



See on Maria.

Maria töötab Riigiasutuses ja on selle juhtidele personalipartneriks uute töötajate leidmisel.

Maria töö loob väärtust - kvaliteetse värbamisprotsessi tulemusena liituvad asutusega parimate teadmiste ja oskustega inimesed, kes teevad riigitööd pühendumusega.

Maria teab, et avalikus teenistuses on väga oluline tagada värbamisel läbipaistvus, kandidaatide võrdne kohtlemine ning järgida nõudeid, mis regulatsioonist tulenevad.

Maria on #nutikasvärbaja. Ole nagu Maria.

Justiitsministeerium

- Seadusloome



Rahandusministeerium / Riigihalduse ja avaliku teenistuse osakond (RIHATO)

- Avaliku teenistuse arendamise juhtimine
- Õigusaktide rakendamise praktika analüüsimine
- Nõustamine ja selgitustaotlustele vastamine

Sotsiaalministeerium

- Töösuhted
- Töökeskkond



Riigikantselei / Tippjuhtide kompetentsikeskus

- Tippjuhtide värbamine ja arendamine

Maria on tark.

Maria on enda jaoks läbi töötanud ja selgeks teinud erinevad nõuded, mis seadustest (vt lingid seadustele paremal pool tulbas) värbamise ja valiku protsessile tulenevad.

Ta teab, et värbamise ja valiku teemade koordineerimine on riigis jaotunud erinevate asutuste vahel (vt joonis üleval), kuid kõige lihtsam on küsimustega esmalt RIHATO poole pöörduda.

Maria on põhjalik.

Lisaks seadustele on ta värbamise ja valikuga seonduvaid peatükke lugenud erinevatest soovituslikest käsiraamatutest ja juhendmaterjalidest (vt lingid paremal pool tulbas).

Ta võtab arvesse, et materjale ei uuendata igal aastal ning eriti ATSi käsiraamatu puhul võib rakenduspraktika erineda – sellisel juhul tasub üle küsida RIHATOst.

Maria on nutikas.

Ta vaatab läbi, kas küsimustest, mis teistel on värbamisega seoses tekkinud (vt lingid korduma kippuvatele küsimustele valdkondade lõikes paremal) on mõni ka talle huvipakkuv.

Maria kujundab asutuse töökuulutused ise ning tihti kasutab selleks tasuta pildipankasid (nt pixabay.com; unsplash.com; visualhunt.com). Seetõttu järgib ta väga hoolikalt autoriõigusest tulenevaid nõudeid ja juhul kui tekib küsimusi, millele oma maja jurist vastust ei tea, pöördub julgelt Justiitsministeeriumi spetsialisti Kärt Nemvaltsi poole.

Maria on uudishimulik.

Kui Marial tekib küsimus, siis leiab ta sellele vastuse, teades et vajadusel RIHATO aitab. Lisaks hoiab ta ennast kursis ka RIHATO ja TJKK sotsiaalmeedia kontodel toimuvaga.

- Avaliku teenistuse seadus (ATS)
- Ametnike värbamise ja valiku kord
- Töölepingu seadus
- Haldusmenetluse seadus
- Avaliku teabe seadus
- Avaliku teenistuse seaduse seletuskiri (2012)
- Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat (2013)
- Värbamise ja valiku käsiraamat (2016)
- Riigi personalipoliitika valge raamat (2014)
- Juhised uue ametiasutuse teenistukohtade täitmiseks (2017)
- Konkursi väljakuulutamise ja läbiviimise
- Konkursi pikendamine, tühistamine, luhtumine jms
- Sisekonkurss ja sihtotsing
- Värbamisega seotud dokumentide vormistamine
- Töötaja / teenistuja asendamine
- Muud värbamisega seotud küsimused
- Autoriõigus (sh fotode kasutamine töökuulutustel)

