

# AMETNIKU EETIKAKOODEKS

Heaks kiidetud 11.03.2015  
ametnikueetika nõukogu koosolekul

Ametniku töö eesmärk on ausalt ja väarikalt tegutseda riigi ning ühiskonna hüvanguks. Avaliku võimu teostaja juhindub oma tegevuses ametniku eetikakoodeksis välja toodud avaliku teenistuse eetilistest väärtustest.

Hea ametniku olulisimad väärtused on:

- seaduslikkus
- inimesekesksus
- usaldusväärsus
- asjatundlikkus
- erapooletus
- avatus ja koostöö

**Seaduslikkus** tähendab, et

- ametnik on seaduskuulekas ning lähtub Eesti Vabariigi põhiseadusest ja seadustest;
- ametnik kasutab võimu seadusega ette nähtud piirides.

**Inimesekesksus** tähendab, et

- ametnik on rahva teenistuses;
- ametnik tegutseb vastutustundlikult, mõistes, et tema otsustel on mõju inimestele ja ühiskonnale;
- ametnik on teenistuskohustusi täites hoolikas, kohusetundlik, viisakas ja abivalmis.

**Usaldusväärsus** tähendab, et

- ametnik teostab avalikku võimu ainult avalikes huvides;
- ametnik hoidub ametipositsiooni ja teenistuskohustuste täitmisel teatavaks saadud informatsiooni kasutamisest erahuvides;
- ametnik on tööl ja töövälisel ajal väarikas ning hoidub avaliku teenistuse maine kahjustamisest;
- ametnik kasutab talle usaldatud vara ja vahendeid eesmärgipäraselt, tõhusalt ja säästlikult;
- ametnik võib tööalastes küsimustes avaldada isiklikku arvamust, tehes seda vastutustundlikult, argumenteeritult ja kehtestatud piiranguid arvestades;
- ametnik juhib tähelepanu avaliku teenistuse usaldusväärsust kahjustavale tegevusele.

**Asjatundlikkus** tähendab, et

- ametnik tegutseb oma töövaldkonna parimatest teadmistest ja oskustest lähtuvalt;

- ametnik hoiab end kursis tööülesannete täitmiseks vajalike valdkondlike arengutega ja täiendab end pidevalt;
- ametnik on oma tegevuses uuendusmeelne, olles suunatud töö-alaste probleemide lahendamisele.

**Erapooletus** tähendab, et

- ametnik hoidub tegevustest ja olukordadest, mis võivad kahtluse alla seada tema erapooletuse tööülesannete täitmisel;
- ametnik hoidub kingitustest, soodustustest ja teenetest, mis seavad kahtluse alla tema ametialase sõltumatuse ja objektiivsuse;
- ametnik kohtleb kõiki ühiskonnagruppe ja inimesi võrdselt.

**Avatus ja koostöö** tähendab, et

- ametnik teostab avalikku võimu viisil, mis on läbipaistev ja arusaadav;
- ametnik selgitab ja põhjendab oma tööalaseid otsuseid;
- ametnikud teevad ühiste eesmärkide saavutamiseks koostööd;
- ametnik kaasab huvirühmi ja avalikkust neid puudutavate otsuste ettevalmistamisse, tegemisse ja elluviimisesse;
- ametnik järgib teabe kasutamisel kehtestatud piiranguid, austades konfidentsiaalsusnõuet ja isikute privaatsust.

## AMETNIKU EETIKAKOODEKSI SELGITUSED

Ametniku eetikakoodeks koosneb väärtustest, mis on iseloomulikud demokraatlikule avalikule teenistusele. Rahandusministeeriumi tellitud uuringu „Rollid ja hoiakud avalikus teenistuses“ järgi tunnustavad samu väärtuseid ka Eesti ametnikud. Eetikakoodeks toob välja kuus olulisimat väärtust ehk tuumväärtust. Iga tuumväärtus koosneb omakorda selgitavatest põhimõtetest. Näiteks erapooletuse tuumväärtus sisaldab võrdse kohtlemise põhimõtet ja inimesekesksuse tuumväärtus viisakuse põhimõtet. Eetikakoodeksi selgitavas osas tuuakse näiteid tuumväärtuste ja põhimõtete paremaks mõistmiseks ning rakendamiseks.

Eetikakoodeks on sõnastatud võimalikult lihtsalt. Iga põhimõtte juures on viited olulisimatele õigusaktidele, mida peaks teemaga kurssi viimiseks lugema.

### Seaduslikkus

Seaduslikkuse tuumväärtus tuleneb Eesti Vabariigi põhiseadusest ja on ametniku tegevuse põhialus. Seaduslikkus tähendab, et ametnik on seaduskuulekas tuginedes oma töös põhiseadusele, seadustele, määrustele jt õigusaktidele. Õigusaktide rakendamisel peab ametnik arvestama nii normide sisulisi kui ka formaalseid eesmärgi. Samuti peab ta lähtuma põhimõtetest, et inimeste õigusi ja vabadusi võib piirata üksnes kooskõlas põhiseadusega ja seadusega sätestatud juhtudel. Seaduslikkuse tuumväärtuse kohaselt on ametnik seaduskuulekas ka tööväliselt. Eraelus aset leidvad õigusrikkumised võivad teatud juhtudel mõjutada ametniku ja avaliku teenistuse usaldusväarsust.

Mõnede toimingute ja otsuste puhul saab ametnik **seadusega ette nähtud piirides otsustada sobivaima lahenduse üle** ehk rakendada kaalutusõigust. Selleks peab ametnik oskama analüüsida hetkeolukorda, hinnata erinevate lahenduskäikude proportsionaalsust, põhjendada tehtud otsust ning vältima seadusega ette nähtud piiride ületamist ehk halduse omavoli. Nii muudetakse lahenduskäik arusaadavaks ja luuakse võimalused kontrolliks. Kaalutluste põhjendamise kohustus tuleneb haldusmenetluse seaduse §-st 56. Näiteks on kaalutusõiguse seisukohast ebaproportsionaalne, kui õigusakti nõustamisega tegelev ametnik soovib alati lähtuda kõige rangemast võimalikust lahendusest. Samuti ei pruugi kaalutusõiguse põhimõttega kooskõlas olla olukord, kui sotsiaalvaldkonna ametnik otsustab hoiatuseta lapsevanema toetusest ilma jätta ühekordse ja väikese võlgnevuse tõttu lasteaiamaksu tasumisel.

