut võimalikest lahendustest.

Kas iga teavitust on vaja uurida?

Ei – asutused võivad otsustada, mida mitte uurida, kuid ainult põhjendustel, mis on reeglitega ette nähtud. Need on:

- Kui asutus ei ole õige uurimaks antud teavitust. Asutus võib edastada teavitatud informatsiooni edasi mõnele teisele asutusele või ombudsmanile.
- Teavitus ei ole tehtud seadustele/reeglitele vastavalt.
- Mõni teine ametiasutus või kohus juba tegeleb antud asjaga.
- Ollakse seisukohal, et asjal, millest teavitati, puudub alus.
- On mõni parem viis teavituse käsitlemiseks.

Asutus pea teavitajat informeerima, mis põhjusel menetlemist ei alustatud.

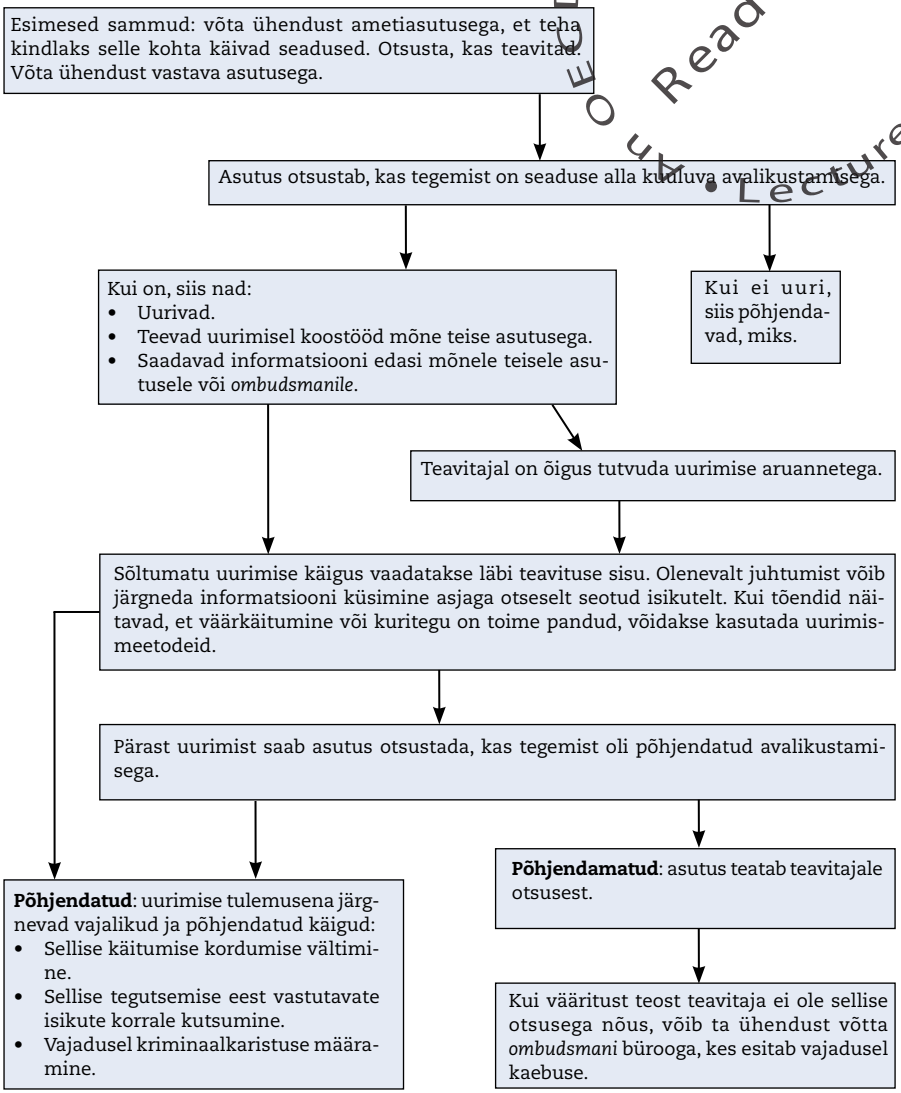
Teised võimalikud tegevussuunad

Kui teavitaja ei ole rahul asjade käiguga, võib ta:

- Võtta ühendust *ombudsmani* või riigikontrolliga. Teavitatud tegu võib nõuda edasist käsitlemist.
- Otsida õigusnõu enda õiguste kaitseks.
- Teavitada samast teost mõnda teist asutust.

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Protseduur: kuidas toimida, kui väärituse teost teavitaja avalikustab avalikes huvides.



Asutus võib ükskõik millisel etapil otsustada loobuda edasistest sammudest, kui leitakse, et avalikustamisel ei ole alust, seda on varem juba piisavalt uuritud või leidub sobivam vahend asjaga tegelemiseks.

Browse_it Edition • Read Only • Lectura sola

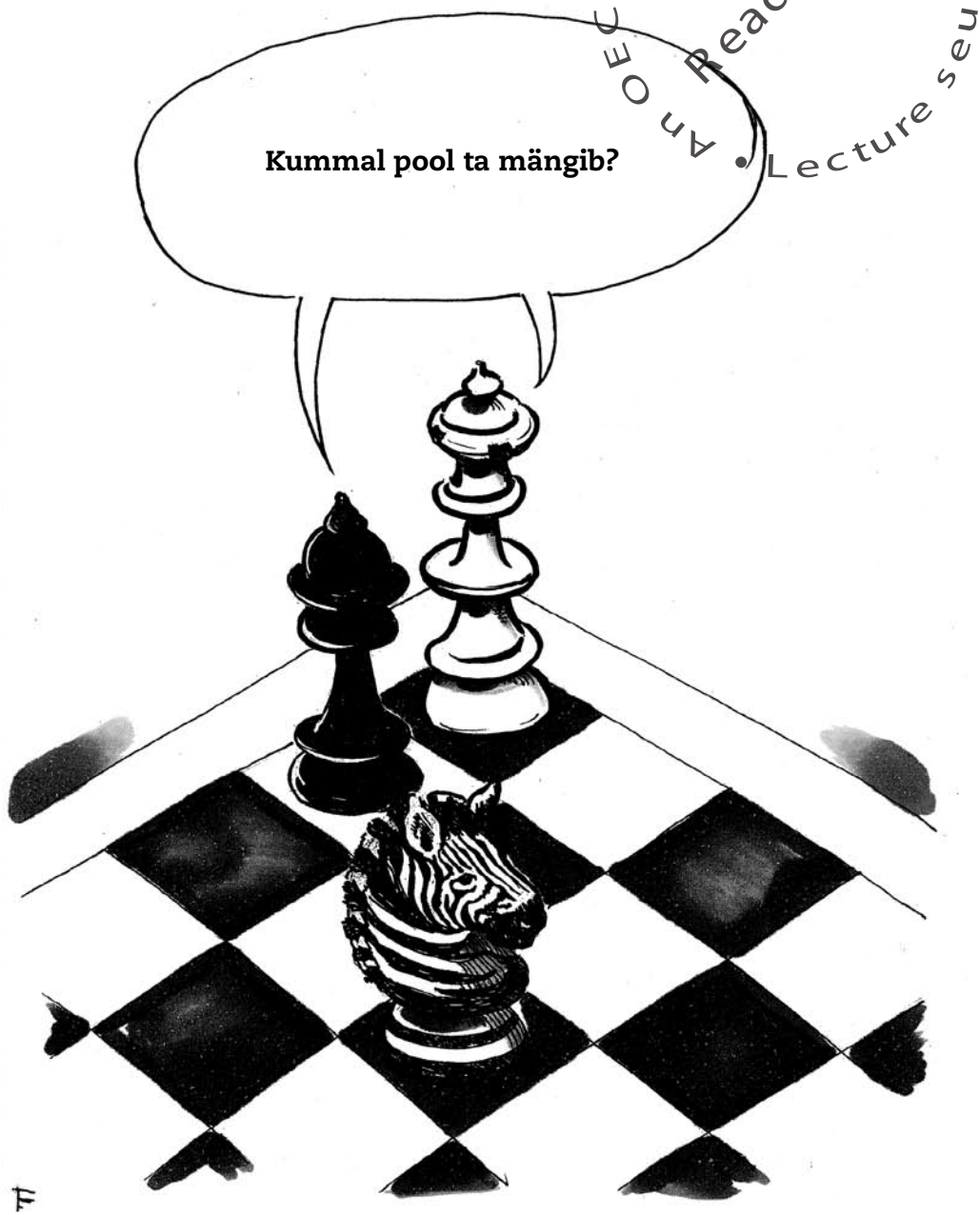
Vahend nr 14

VAHENDI NIMETUS: **juhtumid koolitamisel kasutamiseks**
VAHENDI TÜÜP: koolitusmaterjal kõigile ametiisikutele ja avalikele teenistujatele – lühikesed huvide konflikti juhtumid ja arutelu pidepunktid.
RAKENDUSED: kasutamine koolitustel või sihipärasel huvide konflikti sisu mõistetavaks tegemisel (vastavalt vajadustele kohandatud ja redigeeritud kujul).

Kommentaarid: antud näitejuhtumite eesmärk on aidata osalejatel arendada huvide konflikti olukordade äratundmise oskusi ning rakendada õigeid otsustamise protseduure eetiliste otsuste tegemisel.
Antud juhtumid on kasutatavad ka ühiskondlikes gruppides või MTÜdes, et selgitada huvide konflikti probleemi avalikus sektoris.
Antud juhtumid võivad osutuda paljudele koolitusel osalejatele raskeks, mistõttu peab koolitaja tegema valiku arutlusele tulevatest juhtumitest. Keerulisemad juhtumid (märgitud tärniga) on mõeldud kogenumatele avalikele teenistujatele.
Pinnapealsete lahenduste vältimiseks peaks iga juhtumi arutelu kestma vähemalt 10 minutit.
Ingliskeelne *integrity* mõiste, mida eesti keeles on käesolevas kontekstis hakatud tarvitama *väärikusena*, tähendab ladina keeles tervikut, terviklikkust, rikkumatut, jagamatut. Nendest tähendustest nähtub, et selle mõiste tarvitamine avalikus sektoris viitab raha, vahendite, vara ja võimu eesmärgipärasele kasutamisele avalike eesmärkide täitmisel. Sellises tähenduses on väärikuse vastand *korruptsioon*. Väärikus on avaliku eetika üks aluspõhimõtteid.
Väärikusega on seotud *huvide konflikt*. Konflikti, mis tekib ametiisiku *isiklike huvide* (eesmärkide, mis ei pruugi piirduda rahalise kasuga) ja tema kui *ametiisiku ametikohustuste* (nõudmised ametikohustuste täitmisele või laiemalt, tegutsemine avalikes huvides) täitmise vahel, tuleb vältida. Huvide konflikti ärahoidmiseks tuleb tegeleda nii organisatsiooni (ja ametiisiku individuaalse) kui väärika organisatsiooni (ametiisiku) mainega.
Enamik inimesi on avaliku eetika valdkonnas ebakindlad, kuna siin kasutatavad sõnad on segadust tekitavad. Näiteks olla huvitatud otsustamise tulemusest (uudishimu) ei ole sama, mis olla huvitatud otsuse tulemusest. Kui *ametiisik on isiklikult huvitatud otsuse tulemusest*, on tal antud otsuse osas huvi. Näiteks ollakse huvitatud riigihanke protsessist, kuna selles osaleb pereettevõte.
Pane tähele: Iga juhtumi puhul on soovituslik lahend esitatud küsimusele järgnevas tekstis suurte tähtedega.