✉ avalikteenistus@fin.ee

f „Avalik teenistus“ Facebooki grupp

in Riigikantselei tippjuhtide kompetentsikeskus

1. Konkursi väljakuulutamise ja läbiviimine

<p>Millisel juhul tuleb töölepingulisele ametikohale korraldada konkurss?</p>	<p>See sõltub sellest, kuidas asutus sisemiselt on otsustanud. Enamaltjaolt siiski korraldatakse avalik konkurss ka töölepingulistele kohtadele.</p>	
<p>Kuidas tuleb avalikustada info vabade ametikohtade kohta?</p>	<p>Andmed asutuse täitmata ametikohtade kohta tuleb avalikustada asutuse veebilehel.</p> <p>Üks levinud praktikatest on märkida asutuse veebilehel töötajate kontaktide nimekirjas vabad ametikohad nt märkega „teenistuskohad täitmata“.</p> <p>Vaba ametikoha täitmise kohustust asutusele õigusaktidega pandud ei ole. See tähendab ka, et huvitatud isikud ei saa nendele ametikohtadele kandideerida kui konkursi välja kuulutatud ei ole.</p>	<p>AvTS § 28 lg 1 p 19 AvTS § 29</p>
<p>Kuidas tuleb teavitada konkursi korraldamisest?</p>	<p>Avaliku konkursi korraldamisel tuleb vabast või vabanevast ametikohast teatada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ametiasutuse veebilehel; JA 2) avaliku teenistuse kesksel veebilehel. <p>Sisekonkursi korral tuleb teatada ametiasutusesisese infovahetuskanali kaudu.</p>	<p>ATS § 17 lg 1 ATS § 17 lg 2</p>
<p>Millist infot peab sisaldama konkursikuulutus?</p>	<p>Konkursikuulutus peab sisaldama vähemalt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) teenistusülesannete lühikirjeldust; 2) kandidaadile esitatavaid nõudeid; 3) määratud ajaks ametikohale nimetamise korral teenistustähtaega. <p>NB! Ametnike värbamise ja valiku kord täpsustab ATS-is toodud nõudeid, mille kohaselt avaliku teenistuse kesksel veebilehel avaldatud konkursikuulutus peab sisaldama:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ametiasutuse ja ametikoha nimetust; 2) teenistusülesannete lühikirjeldust; 3) kandidaadile esitatavaid nõudeid; 4) konkursil osalemiseks esitatavaid dokumente ja nende esitamise tähtaega; 5) osalise koormusega töötamise korral koormuse suurust; 6) määratud ajaks ametikohale nimetamise korral teenistustähtaega; 7) ametikoha asukohta; 8) kontaktisiku kontaktandmeid. 	<p>ATS § 17 lg 3 Ametnike värbamise ja valiku kord § 2 lg 3</p>
<p>Kas konkursikuulutus võib olla mitmes erinevas formaadis? Nt kodulehel pika täistekstina, kuid CV-Online's või sotsiaalmeedias pildiga „turunduslik“ tekst, millel on link täistekstile? Või peavad kõik formaadid sisaldama sama infot?</p>	<p>Kuulutus võib olla mitmes erinevas formaadis ning kõik formaadid ei pea sisaldama samas mahus infot.</p> <p>Oluline on, et lühemal (nõ „turunduslikul“) kuulutusel oleks juures otselink kuulutuse täistekstile, milles kõik avaliku teenistuse seaduses ja ametnike värbamise ja valiku korras toodud nõuded oleksid täidetud. Kui koostatakse lühem (nõ „turunduslik“) versioon, siis on oluline jälgida, et informatsioon, mis seal välja tuuakse, oleks sama mis põhikuulutuses (nt et kandideerimise kuupäev vms ei erineks).</p>	
<p>Juhul kui juba avalikustatud konkursikuulutus on viga (nt jäänud märkimata magistrihariduse nõue) ja see avastatakse konkursi käigus, kuid osad kandidaadid on juba avalduse esitanud, mida siis teha? Millisel juriidilisel alusel?</p>	<p>Muudatust kandideeringimustes saab teha ainult põhjendatud juhul niikaua kuni konkurss on avatud.</p> <p>Sellisel juhul tuleb kuulutuse tekst ära muuta igal pool kus kuulutus on avaldatud. Nendele, kes on juba kandideerinud, tuleb saata teave selle kohta esimesel võimalusel kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.</p> <p>Kui on mõni kandidaat, kes pärast tingimuste muutmist enam ei kvalifitseeru, tuleb kindlasti teatada talle ka põhjendus, miks selline muudatus on tehtud.</p>	<p>ATS § 18 lg 2</p>
<p>Kes peaks osalema sobivate kandidaatide hindamisel/ kuuluma värbamiskomisjoni?</p> <p>Juhul kui moodustatakse konkursikomisjon, kas selle koosseis tuleks kirjalikult fikseerida?</p>	<p>Konkursil osalevate kandidaatide vabale ametikohale sobivuse hindamisel osaleb vähemalt vahetu juht ja asutuse personalitöötaja või personalitöö eest vastutav isik. Vajaduse korral moodustatakse konkursikomisjon.</p> <p>Juhul kui asutuses on värbamisel tavaks moodustada konkursikomisjon, siis oleks mõistlik asutuse värbamise ja valiku korda lisada viide püsivatele komisjoniliikmetele ametikohtade lõikes ning fikseerida reeglid selle kohta, kuidas komisjon moodustub. Kui vormistatakse protokoll, siis seal tuleks välja tuua komisjoni liikmed nimeliselt.</p>	<p>Ametnike värbamise ja valiku kord § 3 lg 1</p>
<p>Kas on mingeid olukordi, kus personalijuht, keskastmejuht või värbamisspetsialist peaks ennast värbamisprotsessis taandama – nt kui kandideerimas on lähisugulane?</p>	<p>Jah, juhul kui on isiklik huvi, siis tuleks personalijuhil, keskastmejuhil või värbamisspetsialistil ennast värbamisprotsessist taandada.</p>	<p>HMS § 10</p>