Erijuhtumiks on **olukorrad, mis ei ole õigusaktiga üheselt reguleeritud**. Sel juhul on vaja sarnaste juhtumite käsitlemiseks kujundada ühtne rakenduspraktika. Selleks tuleb asutuste vahel kokku leppida õigusakti rakendamise ühtsetes põhimõtetes. Nii saab valdkondlikul nõustamisel või järelevalve tegemisel vältida olukorda, et erinevad ametnikud või piirkondlikud üksused käsitlevad sarnaseid olukordi erinevalt. Ühtlane seaduse rakendamine on läbivaks põhimõtteks haldusmenetluses.

Ametnike töös esineb olukordi, mille puhul **õiguslik regulatsioon puudub või on vastuoluline**. Sellised juhtumid eeldavad ametnikult eetika-alast kompetentsust – oskust

analüüsida olukordi laiematele riigi eesmärkidele ja avaliku teenistuse väärtustele tuginedes ning jõuda kaalutletud, proportsionaalse ja eesmärgipärase lahenduseni. Ametnikul on võimalik juhtida tähelepanu õigusakti andjale või muule kohasele organile, kui tema töövaldkonnas on mõni regulatsioon seadusega või põhiseadusega vastuolus. Näiteks võib sotsiaaltoetusi määrava ametniku töös esineda olukord, et mitu üheaegselt rakendatavat seadust reguleerivad toetuse saamise tingimusi vastuoluliselt, mistõttu võib toetussumma erinevate seaduste kohaselt erineda.

Seaduslikkus tähendab ka **ebaseadusliku käitumise vältimist ja ebaseaduslike korralduste täitmisest keeldumist**. Ametniku teenistusülesanded, nõuded haridusele, töökogemusele, teadmistele ja oskustele on kirjas tema ametijuhendis. Ametnik ei saa omal algatusel täita ülesandeid, milleks tal pädevus või õigused puuduvad. Näiteks ei saa koolitamisega tegelev ametnik asuda täitma ettevõteteid kontrolliva inspektori ülesandeid. Ametnik ei tohi täita ebaseaduslike korraldusi – näiteks võltsida vahetu juhi korraldusel järelevalvetoimingute dokumente. Avaliku teenistuse seaduse §-s 54 on täpsemalt reguleeritud, kuidas käituda ebaseaduslike või ametniku pädevust ületavate korralduste korral.

**Asutuse tasandil** on vaja tagada, et ametnikud oleksid kursis nende tegevust reguleerivate õigusaktidega. Näiteks võib asutus sisse viia korrapärased koosolekud õigusaktide rakendamise probleemkohtade aruteluks ja teha asutusesiseseid koolitusi õigusaktide rakendamiseks.

### **Inimesekesksus**

Inimesekesksus tähendab, et ametniku tegevus on suunatud rahva teenimisele. Samal ajal peab ta lähtuma valijatelt mandaadi saanud poliitikute õiguspäraselt väljendatud tahtest ja kehtivatest õigusaktidest. Rahvas hõlmab siinkohal erinevaid ühiskonnagruppe ja institutsioone kõige laiemas tähenduses – näiteks kodanikke, mittekodanikke, ettevõtjaid, mittetulundusühinguid jne. Inimesekesksus viitab ka ametniku kohustusele järgida hea halduse tava, mida saab käsitleda eraldiseisva väärtuskategooriana. Hea halduse tava ei tulene põhiseadusest otsesõnu, riigikohus on selle tuletanud §-st 14. Hea halduse tava järgimist kontrollib õiguskantsler. Hea halduse tava ei tugine õigusaktide formaalsele järgimisele, vaid eeldab ametnikult lisaks väärikust, abivalmidust, hoolivust ning lähtumist põhimõttest, et riik tegutseb inimeste huvides.

Ametnik on oma ülesandeid täites rahva teenistuses. Talle on usaldatud õigused ja pädevus inimesi puudutavate otsuste tegemisel ning avalike teenuste korraldamisel. Ametnik peab oma ülesannete täitmisel silmas pidama **inimeste vajadusi ja võimalusi**. See tähendab, et seaduse piires tehtud otsused või toimingud peavad olema sisulistele lahendustele suunatud, arusaadavad ning arvestama inimeste vajadustega. Näiteks tekib põhimõttega vastuolu siis, kui õigusakti rakendamist selgitav ametnik ei pööra oma vastuses tähelepanu asjaoludele, mida inimene ei ole osanud välja tuua, kuid millega kursisolek aitab tema probleemi lahendamisele tõhusalt kaasa. Samuti on hea halduse tavaga vastuolus olukord, kui kodanikke vastu võtvas asutuses tekivad tööpäeva lõpus pidevalt pikad ootejärjekorrad, mida ei jõuta teenindada.

Ametnik peab oma töös arvestama **konkreetse tegevuse mõjuga riigile ja ühiskonnale laiemalt**. Poliitikate kujundamisel ja elluviimisel on ametniku kohustus leida tasakaal erinevate arvamuste ja huvide vahel. Kui ristuvad poliitiline tahe, ekspertteadmised, ametkondlikud suunised, avalik arvamus ja isiklikud eelistused, tuleb tegevust ja otsuseid analüüsida avalikku huvi ja õiguspärasust arvestades. Ametnik peab kaaluma tööülesannete täitmisel erinevaid valikuid ja nendega kaasnevat mõju. Näiteks peab valdkonna õigusloomet väljatöötav ametnik teadma, et erinevate sõnastustega võivad kaasneda erinevad õigused, kohustused ja tagajärjed riigile ning ühiskonnale.

Ametnik esindab tööülesandeid täites nii riiki kui ka oma asutust. Ta kujundab oma käitumisega avaliku teenistuse mainet ja arvamust riigist ning oma organisatsioonist. Seetõttu saab ametnik lubada vaid lugupidavat ja viisakat käitumist koostööpartnerite, elanike, ühingute ja meediaga. Ametnik peab olema lugupidav ka teiste ametnike vastu ning soodustama seeläbi head tööõhkkonda.

**Asutus** saab koolituste vm tegevuste kaudu suurendada ja ühtlustada ametnike teadlikkust hea halduse tavast ning ametniku rollist rahva teenimisel. Avalikke teenuseid pakkuvate asutuste puhul on oluline kokku leppida teenuse kvaliteedistandardid. Asutus saab inimesekeskse tuumväärtuse toetamiseks uurida teenustega rahulolu ja parendamisvõimalusi nii ametnikelt endilt kui ka asutuse tegevuste sihtrühmadelt.