Seos: vt juhtnöörid, osad 2.2.1., 2.2.4., 2.4.3

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule



EBSCO eBook Browse—it Edition • Read Only • Lecture seule

Esimene juhtum

Sinul kui osakonna juhatajal palutakse olla vakantse alalise ametikoha täitmiseks kokkukutsutud konkursikomisjoni esimees. Üks kandideerija väljastpoolt ministeeriumi on sinu sõber, kelle abikaasaga sa oled tihedalt seotud. Teised komisjoniliikmed seda ei tea.

Sa otsustad, et ei lase oma tutvusel otsust mõjutada. Otsustad teistele komisjoniliikmetele teatada, et loobud lõplikust otsustamisest, kuna üks kandideerijatest on sinu sõber. Siiski nõuad komisjoni esimehena, et lõpliku otsuse teeksid sina teiste komisjoniliikmete poolt esitatud seisukohtade põhjal.

Küsimus: Kas see on sobiv lahend?

V: EI. Seda tuleb käsitleda näiva huvide konfliktina, mis võib kahjustada kogu otsustusprotsessi usaldusväärsust perekonnasidemete tõttu. Näivuse küsimus on siinkohal äärmiselt oluline.

Sa kahjustaksid nii konkursikomisjoni liikmete kui oma sõbra väärikust, kui ta peaks osutuma valituks.

Küsimusi tekitab, miks sa ei ole valmis teistele komisjoniliikmetele rääkima tervet lugu või loobuma osalemisest konkursikomisjonis?

An Open Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Teine juhtum

Minister on vastutav lõpliku otsuse tegemise eest, mis annab ministeeriumihoone hooldustööde lepingu ettevõttele, kus keskastme tehnilise töötajana töötab tema poeg. Hankeprotsess oli väga napp, lubades ministril vajaliku töö tegija valikul kasutada suhteliselt suures ulatuses kaalutlusõigust.

Minister ei maininud antud asjaolusid ministeeriumis kellelegi, kuna ei pidanud käesolevat olukorda huvide konfliktiks.

Küsimus: Kas tegemist on näiva huvide konflikti tõsise juhtumiga?

V: JAH. Ministri tegevuses võidakse näha soovi kindlustada poja tööandjale pidev töö.

Näivus võib osutuda veelgi suuremaks, kui otsustamine pole toimunud läbipaistvalt, ausalt ja täpselt. Sellisel juhul on ministril raske kui mitte võimatu tõestada, et tal **ei** olnud näivat huvide konflikti.

Küsimus: Kuidas oleks saanud paremini teha?

V: Menetlemisprotsessi oleks võinud läbipaistvalt, ausalt ja täpselt läbi viia asjatundjate komisjon ning minister oleks olnud asjatundjate komisjoni lõpliku otsuse formaalne kinnitaja. Sel juhul oleks ministri otsus olnud põhjendatav ja kaitstav.

Minister saab väita, et tema poja töökoht oli antud otsustamise juures ebaoluline. Selle juhtumi puhul sõltub palju ka ministri enda mainest, organisatsiooni mainest väärikuse kandjana ning otsustamisprotseduuri kvaliteedist.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kolmas juhtum

Oled ministeeriumi ühes tugiüksuste osakonnas kõrgem ametnik. Lepingupartner, kes on teie ministeeriumi varustanud arvutitega viimased kaks aastat, pakub sulle arvutit koduseks kasutamiseks – maksevabalt. Aja jooksul on sellest inimesest saanud sinu lähedane sõber. Sa teed ministeeriumi jaoks palju tööd kodus, eriti nädalalõppudel. Samuti oleks arvutist abi sinu ülikooli kodutööde tegemisel. Sa ei saa rahaliselt endale isikliku arvuti ostmist lubada.

Sinu lepingupartnerist sõber ütleb, et pakutav arvuti on üsna vana ja seetõttu väikese väärtusega. Ta lubab sul seda arvutit kasutada nii kaua, kui sul vaja on. Sa võtad pakkumise vastu.

Ministeeriumi arvutipargi hooldamise leping tuleb kolme kuu pärast uuendamisele. Tavaliselt oled sina olnud üks lepingupartneri valimise komisjoni liige.

Küsimus: Kas võtaksid sõbra pakkumise vastu? Kui jah, siis miks? Kui ei, siis miks mitte?

V: Sa ei tohiks seda vastu võtta. Sinu roll lepingupartneri valimise komisjoni liikmena tekitaks tõsise huvide konflikti.

Samuti tekiks tõsine probleem näivusega. Sinu ametikoht annaks sulle olulise isikliku kasu.

Küsimus: Milline on sinu kui avaliku teenistuja vastutus käesolevas juhtumis?

V: Vältida huvide konflikti ja säilitada lepinguprotsessi läbiviimisel organisatsiooni väärikus.

Web Browse_it Edition • Only Read Only • Lecture seule

Neljas juhtum

Oled justiitsministeeriumis korruptsioonivastase tegevuse juhtivametnik. Teie abiministri ülesanne on vaadata üle riigi karistusseadustik. Õigusbüroo töötaja, kes nõustab antud protsessi, küsib sinult, kas see tekitab "liigseid probleeme", kui kutsuda abiminister ühte lähiriiki jalgpalli maailmameistrivõistluste finaalmängu vaatama.

Õigusbüroo töötaja seletuste kohaselt kannab büroo reisi-, lennu- ja majutuskulud, samuti oleks abiminister kutsutud ettevõtte külalisteriki rahvusstaadionil. See annaks abiministrile suurepärase võimaluse kohtuda naaberriikide ministritega, kes on samuti sinna kutsutud. Abiminister on suur jalgpallihuviline ning riigi jalgpalliföderatsiooni endine president.

Küsimus: Kas käesolevas pakkumises on huvide konflikt?

V: JAH. Pakkumine on käsitletav kingitusena, mida võib näha katsena seada kahtluse alla abiministri analüüsi sõltumatus. Kingitust võib käsitleda ka katsena mõjutada ministri tulevasi otsuseid võimalike koostööprojektide osas.

Küsimus: Mida sa soovitaksid abiministril teha, kui sinu käest küsitaks?

V: keelduda pakkumisest. Jalgpall ei ole seotud ministri ametikohustustega.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Viies juhtum

Avastad, et sinu lähedane sõber on viimaste aastate jooksul varastanud väikeste osade kaupa sularaha. Pettuse varjamiseks on ta muutnud majandusdokumente ning omastanud ministeeriumi vara.

Ta on müünud neid asju teise linna turul. Kuna ministeeriumil on äärmiselt nõrk raamatupidamine, ei kahtlusta keegi, et midagi oleks valesti. Su sõbra abikaasa on haige ja ta peab toetama oma lapse noort perekonda. Tema palk ametnikuna on liiga madal, et kindlustada perekonnale mugav äraelamine.

Küsimus: Kas antud juhul on tegemist huvide konfliktiga?

V: JAH. Sinu konflikt seisneb selles, kas täita oma kohust ning teatada vargustest või vältida probleemi ning vaikselt edasi elada.

Su sõbral on huvide konflikt oma teenistuskohustuste - sh kohustuse mitte varastada oma teenistusandja tagant – ja erahuvide vahel. [Pane tähele juhtumis öeldut, et tema pere ei saa “mugavalt” ära elada.]

Tegelikult on ta varastanud teenistusandja tagant ja sellega kuritarvitanud oma ametikohta. Siinkohal muutub käesolev huvide konflikti juhtum **tegelikuks** korruptsioonijuhtumiks (ametiseisundi tegelik kuritarvitamine isikliku kasu eesmärgil).

[vt vahend nr 1 – definitsioon]

CD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kuues juhtum

Oled koolitusosakonnas kaebusi menetlev ametnik. Sul palutakse uurida kaebust, mille kohaselt osakonna pakkumiste ja lepingute sõlmimise protsesse viiakse läbi korrumpeerunult.

Osakonnas on igal kuul väga palju lepinguid ettevalmistavaid trükiste tegemiseks. Kolm ettevõtet, mis senini kõik osakonna trükitööd on teostanud, on kõrgelt hinnatud hea hinna ja kvaliteedi suhte poolest.

Uurimise käigus tuvastad, et osakonna lepinguid sõlmiva kõrgema ametniku onu on just ostnud endale kohaliku trükiäri. Selle ametniku ülesandeks on menetleda kõiki väiksemaid ja keskmiseid trükitööde lepinguid.

Sinu uurimistöö tulemusena selgub, et antud ametnik on sõlminud lepingud just oma onu ettevõttega, vaatamata sellele, et onu ettevõtte pakkumise hind on sama kui teistel ettevõttetel. Iga sellise juhtumi puhul põhjendab ta valikut sellega, et onu ettevõte on usaldusväärsem ja teeb paremat tööd.

Küsimus: Kas käesoleval juhul on tegemist huvide konfliktiga?

V: JAH, näivalt läbi perekonnasidemete. Näib, et lepinguid sõlmiv ametnik tegi oma otsused meelevaldselt, tuginedes ainuüksi isiklikule arvamusele ning välistades teiste ettevõtete osavõtu.

Põhjalikumal vaatlemisel võib ilmneda, et onu ettevõte on tõepoolest parim pakkuja ja ametnik suudab seda tõestada korralikult läbiviidud pakkumisprotsessis. Sel juhul on tegemist näiva huvide konfliktiga [vt vahendi nr 1 seletus].

Küsimus: Kas sellisel juhul on tegemist ametikoha kuritarvitamisega?

V: näivalt küll, kuid see sõltub antud juhtumi täpsematest asjaoludest.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Seitsmes juhtum

Sinu ministeerium sõlmib igal kuul suure hulga lepinguid erinevate trükiste tegemiseks. Kolm ettevõtet, mis seni on teinud kõik ministeeriumi trükitööd, on kõrgelt hinnatud hea hinna ja kvaliteedi poolest.

Su isa on just ostnud kohaliku trükiäri. Sinu kui ametniku ülesandeks on menetleda kõiki väiksemaid ja keskmiseid trükitööde lepinguid.

Sul on ligipääs teiste ettevõtete pakkumiste detailidele. Su isa küsib, kas saaksid talle edastada vajalikku informatsiooni, et ta saaks esitada madalama hinnaga pakkumise. Sinu ministeerium on just välja tulnud lalaulatusliku algatusega kulude vähendamiseks.

Sa tead, et ministeerium hoiaks igal aastal kokku kümneid tuhandeid kroone, kui teeksid seda, mida isa sult palus.

Küsimus: Kas tegemist on huvide konfliktiga, kui ministeerium hoiaks sellise tegevuse tulemusena kulusid oluliselt kokku? Kas kulude kokkuhoid teeb sellise praktika lubatavaks?

V: See on huvide konflikt. Sa ei saa otsustada, et kokkuhoid õigustab korruptiivset tegevust. Samuti võidaksid sa tehingust isiklikult, seda läbi perekondlike huvide.

Küsimus: Kas see, kuidas asi välja paistab, on antud juhul oluline? Miks?

V: JAH, sest oluline on avalikkuse usaldus avalike institutsioonide eetilisuse suhtes. Onupojapoliitika ja ametiseisundi kuritarvitamine (äriliselt olulise informatsiooni varastamine ning konkurendile edastamine isikliku kasu eesmärgil) on käsitletav korruptsioonina **isegi siis**, kui ministeerium sellest raha säästab.

Seetõttu tuleb vältida igasugust näivat eetilisuse puudumist.

EBSCO Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kaheksas juhtum

Ühel parlamendisaadikul on linnas äri, kus tema kõige lähem sõber on linna politseijuhi abikaasa. Saadik väidab, et ta on laenanud päris suure hulga raha kõrvallinnas poodi pidavale kaupmehele. Kaupmees on aga haige, mistõttu tagasimaksed venivad.

Saadik küsib oma sõbralt, kas tema abikaasa, politseiülem, ei saaks midagi teha, et saadik oma raha tagasi saaks.

Politseiülem annab seejärel ühele oma alluvale mitteametliku ülesande kaupmehe elu "raskeks teha", konkreetseid juhiseid andmata. Kaupmehe suhtes puuduvad igasugused kahtlused, et ta oleks millegi vastu eksinud; tema kohta ei ole algatatud ühtegi uurimist. Alluv helistab kaupmehele ja teatab, et politsei võib hakata teda külastama iga päev, kuni ta võla ära maksab.

Küsimus: Kas antud juhtumi puhul on tegemist huvide konfliktiga? Kui jah, siis milles see väljendub?

V: JAH, huvide konflikt on politseijuhi ametikohustuste ja isiklike huvide vahel. [Soov olla meele järele oma abikaasale ja parlamendisaadikule, andes ebaseaduslikke (mitteametlikke) korraldusi, mis vähendab politsei usaldusväärsust avalikkuse silmis.]

Küsimus: Kas antud juhtumi puhul on tegemist ametiseisundi kuritarvitamisega?

V: JAH. Antud juhtumi puhul kasutati ametivõimu selleks mitte ettenähtud eesmärkidel. Kodanike usk seaduslikkusesse sai ilmselt kannatada.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Üheksas juhtum

Ühe ministeeriumi (teede- ja sideministeerium) kõrgemad ametnikud osalevad aeg-ajalt ja enamasti isiklikust vabast ajast õhtusöökidel koos koolidirektorite, kirikuesindajate, erinevate ärimeestega kohalikest ajalehtedest ja telejaamadest, kinnisvaraarendajate, konsultantide, toojate ja ehitusettevõtjatega. Seda on peetud antud ministeeriumi kõrgemate ametnike jaoks enesestmõistetavaks. Osavõtumaksu ega muid rahalisi kohustusi sellega ei kaasne ning antud tegevust ei ole ministeeriumis kunagi käsitletud probleemsena.

Ühte sellist õhtusööki, millest võtsid osa ka kolm ministeeriumiametnikku, kirjeldati järgmise päeva ajalehes kui "priiskavat" lõunasööki kohaliku tuntud ehitusettevõtte kulul. Asi juhtus nädal enne seda, kui minister pidi lõplikult otsustama paari olulise ehitustööde hanke üle. Teatati, et enamuse tööde tellimuse sai see ettevõte, kes oli lõunasöögi kostitajaks.

Küsimus: Millised on siin ametiväärikuse probleemid?

V: Kui suhted ametiisikute ja erasektori töötajate vahel on vältimatud ja sageli ka soovituslikud, siis (väidetavalt) priiskava lõunasöögi ajastus ja eesmärk tekitavad kahtlusi nii nende ametnike väärikuses, kes otsustamises osalesid, kui ka ministeeriumi asjaajamise aususes. Lõunasöök tekitab ka vähemalt näiva ametnike huvide konflikti. Antud näite puhul ei oma tähtsust, et lõunasöök toimus nende vabal ajal (nad ei saa väita, et osalesid seal eraisikutena).

Ministeeriumi ülesandeks on näidata, et hankeprotsess oli vaba sobimatutest või korruptiivsetest mõjutustest. Kui seda ei suudeta, võib antud juhul olla tegemist riigi lõksupüüdmisega – soovitava ametliku otsuse saamisega ametnikke varjatult korruptiivsete meetoditega mõjutades, mis vajab edasist uurimist.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kümnes juhtum*

Sa oled järelevalvet teostav ametnik ja kuuled pesemisruumis kahe teise osakonna ametniku vestlust. Üks nendest räägib naerdes, kuidas ta sundis oma ülemust endale ametikõrgendust andma. Ta oli oma ülemusele öelnud, et ei teata sellest, et ülemus võtab kodanikelt altkäemaksu. Sellele oleks järgnenud uurimine tolle juhtivametniku suhtes ja tõenäoliselt kriminaalsüüdistused.

Kõrgema ametnikuna oled teadlik, et ametiisiku poolt altkäemaksu võtmine on tõsine kriminaalkuritegu. Teie ministeerium on just tutvustanud uut töötajate suhtes karmi altkäemaksuvastast poliitikat, mis sisaldab järelevalvet teostavatelt ametnikelt teistele ametiisikutele eeskujuks olemise nõuet. Samas oled sa teadlik, et see ülemus on alluvate seas ning ka kõigi organisatsiooni juhtivtöötajate hulgas väga populaarne.

Küsimus: Kas antud juhul on tegemist huvide konfliktiga?

V: JAH. Sinu isiklik huvi on olla seda lugu “mitte kuulnud”, mis väldiks sinu jaoks keeruka olukorra.

See olukord on konfliktis sinu kui järelevalvet teostava ametniku kohustusega kindlustada, et taolist asja uuritaks. Küsimus ei ole mitte ainult selles, kas altkäemaks on jätkuvalt probleemiks, vaid kui lugu on tõene, siis on probleem ka edutamisprotsessis (mis peaks põhinema teenetel), mis samuti tundub olevat korruptiivne.

Teine võimalus - kui kuuldud lugu **ei ole** tõene, on teise osakonna juhi maine tõsiselt ohustatud ning personalijuhtimise süsteemid võivad olla kompromiteeritud. Seda laadi juhtumid põhjustavad just seda ning tekkinud kahju on raske, kui mitte võimatu korvata. See, et sina ei ole kõnealuse oleva osakonna juhataja, ei oma antud juhul tähtsust. Sinu kui juhtiva ametniku kohus on tegutseda vastutustundlikult ning kindlustada, et juhtum leiaks käsitlemist.

Browse_it Edition • Only Read Only • Lecture seule

Üheteistkümnes juhtum*

Avalikku võimu teostava asutuse keskastme juht keeldub järjekindlalt värbamast või koolitusele saatmast ühe kindla usulise ja etnilise taustaga inimesi, vaatamata nende suurtele oskustele ja kõrgele kvalifikatsioonile. Tema põhjenduseks on, et nendest ei tule muud kui ainult pahandust.

Küsimus: Kas siin on tegemist huvide konfliktiga või on tegu kõigest isiklike eelistustega?

V: Siin on tegu tõsise konfliktiga, tegeliku ametiseisundi kuritarvitamisega ja subjektiivse otsustamisega. Juht lubab endale ühe etnilise grupi suhtes isiklikke eelarvamusi töötajate huvide arvelt (saada koolitatud töötajad, omada hea tööandja mainet, kohelda kõiki töötajaid võrdselt ja õiglaselt).

Nende töötajate õiguseid, keda koolitustele ei lasta, on samuti rikutud.

Kõnealuse usulise ja etnilise kogukonna õiguseid on kõige üldisemal tasandil samuti rikutud. Neil puudub tänu selle keskastme juhi tegevusele võrdne ligipääs avaliku sektori töökohtadele. Sellise juhi tegevus võib põhjustada organisatsioonile diskrimineerimisvastaseid või võrdse kohtlemise printsiipe käsitlevate seaduste rikkumisi, mis võib organisatsioonile (või valitsusele) kaasa tuua karistused, sh kompensatsiooninõuded.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kaheteistkümnes juhtum*

Asutuse autojuhi ametialaste ülesannete hulka kuulub ministeeriumi auto kasutamine kirjade kättetoimetamiseks ja ametialaste ülesannete laialiviimiseks. Tema madalalt makstud töö nõuab pidevat valvesolekut ning enamuse ajast ministeeriumist eemalolekut. Teda usaldatakse oma töö tegemisel teda minimaalselt kontrollides. Autojuht on töötanud ministeeriumis juba väga pikka aega ja temaga pole kunagi probleeme olnud.

Tänu tema töökorralduse paindlikkusele leiab autojuht, et tööajal on mugav ajada oma isiklikke asju – poes käia, lapsi kooli viia jms.

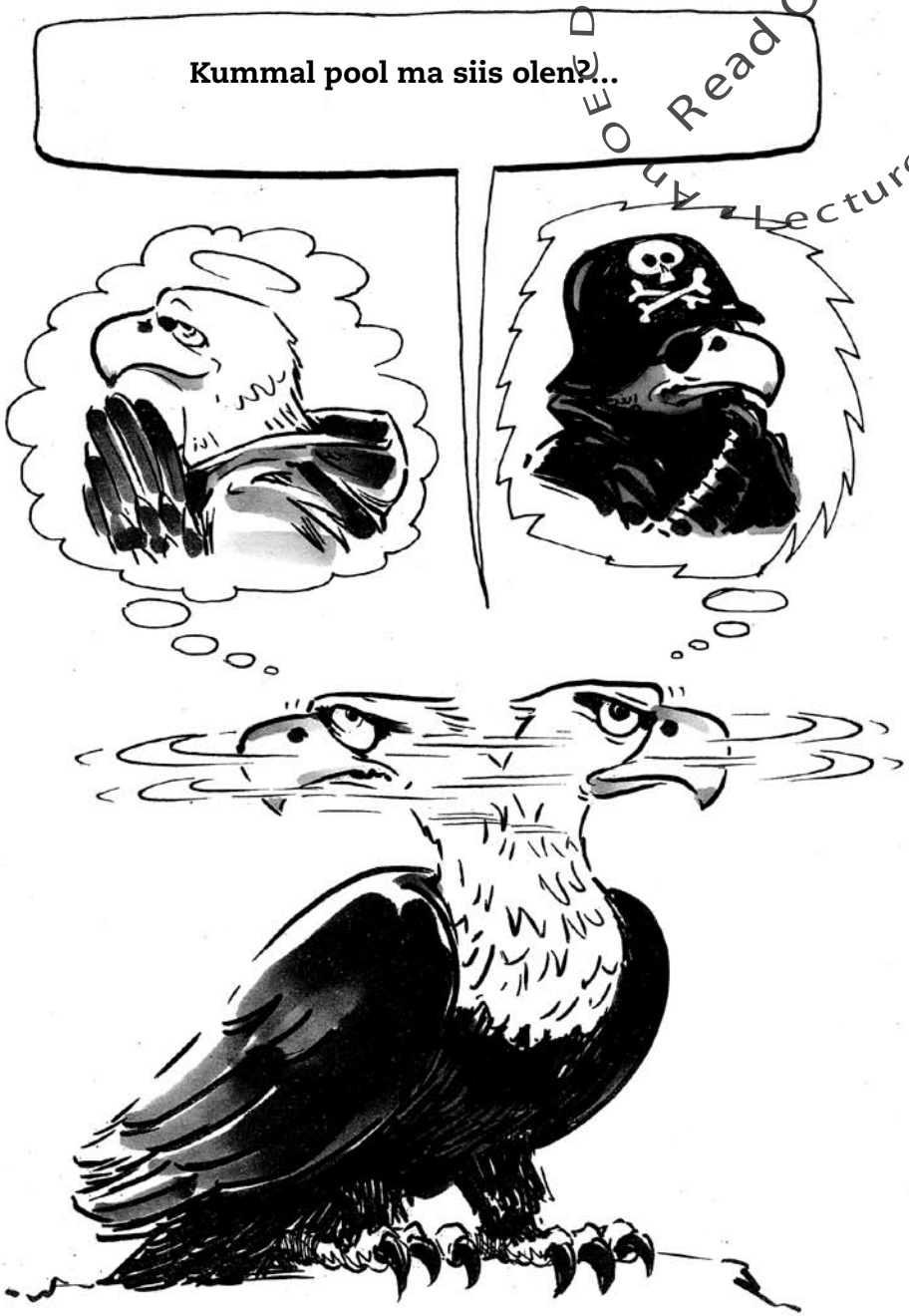
Küsimus: kas autojuhil on sobilik ministeeriumi autoga oma isiklikke asju ajada? Kas see on käsitletav korruptsioonijuhtumina?