### **Usaldusväärsus**

Ametniku töö mõjutab vahetult erinevaid ühiskonnagruppe, samuti kasutavad ametnikud oma tegevuses avalikke vahendeid. Ametniku erilisest rollist tingituna ei saa avaliku võimu teostamine põhineda isiklikel huvidel või omakasul. **Usaldusväärsus** tähendab, et ametnikule kehtivad kõrgendatud nõudmised tööalaselt ja ka sellistes töövälistes olukordades, millel on kokkupuude ametnikurolliga. Ametnik peab oskama hinnata oma tegevuse mõju ametnikuülesannete täitmisele. Ta peab vältima huvide konflikti, hoiduma ametivääriskuse, asutuse või avaliku teenistuse maine kahjustamisest. Usaldusväärst tuleb silmas pidada ametialase mõju ja vahendite (sh informatsiooni) kasutamisel, eraelulistes ametikohaga seost omavates olukordades ning isikliku arvamuse ja tööalase ekspertarvamuse väljendamisel. Ühe ametniku ebausaldusväärne käitumine võib mõjutada terve asutuse ning avaliku teenistuse mainet. Tööalast ja -välist väarikat käitumist nõuab ametnikult avaliku teenistuse seaduse § 51 lg 4.

**Huvide konflikti** mõistet seadused ei defineeri, kuid olemuslikult on kõik korruptsioonivastases seaduses nimetatud keelud ja piirangud suunatud selle ennetamisele. Huvide konflikt tekib juhul, kui ametnikul on erahuvid, mis võivad teda ametialaste kohustuste täitmisel sobimatult mõjutada (OECD 2005). Erahuvide tekivad perekonna ja lähedastega, tööväliste tegevuste, organisatsiooniliste kuuluvuste ja hobidega jms seoses. Üldjuhul ei ole lubatud ametniku töövälisest tegevusest piirata. Oluline on läbi mõelda asutuse eripärast tulenevad huvide konflikti ennetamise võimalused, et hoiduda ametipositsiooni kasutamisest erahuvides.

Üldise põhimõttena ei või ametnik talle **teenistusülesannete täitmiseks mõeldud vahendeid, ametist tulenevat positsiooni või mõju** kasutada endale või temaga seotud isikutele eraeluliste eeliste loomiseks. Näiteks ei tohi haridusametnik oma ametikohale viidates nõuda eelisjärjekorras lasteaiakohta, kodakondsusametnik ei tohi tutvuda avalikkusele piiratud juurdepääsuga andmebaasides sisalduva informatsiooniga isiklikust uudishimust või edastada infot sõpradele, sotsiaaltöötaja ei või tööülesannete täitmiseks mõeldud ametiautot kasutada oma eraettevõtte ametisõituteks või isiklikuks tarbeks jne. Töövahendite kasutamisel tuleb arvestada konkreetset situatsiooni, asutusesiseseid reegleid ja ametniku töö eripära. Näiteks paindlikku tööaega rakendavas asutuses ei saa eetiliseks rikkumiseks pidada seda, kui ametnik saadab töö ajal tööarvutist isikliku kirja. Rikkumisega on tegemist, kui isiklikule asjaajamisele kuuluva aja tõttu kannatab töötegemine. Töövahendite väärkasutamiseks ei saa pidada seda, kui asutus korraldab oma teenistujatele motivatsiooniüritusi selleks ette nähtud eelarvelistest vahenditest. Töövahendite kasutamise põhimõtted on kasulik täpsemalt kokku leppida asutuste tasandil. Töövahendite, ametikoha ja mõju väärkasutamise seonduvaid põhimõtteid reguleerib nii avaliku teenistuse seadus (§ 51 lg 5, § 55) kui ka korruptsioonivastane seadus (§ 5).

**Avalikust teenistusest lahkumisega kaasnevat huvide konflikti** aitab vältida, kui ametnik teavitab endist tööandjat sellest, kui ta asub tööle valdkonnas, kus võib edaspidi kaasneda huvide konflikt. Näiteks on soovitatav teavitada tööandjat, kui töölepingu seaduse väljatöötamise eest vastutav ametnik asutab teenistusest lahkudes konsultatsioonibüroo, mille üheks tegevusvaldkonnaks sama seadust tutvustavate koolituste läbiviimine. Teavitamine võimaldab asutusel hinnata, kas koolituste tellimisel endise ametniku õigusbüroost võib tekkida huvide konflikt. Avalikust teenistusest lahkumisega kaasnevat huvide konflikti reguleerib ka avaliku teenistuse seadus § 60 lg 5, mis keelab ametnikul ühe aasta jooksul minna tööle eraõigusliku juriidilise isiku juurde, kelle üle ta teostas ametnikuna järelevalvet. Töövahendite kasutamise erijuhtumina saab käsitleda **töölase informatsiooni jagamist täiendava tasu eest** ja asutuse nimel. Tuleb eristada, kas töölase teabe jagamine kuulub tööülesannete hulka või on koolitus lisaülesanne, kas sellega kaasneb töömahu kasv. Asutuse kursisolek ametniku koolitustegevusega võimaldab kujundada ühetaolist praktikat. Asutuse ülesandeks on hinnata, kas tegemist on ametikohast lähtuva koolitusega, lisaülesande või kõrvaltegevusega, kas võib kaasneda huvide konflikti oht (nt järelevalveinspektor ei või tasu eest koolitada isikuid, kelle üle ta teeb järelevalvet) ning missugustel tingimustel on võimalik koolitamise eest võtta tasu. Tööülesannete täitmisega seotud lisatulu vastuvõtmist reguleerib ka avaliku teenistuse seaduse § 60 lg 4 p 2. Ametnikueetika nõukogu on sel teemal koostanud juhendmaterjali „Huvide konflikti vältimine ametnike koolitustegevuses“.

Selleks, et avalik teenistus oleks ja näiks usaldusväärne, **ei tohi ametniku eraelulised rollid sattuda ametnikutööga konflikti**. Ametnik võib olla nii abikaasa, lapsevanem, tegutseda ettevõtjana, kuuluda võrkpalliklubisse või erakonda jne. Inimestel on oma isiklikud veendumused, väärtused ja hoiakud. Isiklike veendumuste või hoiakute väljendamine ning erinevad eraelulised rollid on ametnikueetika seisukohast tähtsad juhul, kui tekib vahetu seos ja/või vastuolu ametniku rolliga. Nimetada võib juhtumeid, kui ametnik rikub eraisikuna seadust, mille üle ta ametnikuna järelevalvet teeb või käitub viisil, mis on vastuolus tema

elukutsele omaste väärtustega. Näiteks keskkonnainspektor kalastab püügiloata, liikluspolitseinik ületab puhkusel viibides sõidukiirust, politseiteenistuja kannab tööülesandeid täites vaenu õhutavat sümboolikat, tervishoiuinspektor töötab tubakaettevõttes jne. Kõrvaltegevustega kaasneva huvide konflikti ennetamiseks peab ametnik avaliku teenistuse seaduse §-s 60 nimetatud tegevustest kirjalikult teavitama oma asutuse juhti. Asutuse juht peab kõrvaltegevuse keelama, kui see takistab ametniku tööd või toob kaasa kahju asutuse mainele. Samuti tuleb avaliku teenistuse usaldusväärsust ja ametniku väärikust silmas pidada töövälistes küsimustes arvamuse avaldamisel (näiteks sotsiaalmeedias, töövälistel teemadel intervjuud andes).