V: Kui tema tööasjad ei kannata ja sellega ei kaasne olulisi lisakulutusi või riske organisatsioonile, võib see tunduda mõistlikuna.

Samas võib seda käsitleda näiva huvide konfliktina ja isiklike asjade eelistamisena. Probleeme võib tekitada ka ametiauto kasutamine isiklikel eesmärkidel.

Ministeeriumi auto kasutamist isiklikel eesmärkidel ei saa pidada korruptiivseks, kui ministeerium on sellest teadlik ning selle heaks kiidab, kuid personaalsed korraldused (näiteks kohaliku juhi vaikiv heakskiit ilma formaalse dokumentatsioonita) võivad olla vääritimõistetud ning ebaseaduslikud.

OED Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule



Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Kolmeteistkümnes juhtum*

Sinu amet väljastab kauplejatele lubasid restoranide ja müügilettide pidamise kohta linnas. Sinu ülesanne on vastavaid taotlusi menetleda. Ühel päeval astub ametist läbi populaarse müügileti omanik, härra A, et kiiresti pikendada homme lõppevat müügiluba. Ta väidab, et on kiirel ärireisil ja ei pannud uuendamistähtaega tähele.

Tavapäraselt võtavad taotluse menetlemise erinevad etapid kokku nädala. Teie ametil on väga range poliitika ilma loata kauplejate suhtes. Kui härra A tabataks ilma loata kauplemiselt, jääks ta müügilitsentsist ilma ning kaotaks oma koha turul.

Et näidata oma tänulikkust, pakub härra A sulle ja su perele kuu aega tasuta lõunaid, kui oled nõus tema taotluse täna läbi vaatama. Tegemist on väärtusliku pakkumisega, võrreldes seda sinu palgaga. Ta oleks väga solvunud, kui sa pakkumisest keeldud. Sinu ametil on range altkäemaksuvastane reegel, kuid sa tead, et see ei laiene kingitustele, mis on seotud toiduga.

Kui nõustud tema pakkumisega, on paratamatu, et mitme teise taotluse menetlemine lükkub kolme päeva võrra edasi, kuna täna on reede ja esmaspäev on riiklik püha.

Küsimus: Milline on antud juhtumi eetiline probleem?

V: Antud tingimustel tehtud väärtuslik kingitus tekitab huvide konflikti.

Samuti on probleemne põhjendamatu menetlemisaja pikenemine nende kauplejate jaoks, kes oma taotlused õigeaegselt esitasid.

See, et kaupleja solvub, kui sa tema kingitust vastu ei võta, on täiesti ebaoluline. Pakutav kingitus on tegelikult altkäemaks, eesmärgiga mõjutada sind antud juhtumi puhul ametlikke menetlemisprotseduure mitte arvestama, taotledes seeläbi teiste kauplejatega võrreldes eeliskohtlemist.

Adobe Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Neljateistkümnes juhtum*

Ministeerium viis hiljuti läbi uuringu avalikkuse hoiakute väljaselgitamiseks valitsuse ettepanekute suhtes muuta metsatööstust puudutavaid keskkonnaalaseid seaduseid. Avaliku teenistuja ülesandeks on küsitluse abil saadud tulemuste kokkuvõtmine. Ametnik jätab salaja arvestamata need vastused, mis on vastuolus tema enda põhjalikult läbikaalutud seisukohtadega, et valitsus peab jõulisemalt keskkonda, sealhulgas metsi kaitsma. Ametnik on väga kogenud ja pädev metsateadlane.

Küsimus: Kas avalik teenistuja käitub antud juhul valesti?

V: JAH. Siin on tegemist tegeliku huvide konfliktiga.

Küsimus: Mis on selles halba, kui ma eelistan isiklikke seisukohti, ja olen kindel, et mul on õigus?

V: Avaliku teenistujana ei saa ametnik seada esiplaanile isiklikke eelistusi. Salaja isiklikel eesmärkidel tegutsedes moonutas ta uuringu tulemusi ja hävitas valitsuse saadud informatsiooni. See on otseses mõttes korruptsioon, kuna avaliku teenistujana käituti isiklikel eesmärkidel ebaausalt, rikkudes usaldust.

See, et üldiselt metsi kaitstes tegutsetakse avalikes huvides, ei tähenda, et antud juhul ei oleks tegemist huvide konfliktiga.

Adobe Reader Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Viieteistkümnes juhtum*

Ühes väikeses kogukonnas hääletas valitud linnavolikogu liige uue ja vastuolulisi tundeid tekitava tee ehitamise poolt, mis peaks kulgema läbi metsiku turismi paigana populaarsust kogunud vana metsa. Teest oleks kasu linnavoliniku vennale, kes saaks parema ligipääsu oma talule.

Tema oponendid väitsid, et tee peletaks eemale matkajad, vähendaks paiga kõrvalisust ning suurendaks kohalike ojade ning jõgede saastatust. Oponentide väitel on linnavolinikul huvide konflikt. Nende väitel on tegemist uue eetikakoodeksi rikkumisega, kuna selle järgi oleks tulnud volikogul küsimuse hääletamisel deklareerida asjaolud, mis võivad sugulastele varjatult kasu tuua. Vastuseks korraldas linnavolinik oma mõju kasutades kohalikus ajalehes tema vastaste maine hävitamise kampaania.

Kui temalt selle kohta aru päriti, vastas ta, et tegemist on väikese kogukonnaga, kus kõik tunnevad kõiki ja paljud on seotud läbi perekondlike sidemete või abielu, mistõttu huvide konflikt on tähtsusetu. Kõik teavad, mis küsimused on linnavolikogus arutlusel ja "akadeemiline" eetikakoodeks on siinjuures ebavajalik. Meie teeme asju siin niimoodi.

Küsimus: Millised on siin ametiväärikuse probleemid?

V: Antud juhtumi puhul on tegemist selge huvide konfliktiga, kuna otsustamisega on seotud sugulase huvid. Mõnedes riikides võib selline huvide konflikti vorm olla seadusega keelatud kui "ühildamatu" suhe (ühildamatus).

Linnavoliniku pädevuses ei ole otsustada, kas järgida eetikakoodeksit või mitte, ainuüksi isikliku arvamuse põhjal, et kõik teavad enne linnavolikogu istungi toimumist, kes millistes küsimustes milliseid huvisid omab. Eetikakoodeksid on selleks, et panna paika olulised avalikud standardid või verstapostid. Neid võib vaadelda kui teatud lepinguid kogukonnaga, kus kirjeldatakse sobivat käitumist usaldust eeldatavatel ametikohtadel.

Kuigi tegemist on väikese kogukonnaga, on läbipaistvusel oluline roll ametiisikute vastutuse käsitlemisel. Avalikkuse teavitamine valitsemisega seonduvatest asjaoludest on oluline ka väikeste kogukondade puhul.

Browse_it Edition • Available Only • Lecture seule

Kuueteistkümnes juhtum*

Parlamendisaadiku abikaasa on seotud ärilise vaidlusega ühe ettevõtte turvateenuste lepingu üle, mille ühe punktina on kõne all relvastatud ihukaitse pakkumine. Rahvuslikes ajalehtedes ja televisioonis käib suurem avalik arutelu selle üle, kas turvateenuste valdkonda on vaja reformida. Viidatakse seostele organiseeritud kuritegevusega, illegaalsete immigrantide kasutamisele tööjõuna, suutmatusele lepinguid täita, maksudest kõrvalehoidmisele ning narkootikumide ja illegaalsete relvade ärile.

Parlamendisaadik kirjutab parlamendi ajalehe juhtkirjas ministrile, kelle haldusalas jagatakse turvateenuste litsentse. Ta kaebab turvaettevõte tegevuse üle ning kutsub üles nende tegevuslitsentsi üle vaatama.

Küsimus: Millised on siin ametiväärikuse probleemid?

V: Antud juhul on tegemist keerulise juhtumiga. Ühest küljest on parlamendisaadikul kohustus tegutseda avalikes huvides, sealhulgas ka antud juhtumi puhul. Samas ei paista tema mure olevat seotud ministri tegevuse või politsei vastutusalaga.

Teisalt on ministri abikaasa huvid majanduslikud ja ilmselt mitte väga tihedalt seotud avalikkuse murega. Puudulik on informatsioon ka vaidluse asjaoludest. Ei saa eeldada, et parlamendisaadiku abikaasa kaebused on põhjendatud.

Saadiku abikaasa võib olla seotud saadiku toetava sõnavõtuga talle, aga ei pruugi. Siinkohal tuleb seda esitada faktiküsimusena.

Antud tingimustel võib parlamendisaadiku sõnavõtt parlamendi ametlikus lehes litsentsiloa ülevaatamise nõudega olla käsitletav ametiseisundi ebasobiva kasutamisena isiklikel eesmärkidel.

Saadikul on näiv huvide konflikt.

OECD Browse_it Edition • OECD Eye • ReadOnly • Lecture seule

Vahend nr 15

VAHENDI NIMETUS: **OECD juhtnöörid huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris**

VAHENDI TÜÜP: ***juhtnöörid***

RAKENDUSED: ülevaatlik informatsioon huvide konflikti määratlemise ja käsitlemise reeglite/poliitikate/seaduste loomiseks [põhimõtteliselt on need rakendatavad valitsemise kõigil tasanditel ja nii valitud kui ametisse nimetatud ametiisikute puhul].

Kommentaarid: antud juhtnöörid põhinevad uuringul, mille raames OECD vaatles kolmekümne riigi kogemusi huvide konflikti lahendamisel.

Juhtnööride eesmärk on aidata valitsustel ning ametiasutustel üle vaadata olemasolevad huvide konflikti käsitlevad poliitikad ja praktikad selle riigi avalike teenistujate ja teiste ametiisikute jaoks, mis edendab ametiväärikust ja suurendab avalikkuse usaldust avalike institutsioonide suhtes.

Juhtnöörid lähtuvad seisukohast, et kui ametiisikute huvide konfliktid jäävad lahendusteta, vähendab see otsuste kaalu, väänab seaduslikkuse mõtet, ohustab huvide konflikti vastase poliitika arendamist ja rakendamist, takistab vaba turu arengut, mõjutab riigi ressursside kasutamist, õhutab korruptsiooni ja selle kõige tõttu vähendab avalikkuse usaldust avalike institutsioonide suhtes.

Huvide konflikti poliitika võib muutuda probleemseks seoses muutunud avaliku halduse käsitustega, muutustega valitsemise ja valitsusasutuste traditsioonilistes rollides ning muutunud avalike ootustega. Selle kõige tulemusena pakuvad juhtnöörid huvide konflikti määratlemiseks lihtsa definitsiooni. Praktiline tegevus keskendub peamisel ideel – ametiisiku ametikohustuste täitmise ja isiklike huvide konfliktiga mitteleppimisel.

Juhtnööride komplekt sisaldab peamisi põhimõtteid, poliitikakujundamise võrgustikku, ametkondlikke strateegiaid ja huvide konflikti käsitlemise lihtsaid vahendeid. Need on jagatud kolme ossa:

- Huvide konflikti käsitlemine
- Poliitika kujundamine
- Poliitika rakendamine.