**Kõrgendatud tähelepanu all** on juhtivatel ametikohtadel töötavad ametnikud, kes oma positiivse või negatiivse eeskujuga mõjutavad avalikku arvamust ja organisatsioonikultuuri. Rangemad piirangud ja nõuded laienevad jõustruktuuride või uurimisasutuste ametikohtadele (prokurörid, vanglaametnikud, tegevvälased, politseiametnikud).

Kuigi ideaalsel juhul on eetiliselt käituv ametnik ka seaduskuulekas ja aus inimene tööväliselt, ei saa iga eraelulist eetiliselt küsitavat käitumist või seaduserikkumist käsitleda avaliku teenistuse usaldusväärsuse tuumväärtuse rikkumise ja asutuse maine kahjustamisena. Igal üksikul juhul on oluline hinnata seost ametikohaga ja asutuse tegevusega ning seejärel rikkumisega kaasneda võivat mõju konkreetse asutuse, elukutse või avaliku teenistuse mainele.

Ametnik on ühelt poolt teenistuses erialaekspertina, kes suunab teatud poliitikavaldkonna arendamist, teeb järelevalvet või osutab avalikku teenust. Teisalt on ametniku ekspertteadmised piiritletud poliitilise tahtega ning tegelikkuses ei pruugi need ühtida. Ametnik peab **erialase ekspertarvamuse väljendamisel** lähtuma asutuse kommunikatsioonipõhimõtetest, ent asutused peaksid poliitikate ja õigusaktide väljatöötamise etapis soosima erialase ekspertarvamuse argumenteeritud väljendamist ja kajastamist avalikkuses. See on vajalik, et rikastada avalikku debatti ning seda isegi juhul, kui ametniku ekspertarvamus erineb poliitilistest eesmärkidest. Näiteks olulist mõju omavate reformide ettevalmistamisel, kui need on avatud avalikuks debatiks, tuleks valdkonda hästi tundva ametniku ekspertarvamuse avaldamist meedia kaudu soosida ka juhul, kui see erineb reformi algatanud ministri arvamusest. Pärast avaliku debati toimumist ja otsuse vastuvõtmist riigikogus või valitsuses on ametniku esmane ülesanne viia õiguspärane otsus ellu ka siis, kui tema arvamust ei aktsepteeritud. Erialastes küsimustes isikliku arvamuse väljendamisel tuleb arvestada ka elukutse eripäradega. Prokuröride, kohtuametnike ja riigisaladusega tegelevate ametnike ning asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud teemade puhul on avalikud sõnavõttud seadusega piiratud. Nimetatud elukutsete väljenduspiirangud kehtivad nii tööalastes küsimustes kui ka teatud isiklike veendumuste ja tõekspidamiste avaldamise kohta.

Alati tuleb tööalastes küsimustes **arvamuse avaldamisel arvestada** juhtumiga seotud sõnavabadust piiravate õigusaktide, asutuse sisekorra, kommunikatsioonipõhimõtete, valdkondlike kodeksite jt arvamusevabadust piiravate reeglitega. Asutus peab ametniku sõnavabadust piiravate reeglite väljatöötamisel põhjalikult kaaluma piirangute

proportsionaalsust ja põhjendatust. Üldjuhul ei ole ametnikul isiklike veendumuste ja töökspidamiste levitamine kodanikuna piiratud. Näiteks võib ülikoolis õppiv ametnik erialakirjanduses avaldada artikleid, milles ta analüüsib akadeemilisest vaatenurgast oma töövaldkonnas tehtud otsuste võimalikke negatiivseid mõjusid. Ametnikueetika nõukogu on koostanud antud valdkonna paremaks rakendamiseks ametniku väljendusvabaduse hea tava.

Avaliku teenistuse usaldusväärsus tähendab muuhulgas, et **ametnik juhib tähelepanu, kui ta märkab kolleegi ebaetilist või ebaseaduslikku tegevust**. Põhimõtte viitab ametnike kollektiivsele vastutusele aidata kaasa ametiväärikust kahjustavate olukordade lahendamisele. Eetilised rikkumised ei pruugi alati olla tingitud pahatahtlikkusest, need võivad tuleneda ka vähesest teadlikkusest avaliku teenistuse käitumisstandarditest, asutuse reeglitest või seadustega kehtestatud piirangutest. Olukorra lahendus võib seisneda näiteks kolleegile nõu andmises, eriarvamusi tekitavate teemade asutusesiseses arutamises, reeglite või protseduuride väljatöötamises, tõsisemate rikkumiste korral distsiplinaarmenetluse korraldamises või uurimisorganite teavitamises.

**Asutuse tasandil** on oluline kirjeldada tegevusvaldkonnast ja asutuse eripäradest lähtuvalt peamised huvide konflikti tekkekohad, aset leidnud juhtumid ja võimalused nende juhtumite vältimiseks edaspidi. Tähtsal kohal on avatud organisatsioonikultuuri kujundamine, mis tähendab muuhulgas arutelude soodustamist. On oluline, et ametnik, keda usaldusväärst kahjustavast tegevustest teavitati, oleks avatud probleemi lahendamisele konstruktiivselt kaasa aitama. Samuti peab vältima sellise isiku olukorra halvendamist, kes juhtis tähelepanu vääritle või õigusvastasele käitumisele.

### **Asjatundlikkus**

**Asjatundlikkuse** tuumväärtuse järgi on ametnik valdkonna ekspert, kes tugineb tööülesannete täitmisel parimatele teadmistele, on huvitatud erialasest enesetäiendamisest ning on kursis avaliku halduse üldiste toimimispõhimõtete ja arengusuundadega. Ametialane enesetäiendamine toimub töö ajast riigi arvel ja asutuse võimaldatud ulatuses. Ametniku enesetäiendamise nõue ja asutuse kohustus seda toetada sisaldub avaliku teenistuse seaduses §-s 31 lg 1 ja 2.

Eestis võetakse avalikku teenistusse isik, kellel on ametikoha ülesannete täitmiseks parimad teadmised, oskused ja kogemused. Nendest kriteeriumidest lähtutakse ka avalikus teenistuses ühelt ametikohalt teisele liikudes või teise asutusse teenistusse asudes.

Asjatundlikkuse tuumväärtuse järgi on **ametnik oma valdkonna ekspert**. Näiteks keskkonna-, kultuuri- või ettevõtlusküsimustega tegeleva spetsialisti, nõuniku või keskastme juhi ametikohad eeldavad erinevat erialast ettevalmistust ja töökogemust, teadmisi ja oskusi, sageli ka valdkonna kutsestandardite tundmist ja järgimist.

Ametnik peab **oma tööalaseid teadmisi ajakohastama ja ennast valdkonna arengusuundumustega kursis hoidma**. Ühelt poolt peab asutus looma võimalused ametnike teadmiste ja oskuste täiendamiseks. Teisalt peab ametnik ise enesetäiendamisest huvitatud



olema. Töölaste teadmiste ajakohastamine seisneb näiteks täiendõppes või erialastel konverentsidel osalemistes. Sama eesmärki täidab ka iseseisev õpe erialakirjanduse jm allikate abil. Vastuolu põhimõttega tekib näiteks juhul, kui ametnik teeb aegunud teadmiste pinnalt oma töövaldkonnas kodaniku suhtes kahjuliku otsuse. Ebakompetentsusest tehtud väärad otsused vähendavad ametnike ja riigi usaldusväarsust. Samuti võivad sellised otsused olla erapoolikud või avalikkusele läbipaistmatud. Arvestada tuleb, et õiguslikult on võimalik ebaseadusliku otsusega tekitatud kahju riigivastutuse korras hüvitada, mis võib tähendada tagasinõuet ametniku vastu.

Samuti on oluline, et ametnik panustaks põhjendatud juhtudel ka ise töövaldkonna arendamisse, **tehes ettepanekuid tööalasteks uuendusteks**. Arvestada tuleb nii valdkonna hetkeseisu, arenguvajadusi kui ka võimalusi töö-alaseid probleeme tulemuslikumalt lahendada. Näiteks kui avaliku teenistuse personalijuhtimise alased uuringud ning koostööpartnerite tagasiside viitavad probleemidele palgavaldkonna korralduses, siis on avaliku teenistuse palgasüsteemi koordineeriva ametniku ülesandeks tekkinud olukorrale lahenduste otsimine.

Asjatundlikkuse kolme põhimõttega arvestamine aitab kaasa teenistuskohustuste täitmisele, nii nagu need on sõnastatud ametijuhendis, seadustes või on andnud vahetu juht.

**Asutusel on** kohustus korraldada ametnike värbamist, hindamist, arendamist ja tunnustamist selliselt, et teenistusse sooviksid tulla ja jääda valdkonnas võimalikult kompetentsed inimesed. Samuti peab asutus tagama eelarvelised vahendid ja võimalused ametnike tööalaseks enesetäiendamiseks.

### **Erapooletus**

**Erapooletuse** tuumväärus tähendab, et ametniku töö peab tuginema objektiivsetele kriteeriumidele. Ametnik peab tööülesandeid täites olema sõltumatu isiklikest eelistustest ja veendumustest, eraeluliste rollidega kaasnevatest huvidest ning mis tahes huvigruppide kitsastest eesmärkidest. Erapooletuse põhimõtet tuleb järgida poliitikate väljatöötamisel ja rakendamisel, huvigruppide kaasamisel ja olukorras, kui pakutakse kingitust või soodustust.

**Objektiivsuse kriteeriumid fikseeritakse** üldjuhul õigusaktides, asutusesisestes reeglites ja heades tavades. Ametniku tegevus peab tuginema tõendatavale informatsioonile ja olema kooskõlas kehtestatud protseduuridega. Nii tagatakse mitmekülgse ja asjakohase informatsiooni kogumine, objektiivne analüüsimine ning põhjendatud otsuse tegemine. Sellele põhimõttele viitab ka haldusmenetluse seadus § 56, mille järgi tuleb haldusotsuseid põhjendada faktiliselt ja õiguslike aluste kaudu. Poliitikakujundamisel peab ametnik lähtuma riiklikest prioriteetidest, mitte kitsalt ühe grupi huvidest. Näiteks kui ametniku sugulane on ettevõtja, peab ta ettevõtluse toetuste väljatöötamisel lähtuma riiklikust ettevõtluspoliitikast, mitte konkreetse ettevõtte. Samuti tuleb poliitikate rakendamisel lähtuda ametlikest reeglitest – näiteks töötervishoiu-alaste nõuete kontrollimisel on keelatud anda asutuse töökeskkonnale hinnangut esmase mulje või sisetunde põhjal.

Ametnik peab jätma oma töös **isiklikud poliitilised eelistused tagaplaanile ja lähtuma talle väljendatud õiguspärasest poliitilisest tahtest**. Poliitiline tahe võib väljenduda näiteks valdkonna arengukavades, asutuse tööplaanis või vastu võetud õigusaktides. Kui ametnik kuulub erakonda või tal on poliitilisi eelistusi, ei saa ta võimuloleva valitsuse eesmärkidele erinevate poliitiliste eelistuste pinnalt vastu töötada. Näiteks võib maksundusvaldkonna ametnik olla veendunud astmelise tulumaksu toetaja, kuid legitiimse poliitilise tahte elluvijana on tema roll toetada kehtiva maksusüsteemi rakendamist. Samas ei tähenda see põhimõtte seda, et ametnik ei tohiks erialaekspertina kehtiva süsteemi kitsaskohtadele tähelepanu juhtida. Enamik ametnikest võivad kuuluda erakonda, kuid sellest olenemata peavad opositsioonierakonda kuuluvad ametnikud oma töös isiklikud poliitilised vaated tagaplaanile jätma ja juhinduma võimuloleva valitsuse seatud eesmärkidest. Hoiduda tuleb erakonna ja ametnikutöös kättesaadava teabe kuritarvitamisest.

Teatud elukutsete puhul on erapooletuse ja sõltumatuse printsiipide rõhutamine eriliselt oluline ja sel juhul on seadustega kehtestatud rangemaid piiranguid töövälisele tegevusele. Näiteks ei tohi politseiametnikud, prokurörid ja tegevvälased vastavalt politsei- ja piirivalveseadusele, prokuratuuriseadusele ja kaitseväeteenistuse seadusele kuuluda erakonda.