OECD Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

OECD juhtnöörid huvide konflikti käsitlemiseks avalikus sektoris

Eessõna

Kasvav avalikkuse huvi

Avaliku huvi teenimine on valitsuste ja avalike institutsioonide peamine eesmärk. Kodanikud ootavad nii ametiisikutelt kui avalikelt teenistujatelt ametikohustuste väärikat, ausat ja erapooletut täitmist. Valitsustelt oodatakse, et nad tagaksid ametiisikute erahuvidest või grupihuvidest mittelähtumise, kuna see võib ohustada ametlikke otsuseid ja avalikku haldamist. Ühiskond on muutunud nõudlikuks ja ebapiisavalt käsitletud huvide konfliktid viivad selleni, et avalikkuse usk avalikesse institutsioonidesse nõrgeneb.

Huvide konfliktist on saanud kasvav avaliku huvi objekt nii avalikus kui erasektoris terves maailmas. Valitsuse ja avaliku sektori jaoks on huvide konflikt olnud juba pikka aega aktuaalne, eesmärgiga töötada välja vastavad poliitikad, seadused ja käsitlemise viisid, mis aitaksid säilitada valitsuse ja avalike institutsioonide väärikust ning erapooletuid otsustusprotsesse. Ka erasektoril on pikaajaline ajalugu eetilise äri ajamisel, mille eesmärk on olnud aktsionäride ja avalikkuse huvide kaitse. Hiljutised skandaalid on juhtinud tähelepanu vajadusele ennetada olulisi huvide konflikte, näiteks juhud, mil ametiisik lahkub ametikohalt eraettevõttese või MTÜsse; olukord, kus audiitorfirma pakub kliendile samaaegselt nii auditeerimis- kui konsultatsiooniteenust või juhtum, kus järelevalveasutus muutub liiga lähedaseks äriettevõtetega, kelle üle ta järelevalvet peaks teostama.

Kiiresti arenevad suhted avaliku, era- ja kolmanda sektori vahel võtavad selliseid koostöövorme nagu avaliku ja erasektori partnerlus (PPP), iseregulatsioonid, töötajate vahetamine ja sponsorlus. Uued töötamise vormid avaliku sektori heaks on tekitanud samuti potentsiaalse ohu ametis olemisega seotud traditsioonilistele kohustustele ja lojaalsusele. Selle tulemusena on ilmselgelt tekkinud uued võimalused huvide konflikti tekkeks, milles isiku kui ametniku erahuvid ja ametikohustused satuvad vastuollu. Kasvav avalikkuse huvi on survestanud valitsusi kindlustama, et ametlikud otsused oleksid tehtud väärikust ohustamata.

Kuigi huvide konflikt ei ole *ipso facto* korruptsioon, on kasvanud arusaam, et kui vastuolud erahuvide ja ametiisiku ametikohustuste

Browse_it Edition • For Read Only • Electronic use

vahel ei ole piisavalt käsitletud, võib see põhjustada korruptsiooni. Hea huvide konflikti käsitlemise poliitika eesmärk ei saa olla ametiisikutele kõikide erahuvide keelamine, kuid ka selline lahendus on võimalik. Otsene eesmärk peaks olema ametlike poliitikate ja halduotsuste ning kogu avaliku halduse eetilisuse säilitamine arvestusega, et lahendamata huvide konflikt võib põhjustada ametikoha kuritarvitamise.[1]

Selline eesmärk on põhimõtteliselt saavutatav, kui suudetakse tagada, et ametiasutustel on reaalselt rakenduvad eetikastandardid ja tõhusalt toimivad protsessid riskide hindamiseks ning ilmnenud huvide konflikti edaspidiseks ennetamiseks. Selleks tuleb kasutada sobivaid sisemisi ja väliseid aruandlusmehhanisme, huvide konflikti käsitlemisi ning vajadusel ka karistusi, et kindlustada ametiisikute isiklik vastutus standardite järgimise ees.

Traditsiooniliselt on huvide konflikte liikmesriikides lahendatud erinevalt, lähtudes nende ajaloolise, õigusliku ja avaliku teenistuse traditsioonide erinevusest. Institutsionaalsed vahendid nagu väline audit ja kontroll või teised järelevalvemeetmed on üheks võimaluseks huvide konflikti käsitlemisel. Teised vahendid nagu piiratud või täieliku erahuvide deklaratsiooni avaldamine ja/või tugevama väärikust toetava juhtimiskultuuri edendamine võivad samuti tõhusad olla.

Huvide konflikt kui probleem

Kiiresti muutuvas avalikus sektoris jääb huvide konflikt alati probleemiks. Liiga range erahuvide kontroll võib olla vastuolus teiste õigustega, olla ebaproduktiivne või praktikas mittetöötav. Samuti võib see mõned inimesed avalikust teenistusest eemale peletada. Seetõttu peab kaasaegne huvide konflikti poliitika olema tasakaalustatud. Tuleb määratleda võimalikud avaliku sektori riskikohad ametiväärikuse suhtes, keelata vastuvõetamatud huvide konfliktid, käsitleda tekkinud huvide konflikte piisavalt, kindlustada avalike organisatsioonide ja ametiisikute/ametnike teadlikkus sellistest olukordadest, kindlustada tõhusate protseduuride väljatöötamine huvide konflikti olukordade määratlemiseks, avastamiseks, käsitlemiseks ning mõistlike lahenduste levitamiseks.

Juhtnööride eesmärgid

Juhtnööride peamine eesmärk on aidata liikmesriikidel kesk-valitsuse tasandil üle vaadata olemasolevad huvide konflikti poliitikad ning praktikad ametiisikutele, sealhulgas avalikele teenistujatele

PDF Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

ja lepingulistele töötajatele. Juhtnöörid pakuvad toetust poliitikate väljatöötamisel ka teistele valitsemistasandtele ning riigiomanduses olevatele ettevõtetele.

Juhtnöörid peegeldavad poliitikaid ja praktikaid, mis OECD liikmesriikides on oma tõhusust tõestanud ja mille eesmärk on:

- Aidata valitsuse institutsioonidel ja ametitel luua tõhus huvide konflikti poliitika, mis on avalikkusele kinnituseks nende väärikast tegutsemisest ning ametiisikute ja avalike otsuste väärikusest.
- Luua praktiliste juhiste võrgustik, mis aitaks rediseerida seniseid poliitikaid ning uuendada mehhanisme vastavalt OECD riikide headele praktikatele.
- Arendada avaliku teenistuse kultuuri, kus huvide konflikt on läbipaistvalt ning mõistliku aja jooksul tuvastatud, küllaldaselt käsitletud ja lahendatud, ilma et avaliku organisatsiooni tõhusus ja mõjusus kannataksid.
- Toetada avaliku sektori, erasektori ja kolmanda sektori koostööd, kus avaliku sektori toimimise standardid defineerivad selgelt osapoolte vastutuse tegutsemise eetilisuses.

Huvide konflikti defineerimine

Ajalooliselt on huvide konflikti defineeritud erinevatel viisidel. Kõigil ametiisikutel on legitiimsed huvid, mis tekivad nende eraisikuks olemisest, mistõttu ei saa huvide konflikti lihtsalt ära hoida või keelata - need peavad olema defineeritud, identifitseeritud ja lahendatud. Käesolevad juhtnöörid lähtuvad definitsioonist, mis on lihtne ja praktiline, et efektiivselt identifitseerida ja käsitleda konfliktolukordi. See on järgmine:

> *Huvide konflikt tähendab konflikti ametiisiku ametikohustuste ja erahuvide vahel, kus ametiisiku erahuvid võivad sobimatult mõjutada tema ametikohustuste täitmist ning vastutust.*[2]

Sellisel viisil *huvide konflikti* defineerides on sellel mõistel sama tähendus, mis *tegelikul huvide konfliktil*. Huvide konflikti olukord võib eksisteerida käesoleval hetkel või olla aset leidnud mingil hetkel minevikus.

Näiv huvide konflikt eksisteerib juhul, kui ametiisiku erahuvid *näivad* sobimatult mõjutavat tema ametikohustuste täitmist, *kuid faktiliselt sellega tegemist ei ole*. *Potentsiaalne* konflikt tekib siis, kui ametiisikul on sellised erahuvid, mis võivad põhjustada huvide konflikti, kui ametiisik peab tegelema vastavate (konflikti põhjustavate) ametikohustustega tulevikus.

PDF Download – Browse_it Edition • For Read Only • Lectura sola

Kui erahuvid on *faktiliselt* põhjustanud sobimatu ametikohustuste täitmise, tuleb sellist olukorda käsitleda väärkäitumise või ametiseisundi kuritarvitamisena, vahel isegi korruptsioonina ja mitte huvide konfliktina.[3]

Antud definitsioonis ei ole *erahuvid* piiratud finants- või muude vahenditega, mis annaksid ametiisikule otsest isiklikku kasu. Huvide konflikt võib olla põhjustatud ka muust legitiimsest erahuvidega seotud tegevusest, isiklikust liikmelisusest või ühendusse kuulumisest ning perekondlikest huvidest, kui on alust kahtlustada nende sobimatut mõju ametikohustuste täitmisele. Erijuhtumina on käsitletav ametiisiku töötamine pärast ametikohalt lahkumist. Ametiisiku läbirääkimised tulevase töökoha üle on üldiselt käsitletavad kui huvide konflikti olukord.

Sellisel viisil defineeritud huvide konflikt on juhtnööride lähtekohaks, sest huvide konflikti ebapiisav käsitlemine ja korraliku lahenduse puudumine võib nõrgendada demokraatliku valitsuse toimimist:

- Nõrgendades ametiisikute pühendumist õiguslikkuse, erapooletuse ja õigluse ideaalidele avalike otsuste tegemisel ja
- Moonutades seaduslikkust, poliitikate väljatöötamise ja rakendamise mõtet, turu toimimist ja riigi ressursside kasutamist.

Huvide konflikti käsitlemise aluspõhimõtted

Avalike institutsioonide usaldusväärsuse säilitamiseks tuginevad juhtnöörid seisukohale, et ametiisikud peaksid järgima ametiväärikuse edendamiseks ametikohustuste täitmisel ning vastutuse kandmisel järgmisi huvide konflikti käsitlemise aluspõhimõtteid:

Avaliku huvi teenimine

- Ametiisikud ja ametnikud peavad otsuseid tegema ja nõu andma vastavalt kehtivale seadusele ja poliitikatele, iga juhtumi asjaolusid arvesse võttes, seejuures isiklikke eesmärke silmas pidamata (omakasupüüdmatult). Otsustajate religioossed, professionaalsed, parteipoliitilised, etnilised, perekondlikud või muud isiklikud eelistused ei tohi mõjutada ametikohal tehtavate otsuste, täpsemalt iga juhtumi käsitlemise väärikust ja kvaliteeti.
- Ametiisikud peavad piirama isiklike huvidega seotud tehinguid või nendest hoiduma, kui need ohustavad ametlikke otsuseid, milles nad osalevad. Kui see on vältimatu, peab ametiisik ennast taandama otsuse tegemisest, mis oleks ohustatud tema erahuvide või isikliku seotuse tõttu.

Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

- Ametiisikud peavad hoiduma soovist eraelulistel eesmärkidel ära kasutada siseinfot, mis ei ole avalikult kättesaadav ning mis on neile teatavaks saanud tänu ametikohustustele. Tuleb vältida ametikoha ja riigi ressursside kasutamist isiklikel eesmärkidel.
- Ametiisik ei tohi otsida või vastu võtta ükskõik millist ebasobivat tulu, mida pakutakse talle mõjutamaks ametikohustuste täitmist või mittetäitmist.
- Ametiisikud ei tohi kasutada ametit ja valitsemisega seotud ressursse isiklikel eesmärkidel nagu lepingu sõlmimine ettevõttega, kus loodetakse tööd saada pärast teenistusest lahkumist.