Ametnik on kohustatud end taandama otsustamisest, kui ta ei ole või ei pruugi olla erapooletu. Seotud isikute ring ei ole korruptsioonivastases seaduses ammendavalt loetletud, kuid kindlasti hõlmab see ametniku lähisugulasi, seotud juriidilisi isikuid ning ametnikku eraisikuna. Taandamise kohustus ei kehti juhul, kui ametnik on tema asutuse poolt nimetatud mõne juriidilise isiku juht- või kontrollorganisse (nt ministriumiametnik on esitatud riigi osalusega muuseumi nõukogu liikmeks). See on täpsemalt reguleeritud korruptsioonivastases seaduses § 7 lg 2 ja § 11. Ametniku taandamine otsustest, kus osapooleks on temaga seotud isik, on eelkõige ametniku enda kohustus ja vastutus. Näiteks tekib vastuolu erapooletuse põhimõttega, kui uuringut telliv ametnik hindab oma lähisugulase konsultatsiooniettevõtte esitatud pakkumust. Seda isegi juhul, kui ta perekondlikult antud sugulasega läbi ei käi. Samuti tekib vastuolu kui erakonda kuuluv ametnik teeb järelevalvet isiku üle, kes kuulub sama erakonna juhtorganisse.

Asutuse töökorralduses toetab erapooletuse põhimõtet **rotatsiooniskeemide rakendamine**. Näiteks on struktuurivahendite eesmärgipärasest kasutamist kontrollivate ametnike puhul võimalik perioodiliselt muuta järelevalvatavate isikute ringi. Selle kaudu saab vältida olukorda, et ametniku ja järelevalvatava vahel tekkinud pikaajaline tööine kokkupuude vähendab ametniku objektiivsust. Ametnik, kes pole järelevalvatava ettevõtte tegevuses aastaid puudusi tuvastanud ja kellega on kujunenud meeldiv koostöö, võib olla kergemini mõjutatav väiksemate puuduste tähelepanuta jätmises.

Erapooletuse tuumväärtust toetab avaliku teenistuse seadusega kehtestatud **kohustus teavitada kõrvaltegevustest oma tööandjat**. Nõnda saab asutus ennetavalt hinnata, kas näiteks kalandusvaldkonna arendamise või kalastuslubade väljastamise eest vastutava ametniku tegevus kalandusliidu juhatuses võib tema erapooletuse ametnikuna kahtluse alla seada. Kohaliku omavalitsuse tasandil tekib vastuolu erapooletuse põhimõttega juhul, kui

kodanikke nõustav õigusnõunik töötab valla territooriumil asuvas õigusbüroos ning esindab vallaelanikke omavalitsuse tegevusega seotud vaidlustes. Erapooletuse põhimõtte järgimisel tuleb juhinduda ka korruptsioonivastase seaduse § 11 toimingupiirangutest ja avaliku teenistuse seaduse § 60 lg 4 p-st 1.

Ametnik ei tohi nõuda ega vastu võtta **kingitusi, soodustusi ja pakkumisi**, mis mõjutavad kas või näiliselt tema erapooletust tööülesannete täitmisel. Tööga seotud kinkide ja soodustuste puhul tuleb arvestada kingituse tegemise eesmärki, eksklusiivsust ja ka seda, kas kingituse tegijal võib olla ootusi vastuteeneks. Eristada tuleb viisakusavaldusi ja etiketireeglite tõttu tehtud kingitusi, mille eesmärgiks pole ametnikku mõjutada. Sellisteks kingitusteks on sünnipäevakimp, sümboolne jõulukingitus asutuse koostööpartnerilt, välisdelegatsiooni tänuavaldus vastuvõtvale asutusele, diplomaatilises suhtluses tehtavad kingitused jne. Kriitiliselt tuleb suhtuda ametikohustuste tõttu tehtud unikaalsetesse ja eksklusiivsetesse kingitustesse ning soodustustesse. Eetiliselt küsitavaks võib pidada ametniku hobiga seotud kallihinnalist kingitust asutuse koostööpartnerilt või inspektorile kontrollkäigu ajal pakutud näidistooteid.

Vältida tuleb kingitusi ja soodustusi, mis seavad ametniku erapooletuse isegi näiliselt küsitavuse alla. Näiteks on eetiliselt taunitav, kui reisikorralduse eest vastutav ametnik võtab lepinguliselt reisibüroolt vastu puhkusepaketi või koos jõulutervitusega spaa-paketi. Ravimiseadust koostaval ametnikul ei ole sobiv osaleda ravimifirma kinni makstud meditsiinkonverentsil või vastu võtta meditsiinfirma saadetud tootenäidiseid. Seevastu ravimifirmade sooduskampaaniad, mis on mõeldud kõigile tarbijatele, ei oma ametnikueetika seisukohast tähtsust.

Korruptsioonivastase seaduse kohaselt nimetatakse ametikohustuste tõttu pakutud kingitust korruptiivseks tuluks ning §-s 4 on kirjeldatud, kuidas tuleb selliste soodustuste puhul toimida. Raskematel juhtudel, kui ametnikult oodatakse või palutakse vastuteenet, võib tegemist olla mõjuvõimuga kauplemise või altkäemaksuga. Sellised juhtumid liigituvad karistusseadustiku alusel kuriteoks.

Erapooletuse tuumväärtuse järgi peab ametnik vältima diskrimineerimist ja käsitlema sarnaseid olukordi ühetaoliselt. Ametnik ei saa isiklikele veendumustele või eelistustele tuginedes kohelda isikuid vanuse, soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, puude või seksuaalse sättumuse alusel sarnastes situatsioonides erinevalt, välja arvatud juhul, kui alus erinevaks kohtlemiseks tuleneb seadusest. Näiteks ei saa loomemajandus toetusi määrav ametnik skeemi sihtrühmast välistada teatud žanri teoseid sellepärast, et talle isiklikult konkreetne žanr ei meeldi. Samuti ei saa ametnik hinnata taotlust madalamate punktidega sellepärast, et taotluse esitaja on erakonnast, mille poliitilisi vaateid ta ei toeta.

**Ametiasutus** peab erapooletuse väärtuse paremaks teadvustamiseks ja elluviimiseks välja selgitama ametikohad ja tööprotsessid, kus on suurem oht põhimõtte rikkumiseks. Samuti on võimalik kokku leppida asutusesisesed enesetaandamise põhimõtted. Fikseerida tuleks

toetusotsuste ettevalmistamisel, pakkumusmenetluses või järelevalve tegemisel ette tulevad, kingituste ja soodustustega seotud tüüpolukorrad. Välja tuleks töötada käitumisjuhised olukordadeks, kui ametnikule pakutakse erapooletuse põhimõttega vastuolus olevat kingitust.