Läbipaistvuse ja järelevalve suurendamine

- Avalikud teenistujad, ametiisikud ja ametiasutused peavad olema valmis kõrgendatud avalikkuse tähelepanuks. Seda kohustust ei saa täita vaid seadusi täites, see eeldab laiemalt avaliku teenistuse väärtuste nagu omakasupüüdmatus, erapooletus ja ametnikuväärikus, järgimist.
- Tuleb teada anda kõigist isiklikest huvidest, mis võivad ohustada erapooletut ametikohustuste täitmist. See võimaldab asjakohast kontrolli ja olukorra käsitlemist.
- Ametiasutused ja ametnikud peavad huvide konflikti olukordade käsitlemisel olema järjekindlad ja avatud.
- Ametiisikud ja organisatsioonid peavad edendama järelevalvet selle üle, kuidas huvide konflikti olukorrad on vastavalt seadustele lahendatud.

Isikliku vastutuse ja personaalse eeskuju edendamine

- Ametiisikutelt oodatakse, et nad peavad igal ajal käituma väärikalt ning nii töötajatele kui kogu avalikkusele eetilist eeskuju näitavalt.
- Ametiisikud peavad võtma vastutuse korraldada isiklikku huvi puudutavad asjad nii, et vältida ametikohale nimetamisest tekkida võivaid huvide konflikte.
- Ametiisikud peavad huvide konflikti ilmnedes võtma vastutuse konflikti lahendamise osas viisil, kus eelistatud oleksid avalikud huvid.
- Ametiisikutelt ja avalikelt organisatsioonidelt oodatakse, et nad näitaksid oma pühendumist ametiväärikusele ja professionaalsusele, rakendades tõhusaid huvide konflikti lahendamise poliitikaid ja praktikaid.

Browse_it Edition • Read only • Lecture seule

Huvide konflikti suhtes sallimatu organisatsioonikultuuri loomine

- Avalikud organisatsioonid peavad töökeskkonnas pakkuma ja rakendama vastavaid poliitikaid, protsesse ja praktikaid, mis looksid huvide konflikti olukordadele efektiivse kontrolli ja käsitlemise.
- Organisatsiooni praktikad peavad innustama ametnikke huvide konflikte avastama ja nende üle arutlema. Tuleb pakkuda mõistlikke vahendeid teavitajate kaitseks.
- Organisatsioonide eesmärk peab olema avatud kommunikatsiooni ja dialoogi loomine ning säilitamine eetilisuse edendamiseks.
- Avalikud organisatsioonid peavad pakkuma juhtnööre ja koolitusi, mis looksid reeglite ja praktikate mõistmise ja arendamise keskkonna ning nende rakendamise igapäevatöös.

Poliitikate võrgustiku arendamine

Huvide konflikti käsitlemise määratlemine on ühe riigi haldusstruktuuri, poliitilise, administratiivse ja õigusruumi seisukohalt äärmiselt oluline. Käesolevate juhtnööride eesmärk ei ole katta kõiki huvide konflikti tekkimise võimalusi. Loodud on pigem üldine poliitika ja praktika käsitus, mis vastaks kiiresti muutuvale sotsiaalsele kontekstile. Väljapakutud meetmete eesmärk on tervikliku ja kooskõlalise huvide konflikti käsitlemise süsteemi loomine. Antud lähenemise võtmefunktsioonid on:

- **Definitsioon**, mis on antud peamistele huvide konflikti olukorra tunnustele, mis võivad ohtu seada organisatsiooni ja ametiisiku ametiväärikuse .[4]
- **Määratlemine**, mis on antud vastuvõetamatutele huvide konflikti olukordadele.[5]
- **Juhtimine ja pühendumine**, et rakendada huvide konflikti poliitikaid.[6]
- **Teadlikkus**, et toetada normidele, poliitikatele ja seadustele vastavust ning riskialade **etteaimamist** ennetustegevuseks.[7]
- Vajaliku informatsiooni **sobiv avalikustamine** ja konfliktide **tõhus käsitlemine**.[8]
- **Koostöö** teiste osapooltega, sh lepingupartnerite, klientide, sponsorite ja kogukonnaga.[9]
- Huvide konflikti poliitika **hindamine ja määramine** seniste kogemuste valguses.[10]
- Poliitikate ja protseduuride **edasiarendamine ja sobitamine** muutuvatele oludele vastavaks.

CD Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

1.1. Määratle huvide konflikti olukorrad

1.1.1. Paku selge ja realistlik kirjeldus sellest, millised asjaolud ja suhted võivad viia huvide konfliktini.

a) Üldine huvide konflikti kirjeldus peab olema kooskõlas põhiideega, mille kohaselt on selliseid olukordi, kus ametiisiku erahuvid või liikmelisus satuvad või võivad sattuda vastuollu tema ametikohustuste täitmisega. Kirjeldus peab rõhutama käesoleva poliitika peamist eesmärki – tugevdada avalikkuse usaldust valitsemise institutsioonide suhtes.

b) Kirjeldus peab lähtuma seisukohast, et mõned huvide konflikti olukorrad on praktikas vältimatud, kuid avalikel organisatsioonidel on kohustus defineerida olukorrad või tegevused, mis on ühildamatud ametiisiku rolli või avalike funktsioonide täitmisega, eesmärgiga säilitada avalikkuse usaldus ametlikke funktsioone täitvate ametiisikute ametiväärikuse, erapooletuse ja isikliku omakasupüüdmatuse suhtes, mis oleks rikutud, juhul kui konfliktid jääksid lahenduseta.

c) Poliitika peaks andma ülevaate nendest erahuvidest, mis võivad põhjustada huvide konflikte: finants – ja majandushuvid, võlad ja vara, tulu taotlevate ja mittetulunduslike organisatsioonide liikmelisus, poliitiliste, ametiühingute või erialaste organisatsioonide liikmelisus, muud erahuvid, ettevõtmised või suhted (lubadused erialasele, kogukondlikule, etnilisele, perekondlikule või religioossele grupile, lähtuvalt isiklikest või professionaalsetest võimalustest; suhted isikuga ühist majapidamist omavate isikutega).

d) Täpsemad vastuvõetamatu tegevuse näited tuleb tuua nende gruppide liikmetele, kes töötavad kõrge riskiastmega tegevusaladel nagu avaliku- ja erasektori koostöö, riigihanked, reguleerivad ja järelevalvefunktsioonid, lepingulised suhted. Erilist tähelepanu tuleb pöörata nende funktsioonide täitmisele, mis on suure meedia või avalikkuse tähelepanu all.

1.1.2. Kindlustada, et huvide konflikti vältimise poliitikat viidaks ellu kooskõlas organisatsiooni strateegiate ja praktikatega, mis aitavad tuvastada tööalaselt tekkivad huvide konflikti olukorrad.

a) Seadused ja koodeksid kui esmaallikad peavad pakkuma huvide konflikti poliitikale vajalikke definitsioone, printsiipe ja põhinõudeid.

b) Juhtnöörid ja koolitusmaterjalid, nagu ka nõustamine ja konsultatsioonid peavad pakkuma praktilisi näiteid huvide konflikti olukordade lahendamiseks. Erilist tähelepanu vajavad kiiresti muutuvad või "hallid" alad nagu erasektori sponsorlus, erastamine ja regulatsioone vähendavad programmid, suhted MTÜdega, poliitiline aktiivsus, avaliku ja erasektori koostöö ning töötajate liikumine sektorite vahel.

Browse_it Edition • Read Only • Lugemisrežiim

1.2. Loo huvide konflikti tuvastamise, käsitlemise ning lahendamise reeglid

1.2.1. Kindlusta, et ametiisikud/ametnikud teaksid neile esitatavaid nõudmisi, et tuvastada ning teavitada huvide konflikti olukorrast.

a) *Ametisse nimetamisel või uuele ametikohale asumisel* – loo reeglid, mis võimaldavad ametiisikul ametisse asudes määratleda ja avaldada asjassepuutuvad erahuvid, mis võivad vastuollu sattuda tema ametikohustustega. Selline deklaratsioon on tavaliselt formaalsete nõuetega (registreerides informatsiooni huvide määratlemisest), perioodiliselt esitatav (tavapäraselt ametisse asudes ja seejärel teatud intervalliga, tavaliselt kord aastas) ning kirjalik. Erahuvide avaldamine ei pea olema tingimata avalik protsess. Organisatsioonisisene või piiratud ligipääsuga avalikustamine koos konfliktide sobiva lahendamise ja käsitlemisega võib olla piisav, et täita poliitika eesmärki – suurendada avalikkuse usaldust ametiisiku ja organisatsiooni eetilisuse suhtes. Üldine reegel on, et mida kõrgem ametnik, seda tõenäolisemalt on erahuvide avalikustamine vajalik. Mida madalama astme ametnik, seda tõenäolisemalt piisab organisatsioonisisesest avalikustamisest.

b) *Avalikustamine ametis olles* – teavita ametiisikuid, et nad on kohustatud vastavalt reeglitele avaldama kogu asjassepuutuva informatsiooni, kui nende viimase deklaratsiooni esitamisega võrreldes on asjaolud muutunud või juhul, kui tekib uus ilmne huvide konflikti olukord. Samuti kui formaalse esitamise puhul, ei pea avalikustamine olema avalik protsess. Organisatsioonisisesed deklaratsioonid võivad olla piisavaks kinnituseks avalikkusele, et ametiväärikusele osutatakse vajalikul määral tähelepanu.

c) *Deklaratsiooni täielik esitamine* – määratle, kas deklaratsioon sisaldab kõike olulist informatsiooni huvide konflikti kohta, et kindlustada sobivateks otsusteks piisava informatsiooni olemasolu. Vastutus deklaratsiooni õigsuse eest on ametiisikul endal.

d) *Efektiivne avalikustamise protsess* – kindlusta, et organisatsiooni halldusprotsess toetab avalikustamist täielikult, et avaldatud informatsioon on hinnatud ning asjakohaselt säilitatud. Vastutus õige informatsiooni esitamise eest peab olema ametiisiku kanda. Kindlusta, et õige informatsiooni esitamise vastutus oleks ametiisikul ja selle nõudmine selgelt edastatud ja jõustatud teenistusse võtmisel.