### **Avatus ja koostöö**

**Avatus ja koostöö** tähendab riigi tegevuse läbipaistvust, avaliku informatsiooni kättesaadavuse tagamist arusaadavas vormis ning avalikkuse kontrolli võimaldamist riigi tegevuse üle. Ametnikutöös avalduvad need väärtused haldusmenetluses, ametnike- ja asutustevahelises koostöös ning erinevate osapoolte kaasamisel poliitikakujundamisse. Avatud ja läbipaistev poliitikakujundamine, otsuste tegemine ning avalikkuse kaasamine toetavad kodanikeskset riigivalitsemist ja loovad kindlustunde avalikkusele, et võimu teostatakse avalikes huvides.

**Haldusmenetluse** puhul tuleneb avalikkuse põhimõtte haldusmenetluse seaduse §-st 7. Tegemist on ühe üldpõhimõttega viiest, mille kaudu saavutatakse ühtlane, isiku osalust ja kohtulikku kontrolli võimaldav haldusmenetlus. Avatuse põhimõttest lähtuvalt on kehtestatud nõuded teabe avalikustamiseks asutuste veebilehtedel, poliitikakujundamises rakendatavad kooskõlastuste ja arvamuste küsimise põhimõtted, menetlustoimingute protokollipõhimõtted, tehtud otsuste kättetoimetamise või avalikustamise nõuded jne.

Vastu võetud arengukavade või tehtud otsuste puhul peab ametnik olema valmis selgitama tema vastutusvaldkonnaga seotud otsuste sisulist eesmärki ja tähendust asutusest väljaspool. Sellest põhimõttest tuleb juhinduda ka olukorras, kui ametnik pooldas otsuse tegemise protsessis oma ekspertteadmisele tuginedes teistsugust lahendust ning avaldas enne otsuse heaks kiitmist aktiivselt oma seisukohti. Pärast legitiimse otsuse heaks kiitmist seisneb ametniku roll üldjuhul selle sisulises selgitamises ning rakendamise toetamises, mitte enam isikliku arvamuse või otsustusprotsessi käigus ilmnenu erimeelsuste väljendamises. Näiteks on riigihangete valdkonnas nõustava ametniku ülesandeks päringu korral selgitada seaduses kehtestatud protseduurireeglite sisu ja eesmärki, ehkki ta ise võis seaduse väljatöötamise hetkel eelistada teistsugust regulatsiooni.

Poliitikakujundamise ja elluviimise protsess eeldab, et ametnikud ja asutused teevad **ühiste eesmärkide saavutamiseks koostööd**. Toimiv koostöö eeldab erinevate osapoolte tahet jõuda ühiselt sellise lahenduseni, mis arvestab parimal viisil osapoolte huve ning tagab kvaliteetse ja avalikes huvides tehtava otsuse. Ametniku tasandil on olulised nii meeskonnatöö kui ka läbirääkimiste oskused; asutuste tasandil aga koostööd ja avatust väärtustava organisatsioonikultuuri kujundamine.

**Poliitikakujundamises** väljenduvad avatus ja koostöö nii kaasamise kui ka õigusaktide mõjude hindamise kaudu. Huvirühmade ja avalikkuse informeerimine ning nendega konsulteerimine võimaldab tõsta otsuste kvaliteeti, legitiimsust ja aktsepteeritavust. Arengukavade ja õigusaktide mõjude hindamise kaudu on võimalik selgitada muudatusega kaasnevaid olulisi mõjusid, muudatuse vajalikkust ja läbi mõelda muudatuse rakendamisega seonduv. Seetõttu on ametnikel kohustus uute poliitikate ettevalmistamisel edastada

tasakaalustatud ning objektiivset informatsiooni. Nii on võimalik mõista otsuse tegemise eesmärki ning erinevaid lahendusvõimalusi ja küsida tagasisidet kavandatava poliitika kohta. Sisuliselt hõlmab see koostööd ekspertidega, huvigruppidega ja teiste ametiasutustega.

**Suurimad väljakutsed** kaasamisel on seotud erinevate huvirühmade seisukohtade tasakaalustamise ning protsessi tõhususega. Kuna kõigi koostööpartnerite ja huvirühmade ettepanekute üheaegne arvestamine ei ole üldjuhul võimalik, on oluline põhjendada ettepanekuga nõustumist või mittenõustumist. Poliitikakujundamise läbipaistvuse, aga ka objektiivsuse ja erapooletuse huvides peab põhjendus keskenduma ettepanekuga kaasnevatele mõjudele. Eriti tuleb põhjendada otsuseid, mis annavad ühele grupile eeliseid võrreldes teistega, või mõne huvirühma tehtud ettepanekutega mitteamvestamist. Kui seadusest tulenevad soodustingimused või toetuse saamise võimalused laienevad üksnes piiritletud sihtrühmale, tuleb otsuse aktsepteeritavuse huvides just mitteamvestamist leidnud gruppide ettepanekuid eriti põhjalikult selgitada ning sisuliselt põhjendada.

Kuna kaasamine on **ajamahukas ja kallis**, kaldutakse sellest mööda minema olukordades, kui soovitakse kiireid otsuseid. Samas tuleb kiiruse põhjendatust kaaluda kaasamisest saadava kasuga. Kaasamine võimaldab vältida olukorda, et lahendatav probleem on käsitletud ühekülgset või ühe sihtrühma põhiselt, vastuolus kehtivate õigusaktide või arengukavadega. Kiirustades tehtud otsus võib nõuda hiljem uuesti ümber vaatamist. Täpsemad juhised huvirühmade kaasamiseks ning õigusaktide mõjude hindamiseks sisalduvad Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud „Kaasamise heas tavas“ ning juhendmaterjalis „Õigusaktide mõjude analüüs: juhend õigusloomega tegelevatele ametnikele“.

Avatuse tuumväärtuse üldiseks eesmärgiks on avalikest huvidest lähtumise kindlustamine. Siiski ei ole avatuse põhimõte absoluutne. Informatsiooni avalikustamisele või juurdepääsule võib seada **piiranguid** juhul, kui sellega kaasneb avalike huvide kahjustamine või riive eraelu puutumatusse. Piirangute eesmärk on kaitsta eraelu puutumatus, ärisaladust, riigi julgeolekut jne. Näiteks politsei tegevuse kõigi taktikate avalikustamine võib takistada süütegude avastamist või soodustada nende toimepanemist (avaliku teabe seadus §35 lg 1 p 5<sup>1</sup>), sõjalise riigikaitsega seotud andmete avalikustamine võib kahjustada riigi julgeolekut jne. Isikuandmete kaitse puhul on peamiseks eesmärgiks eraelu puutumatus kaitse ning piiripealsetel juhtumitel tuleb seda eelistada avalikele huvidele. Täpsemalt on informatsiooni avalikustamisega seotud nõuded reguleeritud avaliku teabe seaduses, isikuandmete kaitse seaduses ning riigisaladuse ja salastatud välisteabe seaduses.