PDF Browse_it Edition • Read Only • Lugemiseks ainult

1.2.2. Loo selged reeglid, mida ametiisikult/ametnikult nõutakse huvide konflikti käsitlemisel.

a) *Konfliktis olevate erahuvide käsitlemine* - ametiisikud peavad olema valmis võtma kohustuse määratleda oma asjassepuutuvad erahuvid. Organisatsiooni vastav poliitika peab kajastama arusaama, et erahuvide deklareerimine ei kõrvalda iseenesest konflikti. Lisavahendid konflikti kõrvaldamiseks või käsitlemiseks peavad olema läbi kaalutud.

b) *Lahendamise ja käsitlemise võimalused* – jätkuval või kestva huvide konflikti lahendamise ja käsitlemise võimalused võivad hõlmata vastavalt vajadusele üht või mitut alljärgnevatest strateegiatest. Näiteks:

- Vastavast huvist ilmajätmine või selle likvideerimine.
- Ametiisiku kõrvalejäämine teda huvitavast otsustusprotsessist.
- Asjasthuvitatud ametiisiku ligipääsu piiramine teatud informatsioonile.
- Ametiisiku suunamine konfliktiga mitteseotud ametikohustuste täitmisele.
- Ametiisiku ametikohustuste ja vastutuse muutmine.
- Huvide konflikti lahendamine "pimeda usalduse" abil.
- Ametiisiku loobumine konflikte tekitavatest erahuvilistest funktsioonidest või
- Ametiisiku loobumine ametikohast.

c) *Taandamine ja piirangud* – kui teatud konflikt ei esine sageli, võib olla sobiv ametiisiku vastavale ametikohale jätmine, kuid tema mitteosalemine teda huvitavate otsuste tegemisel. Vastava otsuse võib sellisel juhul teha sõltumatu kolmas osapool; ametiisik võib kõrvale jääda otsuse hääletamisest; hoiduda osalemast teda huvitavate ettepanekute või plaanide arutlustel; loobuda tema erahuve puudutavate dokumentide või asjassepuutuva informatsiooni saamisest. Võimalus ametikohustuste muutmiseks peab samuti jääma, kui konflikt on korduv ja *ad hoc* taandamisest ei piisa. Eriliselt tähelepanu tuleb pöörata põhimõttele, et kõik otsustamisse puutuvad osapooled teaksid ametivääriku kaitsmise võimalusi taandamise puhul.

d) *Ametist lahkumine* – ametiisikud peavad loobuma konflikte põhjustavatest erahuvidest, kui nad tahavad jääda oma ametikohale ja huvide konflikti ei ole võimalik mõnel teisel viisil lahendada (nt ühel või mitmel ülaltoodud viisil). Kui tõsist huvide konflikti ei ole võimalik lahendada teistmoodi, peab ametiisik oma ametikohast loobuma. Huvide konflikti poliitika (koos vastavate seaduste ja/või töölepingu punktidega) peab võimaldama tingimused niisugusel puhul teenistuse/töösuhte lõpetamiseks nõuetele vastavalt.

e) *Otsuste tegemise läbipaistvus* - erahuvide registreerimine ja deklareerimine koos konfliktide lahendamisega peavad olema vastavalt

Browse_it Edition • An OD Reading • Lecture seule

formaalsetele nõuetele dokumenteeritud. See võimaldab organisatsioonil vastavalt vajadustele näidata, et konkreetne konflikt on küllaldaselt käsitletud ja lahendatud. Edasine informatsioon konfliktide kohta võib olla avalikustatud, kui see toetab poliitika eesmärki, näiteks eesmärgiga näidata, kuidas mingi konflikt sai vastaval koosolekul kirja pandud ja käsitletud.

Poliitikate võrgustiku rakendamine

Võimalikest huvide konfliktidest teadlik olemine on ametiisiku enda kohustus. Avalikud organisatsioonid ja valitusasutused on kohustatud kindlustama, et huvide konflikti poliitika oleks tõhusalt rakendatud. Erilist tähelepanu vajavad riskivaldkonnad ja – funktsioonid, kuna need võivad tekitada suuremaid konflikte ning põhjustada suuremat kahju organisatsiooni väärikusele ja avalikkuse usaldusele. Seetõttu tuleb reeglitele ja normidele vastamisel tegeleda terviklahendustega.

2. 1. Näita juhina pühendumist

2.1.1. Eestvedamine

Kõik ametiisikud, eriti kõrgemad ametnikud ja juhid, peavad käsitlema oma erahuvisid viisil, mis säilitaks avalikkuse usalduse nende endi ja nende organisatsiooni väärikuse suhtes ning oleks teistele eeskujuks. Kitsalt seadusele või huvide konflikti poliitikale vastamine ei ole piisav, et kindlustada avalikkuse usaldus organisatsiooni väärikuse suhtes.

2.1.2. Pühendumine - organisatsioonid peavad võtma vastutuse huvide konflikti poliitikate tõhusaks rakendamiseks:

a) *Otsustades üksikute juhtumite puhul* - juhid peavad olema valmis tegema otsuseid erahuvidest teavitamise korral. Täpsemalt, nad peavad analüüsima laiemalt, kas on mõistlik kahtlustada, et isiku ligipääsul vastavale informatsioonile oleks tegemist lahendamata huvide konfliktiga, mis ohustab organisatsiooni väärikust. Määratledes sobivaima huvide konflikti lahenduse, peavad juhid kaaluma organisatsiooni, avalikkuse ja teenistusandja õiguslikke huve ning kõiki teisi asjaolusid, sh isiku ametikohaga seotud asjaolusid ja konflikti loomust.

b) *Poliitika tõhususe jälgimine ja hindamine*- organisatsioonid peavad teatud perioodilisusega kontrollima poliitika tõhusust ning sobivust pidevalt muutuvas keskkonnas praeguste ja tekkida võivate konfliktide käsitlemisel, vajadusel tuleb valmis olla ka poliitika muutmiseks või ümbertöötamiseks.

EBSCO eBook Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

2. 2. Loo töötajatega partnerlussuhted: teadlikkus, ettenägelikkus ja ennetus

2. 2. 1. Kindlusta huvide konflikti puudutava poliitika mõistmine ja selle laialdane avaldamine.

a) *Avalda huvide konflikti poliitika* - edasta kõigile ametiisikutele – nii uutele kui nendele, kes võtavad üle ametikoha või funktsioonid – selge sõnum kehtivast huvide konflikti poliitikast.

b) *Anna regulaarseid meeldetuletusi* - meenuta ametiisikutele muutuvates tingimustes regulaarselt poliitika rakendusi. Kindlusta, et ametiisikud teaksid, kuidas reeglid rakenduvad antud organisatsioonis ja millised on nende endi kohustused. Nii võib organisatsiooni käitumiskoodeks olla praktiliseks vahendiks huvide konflikti standardite selgitamisel ja kommunikeerimisel nii ametiisikutele kui ka laiemale avalikkusele.

c) *Kindlusta, et reeglid ja protseduurid oleksid kättesaadavad* – paku viimast informatsiooni organisatsiooni huvide konflikti poliitikate, reeglite ja haldusprotseduuride kohta. Esita selgelt organisatsiooni lisanõudmised.

d) *Paku juhiseid* - toeta ametiisikuid informatsiooni ja nõuga, mis sisaldaks näiteid tegelikust elust ning arutelu huvide konflikti olukordade käsitlemise kohta minevikus ja käsitlemisele seatud ootuste kohta tulevikus. Pea töötajatega nõu poliitika rakendamisel ning kindlusta, et poliitikat on mõistetud ja see on omaks võetud.

e) *Paku tuge* - määratle võimalikud abiallikad ametiisikutele, kellel on kõhklusi poliitika rakendamisel, ning informeeri, kuidas sellist abi saada. Tee tõhusa informeerituse kindlustamiseks selline nõustamine kättesaadavaks organisatsiooni klientidele ja teistele isikutele või organisatsioonidele (lepingupartneritele jms). Selline nõustamine võib osutuda väärtuslikuks nendele osapooltele, kes tunnevad, et huvide konflikti poliitika ei ole piisavalt tõhus, kuid ei söanda ametlikult organisatsiooni peale kaevata.

2. 2. 2. Vaata üle võimalikud huvide konflikti riskipiirkonnad.

a) *Teine töökoht* - määratle asjaolud ning nõutavad protseduurid, millistel tingimustel võib ametiisik töötada teise tööandja juures või tegutseda teisel tegevusalal ametikohalt lahkumata.

b) *Siseinformatsioon* – kindlusta, et ametiasutuses kogutav või hoitav informatsioon, mis ei ole avalikuks kasutamiseks või mis on saadud tänu ametikohustuste täitmisele, on ebasobiva kasutamise või avaldamise eest tõhusalt kaitstud.

c) *Lepingud* - kaalu asjaolusid, mille korral avalik organisatsioon võib lepingu ettevalmistamisel, läbirääkimistel, menetlemisel või jõustamisel olla ohustatud ametiisiku erahuvidest.

Our CD browse_it Edition • Read Only • Lesevue seule

d) *Kingitused ja teised soodustused* - kaalu, kas organisatsiooni praegune poliitika on ajakohane sellise huvide konflikti tuvastamiseks, mis võib tekkida kingituste ja muude soodustuste traditsioonilistest ja uutest vormidest.
e) *Perekonna ja kogukonna ootused* - kaalu, kas organisatsiooni praegune poliitika on ajakohane, tuvastamaks huvide konflikti, mis võib tekkida ametiisikule perekonna või kogukonna poolt seatud ootustest, seda eriti multikultuurses keskkonnas.
f) *Muud määramised* – määratle asjaolud ning nõutavad protseduurid, millistel tingimustel võib ametiisik olla määratud mõne kogukonna, MTÜ, erialase või poliitilise organisatsiooni, teise ametiasutuse, riigiettevõtte või käesoleva organisatsiooniga seotud äriettevõtte nõukogusse või järelevalveorganisse, kui sellega on lepingulised, regulatsioone andvad, koostöö- või sponsorsuhted.
g) *Töökohad pärast ametist lahkumist* - määratle asjaolud ning nõutavad protseduurid, mis tingimustel võib ametiisik, kes lahkub ametikohalt, pidada läbirääkimisi oma tulevase töö või tegevuse üle, kui sellest võib tekkida organisatsiooniga seotud huvide konflikt.

2. 2. 3. Määratle ennetavad vahendid, mis käsitlevad tekkivaid huvide konflikte.

a) *Koosolekute protseduurid* – võimalda ametlikel otsustamisprotsessidel osalejatel näha ette võimalikke konflikte. Näiteks võib ette anda koosoleku päevakorra, salvestada/protokollida koosoleku käigus tekkinud konfliktid ja meetmed, mis võeti kasutusele nende lahendamiseks.
b) *Taandamine* - loo selged reeglid ja tõhusad protseduurid (näiteks nõukogu liikmete, nõunike ja juhtide huvide andmekogu), et kindlustada *ad hoc* huvide konfliktide läbipaistvus ning see, et need ei kahjustaks otsustamist.
c) *Sõeljälgimised* - nõua osana valikuprotsessist asjakohaste huvide määratlemist ning arutle sel viisil avastatud konfliktide võimalikke lahendusstrateegiaid. Omanda vajalikud dokumendid (näiteks maksudeklaratsioon või kohustusi tõendavad dokumendid), et määratleda ja lahendada võimalik huvide konflikt juba varases staadiumis.
d) *Perioodiline süsteemi hindamine*- analüüsi teatud perioodilisusega poliitikate ja protseduuride toimimist ning uuenda mehhanisme ja protseduure, et olla kindel nende vastavuses uutele olukordadele. Kaalu olemasolevate eelduste asjakohasust näiteks uute tehnoloogiate valguses, mis lubavad aktsiatega ühepäevaseid kauplemisi läbi interneti. Selline hindamine võib viia vajaduseni igapäevaste isiklike rahaliste huvide avalikustamiseks. Analüüsi võimalusel uuringute kaudu klientide ja partnerite riskikogemusi, et omandada laiem pilt olukorrast ning olla jätkuvalt pühendunud riskide hindamisele ja organisatsiooni väärikuse kindlustamisele.

Browse_it Edition • For Read Only • Lectura seule

2. 2. 4. Arenda ja säilita avatud organisatsioonikultuur, kus huvide konflikte puudutavaid teemasid tõstatatakse vabalt ning analüüsitakse.

a) *Kaasa töötajaid, nende esindajaid ja teisi asjast huvitatud poole* senise huvide konflikti poliitika ülevaatamisse. Nende kui kasutajate arvamus poliitika igapäevase rakendamise probleemidest võib anda olulise panuse olemasolevate meetmete tõhustamiseks.

b) *Pea nõu tulevaste ennetusmeetmete üle*, et tuua poliitika kujundamisse praktiline külg ja luua ühine arusaam, mis on kõikkulepitud poliitika elluviimisel elulise tähtsusega.

c) *Abista mõistmisel*, pakkudes ametiisikutele koolitusi peamiste printsiipide ja erireeglite mõistmise ning praktiliselt kasutatavate probleemide lahendamise oskuste arendamiseks ja suurendamiseks.

d) *Paku toetusmehhanisme* abistamaks juhte nende igapäevase töö käigus konfliktide määratlemise, lahendamise ja käsitlemise oskuste parendamisel.

2. 3. Jõusta huvide konflikti puudutavad poliitikad

2. 3. 1. Loo reeglid, mis käsitlevad huvide konflikti rikkumisi ning poliitikatele ja normidele mittevastamise järelmeid, sh distsiplinaarvastutus.

a) *Isiklikud järelmid* – organisatsiooni huvide konflikti poliitikale mittevastamist võidakse vähimalt käsitleda distsiplinaarküsimusena. Suuremad rikkumised, mis viivad reaalse konfliktini, võivad kaasa tuua järelmid ametiseisundi kuritarvitamises või korruptsioonisüüdistuse. Järgneda võivad erinevad sanktsioonid, olenevalt ametiisiku poolt toime pandud rikkumise suurusest – lihtsast eksimisest asjakohaste huvide registreerimisel kuni raskema juhtumini, kus keeldutakse olemasoleva huvide konflikti lahendamisest, kuigi ametiisik on sellest teadlik. Sanktsioonid peavad olema rakendatavad, vajadusel peavad need mõjutama asjaga seotud ametiisiku ametis olemist või karjääri.

b) *Juhtimismeetodid* - head juhtimismeetodid peaksid täiendavalt pakkuma tõhusaid meetmeid huvide konflikti poliitika rikkumiste puhul ning olema efektiivsed isikute veenmisel, kes sellistest rikkumistest otse või kaudselt kasu taotlevad. Sellised meetmed võivad sisaldada huvide konfliktist mõjutatud otsuste või kahjustatud lepingute tagasiulatuvat tühistamist või kasusaanute – korporatsioonide, indiviidide või organisatsioonide - edaspidistest protsessidest kõrvalejätmist. Sellised välistavad meetmed võivad toimida teatud perioodi jooksul, teatavate rahaliste piiridega või kindlate tegevuste puhul.

Browse_it Edition • For Read Only • Lectur seule

2. 3. 2. Arenda jälgimismehhanisme, mis tuvastaksid poliitikate rikkumisi. Võta arvesse saadud tulemusi.

a) *Kontroll* - kindlusta, et juhtimine, sisekontroll ning välise kontrolli organid nagu sõltumatud audiitorid või *ombudsman* tööaksid nõutud standarditele mittevastajate avastamisel ühiselt. Sobivad teavitamismehhanismid välise kontrolli organitele ja eetikajuhtimise meetmete rakendamise ning erinevate juhtumite uurimise kohta regulaarsete raportite avaldamine võivad etendada ametiväärikuse arendamise protsessis olulist rolli poliitikale vastamisel ja kuritarvituste vähendamisel.

b) *Kaebuste käsitlemine* - täiusta kaebuste esitamise mehhanisme poliitikale mittevastamise süüdistuste käsitlemiseks ja arenda nende kasutamise innustamiseks tõhusaid meetmeid. Paku selgeid reegleid ja protseduure vääritust teost teavitamiseks ning kindlusta, et reeglite järgi vääritust teost teavitajad oleksid tagakiusamise eest kaitstud ning reeglitele vastamise mehhanisme ei kuritarvitataks.

2. 3. 3. Koordineeri ennetustegevust ja jõustamist, integreeri need institutsionaalsesse võrgustikku.

a) *Poliitika eest vastutamine* - määratle selle funktsiooni peamine täitja, kes ei pea olema tingimata huvide konflikti poliitika ja protseduuride arendamise ning kehtimise eest vastutav sõltumatu organisatsioon või valitsusasutus. Täitja võib hinnata ja pakkuda juhendamist asutuste huvide konflikti poliitikate ja protseduuride kohta, samuti valida "parimaid" ning levitada nende mõistlikke praktikaid.

b) *Sünergia* - kaalu poliitika eesmärkide saavutamiseks erinevate instrumentide kooskasutamist. Näiteks hoiab regulaarne majanduslike ja teiste huvide deklareerimine ennetavalt ära potentsiaalse huvide konflikti, aitab tuvastada ametiisiku ebaausat rikastumist ning ära hoida korruptiivseid praktikaid.

c) *Seaduste kooskõlalisus* – ühtlusta olemasolevad seadused huvide konflikti poliitikaga, et eemaldada konfliktid ja aidata kaasa poliitika tõhusale elluviimisele. Siia kuuluvad ka nõuded avalikustamiseks ja sanktsioonide rakendamiseks.

2. 4. Loo uusi partnerlussuhteid era – ja kolmanda sektoriga

Huvide konflikti lahendamise mehhanismid peavad olema ajakohased, arvestades avaliku, era- ja kolmanda sektori kasvavat koostööd. See on määrava tähtsusega, kui ametisse määratakse inimesi teistest sektoritest, et kasutada nende kogemust, teadmisi ja sidemeid.

Browse_it Edition • For Read Only • Lecture seule

2. 4. 1. Loo ametiväärikas koostöösuhe, kaasates era– ja kolmandat sektorit avaliku sektori/teenistuse huvide konflikti poliitikate väljatöötamisse ning rakendamisse.

a) *Sidusgrupi kaasamine* - kaasa era- ja mittetulundussektori esindajaid poliitikate ülevaatamisse, et koguda nendepoolset arvamust tekkivatele probleemidele poliitika rakendamisel ja kohandamisel.
b) *Konsulteerimine* - kindlusta, et ettepandud standardid vastaksid avalikkuse tegelikele ootustele, kaasates era- ja mittetulundussektorit uute väärikusmeetmete väljatöötamisse. Konsultatsioone võib kasutada, kõigile osapooltele vastuvõetavate lahenduste identifitseerimiseks ja läbiarutamiseks ning koostöö julgustamiseks poliitika rakendamisel.

2. 4. 2. Enneta potentsiaalseid huvide konflikti situatsioone, kus avalik organisatsioon kaasab era- ja mittetulundussektorit erinevatesse nõuandvatesse kogudesse.

a) *Potentsiaalsed probleemid* – enneta potentsiaalseid probleeme ja suurenda tekkivat kasu, määratledes võimalikud huvide konflikti olukorrad teiste sektorite esindajate kaasamisel avalike organisatsioonide töösse läbi nõukogude või nõuandvate kogude.
b) *Kindlustamine* – loo mehhanismid, mis ennetavad avalike organisatsioonide tegevusse kaasatuse kaudu teatavaks saanud konfidentsiaalse informatsiooni, võimu või mõju kasutamist, isikliku kasu eesmärgil või sobimatu eelise tekitamiseks mõnele äri- või mittetulundusorganisatsioonile. Tõhusate ennetusmehhanismide näiteks on piirangud era- või mittetulundussektorist kaasatud inimestele, mis hõlmavad piiratud ligipääsu informatsioonile, konfidentsiaalse informatsiooni kasutamise fikseerimist ning vastavate era- ja ärihuvide identifitseerimist.

2. 4. 3. Kasvata teiste sektorite teadlikkust huvide konflikti poliitikast, kindlusta end potentsiaalsete huvide konflikti situatsioonide vastu koostöös era- ja kolmanda sektoriga.

a) *Paku informatsiooni*- tee teistele organisatsioonidele selgeks võimalikud poliitika eiramise tagajärjed (mis võib sisaldada lepingu katkestamist, tagantjärele tühistamist, tõestatud rikkumise talletamist andmekogus ja avaldamist või kriminaalsüüdistust korruptsioonis). Abista partnereid, pakkudes neile koolitusi esitatud nõuetele vastamise ja nende jõustamise alal.
b) *Vaata koos üle kõrge riskiga valdkonnad* – et kaitsta mõlemaid pooli konflikti olukordade eest, peavad olema määratletud potentsiaalsed huvide konflikti valdkonnad ja loodud sobivad ennetavad mehhanismid. Kindlusta, et näiteks koostööorganisatsioonid ja erasektor aktsepteerivad nõudmist avaldada läbipaistvalt asjakohased erahuvid ning et poliitika rikkumised ja rikkumise katsed tehtaks avalikuks

Browse_it Edition • An OÜ Redaktsioon • Lecture seule

rikkumiste kindlakäeliseks ja konstruktiivseks käsitlemiseks. Samuti kindlusta, et koostööorganisatsioonid ja erasektor oleksid teadlikud avalike organisatsioonide nõudmistest avalikult mittekättesaadava siseinformatsiooni kasutamisel. Kindlusta, et ärisaladusega seotud informatsioon oleks piisavalt kaitstud ja et otsustamisprotseduurid oleksid kõigil tasanditel ametiväärikuse suhtes auditeeritavad ja õigustatud.

[1] *Vt vahend nr 1.*
[2] *Vt sissejuhatus, vahendid 1, 2, 3.*
[3] *Vt vahendid 2, 4.*
[4] *Vt vahendid 1, 2, 3.*
[5] *Vt vahendid 4, 7, 8, 9.*
[6] *Vt vahendid 5, 6, 12, 13.*
[7] *Vt vahendid 4, 6, 10, 11.*
[8] *Vt vahendid 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.*
[9] *Vt vahendid 4, 9, 10, 12.*
[10] *Vt vahendid 3, 4, 5, 12, 13.*

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

An OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

OECD Browse_it Edition • Read Only • Lecture seule

Käsiraamat

Huvide konflikti käsitlemine avalikus sektoris

Huvide konflikti käsitlemine avalikus sektoris.Käsiraamat Huvide konfliktid on muutunud avalikkuse kõrgendatud tähelepanu objektiks nii avalikus kui erasektoris terves maailmas. OECD juhtnöörid määratlevad huvide konfliktina olukordi, kus ametiisiku erahuvid võivad hakata sobimatult mõjutama tema ametikohustuste täitmist ja sellega kaasnevat vastutust. Samas on üksiku huvide konflikti tuvastamine praktikas keeruline ja selle lahendamine veelgi raskem.

Käsiraamat keskendub sellistele tehnikatele, allikatele ja strateegiatele, mis:
• määratlevad, käsitlevad ja hoiavad tõhusalt ära huvide konflikti olukordi ning
• suurendavad ametlike otsuste tegemise väärikust, mis huvide konflikti korral saaksid kahjustatud.

Käsiraamat pakub ametiisikutele eelkõige praktilist abi: kuidas ära tunda probleemseid olukordi, kuidas tagada, et väärikus ja maine säiliksid. Huvide konflikti käsitlemise vahendid on esitatud üldises vormis ning põhinevad näidetel OECD liikmesriikide ja mitteliikmesriikide huvide konflikti poliitikatest ja praktikatest. Vahendid on esitatud nii, et neid oleks võimalik kasutada erinevate õiguslike ja haldussüsteemidega riikides.

Edaspidiseks lugemiseks

Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and Country Experiences

Raamatu originaalversioon on avaldatud pealkirja all
Managing Conflict of Interest in the Public Sector: A Toolkit
ISBN 9264018220, © 2005 Majanduse Koostöö- ja Arenguorganisatsioon (OECD), Pariis.
Tõlge on teostatud kokkuleppel OECDga, tegemist ei ole ametlik OECD tõlkega.

www.oecd.org/publishing/translations - OECD publikatsioonide tõlked
www.oecdbookshop.org - OECD e-raamatupood
www.sourceoecd.org - OECD e-raamatukogu
www.oecd.org/oecddirect - OECD uutest publikatsioonidest teatamise teenus