Peamised eetilised probleemid piirangutega on seotud kaalutusotsustega andmete avalikustamisel ja piiramisel, aga ka ametnike juurdepääsuga erinevatele andmebaasidele. Asutuse tasandil on oluline seada reeglid juurdepääsupiiranguga andmete kasutamisele ja tagada nendest kinnipidamine.

Otsuste põhjendamise ja poliitikakujundamisse kaasamisega võib kaasneda **vajadus otsuste selgitamiseks avalikkusele** pressiteate, selgitava artikli või intervjuu kaudu. Peamiseks eesmärgiks on tagada, et kavandatava või tehtud otsuse kohta avalikkusele edastatud info on

usaldusväärne, ühtne ning põhjalik. Vastavalt asutuse meediasuhtluse põhimõtetele, töökorraldusele ning kõne all olevale küsimusele võib suhtlus avalikkusega olla korraldatud erinevalt, muuhulgas võivad olla erinevused kõneisikute arvus ja tasemes ning koordineerimises avalike suhete eest vastutavas üksuses. Asutuse ülesandeks on kehtestada ühtsed põhimõtted ning ametnikke neist teavitada.

## EETIKAKOODEKSI RAKENDAMINE

- Eetikakoodeks sisaldab põhimõtteid ametnike töös esinevate eetiliste dilemmade lahendamiseks, kuid samas ei paku õiguslikult siduvaid lahendusi ega sisalda ammendavalt kõiki ametnikueetikaga seotud situatsioone. Eetikakoodeksi selgitavat osa täiendab eetikanõukogu regulaarselt.
- Kuigi eetikakoodeks kehtib avaliku teenistuse seaduse järgi ametnikele, soovitab eetikanõukogu koodeksist juhendada ka ametiasutuse töötajatel. Eetikakoodeks sisaldab väärtuseid, mis on iseloomulikud avalikule teenistusele tervikuna. Lisaks tuleneb suurem osa korrupsiooni ennetamise õiguslikust regulatsioonist korrupsioonivastasest seadusest, mis kehtib samuti enamikule ametiasutuste töötajatest. Eetikakoodeksi paremaks rakendamiseks tuleks eetikakoodeksi järgimise kohustus lisada asutuse sisekorda.
- Ametniku eetikakoodeks sisaldab avaliku teenistuse üleseid väärtusi. Valdkonna või asutuse eripärast tulenevad eetilised väärtused, standardid ja piirangud võivad olla kehtestatud organisatsiooni või valdkonna esindajatele suunatud eetika- ja käitumiskoodeksites. Elukutsepõhised standardid kehtivad näiteks vanglateenistujatele, tegevväelastele, prokuröridele jne. Valdkonnaspetsiifiliste eetiliste dilemmade puhul tuleb kõigepealt juhendada elukutse või organisatsiooni koodeksist. Ametniku eetikakoodeks on abivahendiks ulatuses, mida ei ole valdkonnapõhises koodeksis käsitletud.
- Kui ametnik puutub kokku eetilise dilemmaga, tuleb juhtumit analüüsida eetikakoodeksi tuumväärtuste ja põhimõtete alusel ning püüda esmalt leida lahendus asutusesiselt.
- Juhtumite süsteemsel analüüsimisel on heaks abimaterjaliks „E nagu eetika otsusetegemise mudel“: [http://www.avalikteenistus.ee/arhiiv/ope/html/2\\_0.html](http://www.avalikteenistus.ee/arhiiv/ope/html/2_0.html).
- Kui asutusesiselt lahenduseni ei jõuta või soovitakse juhtumi kohta ekspertarvamust, on võimalik pöörduda ametnikueetika nõukogu poole.
- Eetikakoodeksit ja teisi valdkondlikke ametieetikat reguleerivaid koodekseid on soovitav kasutada asutuste sisseelamiskoolitustel, aruteludes, organisatsiooniväärtuste ning eetilist käitumist reguleerivate dokumentide väljatöötamisel.
- Lisalugemist on võimalik leida avaliku teenistuse veebilehel [www.avalikteenistus.ee](http://www.avalikteenistus.ee) asuvast eetika-rubriigist ning korrupsiooni ennetamist käsitlevalt lehelt [www.korrupsioon.ee](http://www.korrupsioon.ee).
- Loetelu meetmetest, mille abil on asutustel võimalik eetikakoodeksi rakendamist organisatsioonisiselt toetada:
  - Eetikakoodeksi väärtusteid ja põhimõtteid arvestades arutada läbi asutusesisesed eetikapõhimõtted ja/või vaadata üle olemasolevate eetika-alaste põhimõtete kooskõla ametniku eetikakoodeksiga.
  - Määrata struktuuriüksus, ametnik või töötaja, kes asutuses eetika tugevdamise küsimustega tegeleb.
  - Kaardistada organisatsioonis protsessid ja tegevused, kus on kõrgem risk huvide konflikti tekkimiseks.
  - Korraldada regulaarseid eetika-alase teadlikkuse tõstmise ja korrupsiooni ennetamise koolitusi. Oluline on teadlikkus tagada terves asutuses, kuid eriti

oluline on tähelepanu pöörata uutele teenistujatele, poliitikakujundajatele, keskastme- ja tippjuhtidele ja järelevalveametnikele.

- Käsitleda eetikakoodeksi teemasid asutuse siseseminaridel või muudel asutuse üritustel, et väärtustega seonduvat positiivses võtmes meelde tuletada.
- Koguda teenistujatelt regulaarselt tagasisidet peamiste eetiliste probleemide kohta asutuses. Seda on võimalik teha näiteks anonüümsete küsitluste kaudu või käsitleda teemasid arenguestlustel.
- Koostada asutusesisesed põhimõtted organisatsiooni tegevuse seisukohast olulisimate huvide konflikti vältimisega seotud teemade kohta. Siia võivad kuuluda kingituste ja soodustuste vastuvõtmine, kõrvaltegevustest teavitamine, taandamise põhimõtted toimingupiirangute järgimiseks, asutuse töövahendite kasutamine jne.
- Juurutada väärtuspõhist personalijuhtimist – kokku leppida asutuse põhiväärtused ja nendest teenistujate värbamisel, hindamisel, tasustamisel, koolitamisel jne teadlikult juhinduda. Näiteks on võimalik järelevalveametniku värbamisel kasutada huvide konfliktiga seotud kaasuse analüüsimist.