<p>Kui ametnikule või töölepingulisele töötajale on ametijuhendis kehtestatud seadusest rangemad nõuded, kas valikuprotsessis võib otsustada kandidaadi kasuks, kes mõne konkreetse parameetri osas ametikoha nõuetele ei vasta (nt magistriõpingud on alles pooleli või keeleoskus vajab arendamist), kui ta on muus osas (nt töökogemus ja isikuomadused) värbava juhi hinnangul parim kandidaat tööle?</p>	<p>Jah. Ametikohale asumise ettepanek tehakse kandidaadile, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad enim teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele. Eelnevaid nõudeid hinnatakse kogumis.</p>	<p>ATS § 18 lg 3</p>
<p>Kui toimub asutuste konsolideerimine ning likvideeritava sihtasutuse töölepingulised töötajad hakkavad uues ühendametis täitma ametniku tööülesandeid, siis kas sellisel juhul neid inimesi ametnikuna teenistusse võtmiseks tuleb korraldada konkurss?</p>	<p>Jah, töölepingulisi töötajaid ametnike ametikohtadele üle viia ei saa, tuleb korraldada konkurss, ja juhul kui seadusega on sätestatud teisiti (nt VVS sättes, millega amet luuakse).</p>	
<p>Mida teha kui eriolukorrast tulenevalt on vajalik kiiresti töötajaid/ametnikke värvata, kuid ajaliselt ei ole võimalik konkursse läbi viia? Kas sellisel juhul tähtjalise lepinguga värbamiseks on mingeid lihtsustusi?</p>	<p>Ametikohale nimetamiseks eriolukorra ajal mingeid erisusi sätestatud ei ole. Kiirete vajaduste katteks on võimalik ametnikke teistest ametiasutustest „laenata“ tähtjalise üleviimisega.</p> <p>Töötajate värbamisel konkursi korraldamise kohustust seadusega sätestatud ei ole. Kui ametikoht on ametiasutuse koosseisus olemas, piisab, kui asutus muudab oma värbamisprotseduure.</p>	<p>ATS § 16 lg 1</p>
<p>2. Konkursi pikendamine, tühistamine, luhtumine jne</p>		
<p>Kas/kuidas tuleb teavitada konkursi tähtaja pikendamisest?</p>	<p>Konkursi tähtaja pikendamine on sisuliselt konkursi tingimuste muutmine.</p> <p>Seega tuleb:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) konkursikuulutuse tekst ära muuta igal pool, kus kuulutus on juba avaldatud; 2) teavitada esimesel võimalusel neid kandidaate, kes on juba oma kandideerimisdokumentid esitanud, ka kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (neil on õigus kuni konkursiperioodi lõpuni oma esitatud dokumente veel täiendada/uuesti esitada). 	<p>ATS § 18 lg 2</p>
<p>Kas konkursi tähtaega võib pikendada mitu korda järjest ja pikemaks perioodiks kui 14 päeva?</p>	<p>Jah, konkursi tähtaega võib pikendada mitu korda järjest ja pikemaks perioodiks kui 14 päeva. Tegemist on sellisel juhul konkursi tingimuste muutmisega ning ATS § 18 lg 2 kohaselt tuleb sellisel juhul igakordselt ka kandidaate teavitada (vt eelmine küsimus).</p>	<p>ATS § 18 lg 2</p>
<p>Kas väljakuulutatud ja käimasolevat konkursi on võimalik mingiks perioodiks peatada?</p>	<p>Konkursi peatamise regulatsiooni ATS ette ei näe.</p> <p>Võimalik on ATS § 18 lg 2 kohaselt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) konkursi tähtaega pikendada; b) põhjendatud juhul konkursist loobuda. 	
<p>Millistel juhtudel on alus konkursi tühistamiseks?</p> <p>Kas väljakuulutatud eriolukord on piisav põhjus konkursi katkestamiseks?</p> <p>Kas kandidaate tuleb teavitada põhjustest, miks konkurss katkestatakse?</p>	<p>Väljakuulutatud konkursist võib loobuda ainult põhjendatud juhul. Põhjendatud juhtudeks on näiteks olukord, kus pärast konkursi väljakuulutamist selgub, et vaba ametikoht ei ole enam vaba seetõttu, et ajutiselt äraolev ametnik naaseb ootamatult oma ametikohale.</p> <p>Jah, ka väljakuulutatud eriolukord võib kaasa tuua asjaolud, mistõttu väljakuulutatud konkursist ja ametikoha täitmisest on otstarbekas loobuda.</p> <p>Kandidaate tuleb asutuse otsusest konkursist loobuda teavitada esimesel võimalusel kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Loobumisest põhjenduste esitamine ei ole ATSi järgi kohustuslik, kuid võimalusel võiks seda siiski teha.</p>	<p>ATS § 18 lg 2</p> <p>ATS § 18 lg 2</p>
<p>Juhul kui enne ametisse nimetamist teatab isik, et ei soovi siiski sellele ametikohale asuda ning konkursil rohkem sobivaid kandidaate ei olnud, kas võib:</p>	<p>Jah, juhul kui sobivaid kandidaate rohkem ei olnud kui see üks, kes loobus, siis võib viidata tõesti ATS § 19 lg 1 punktile 2 (konkurss loetakse luhtunuks kui sellel osalemiseks ei esitatud ühtegi taotlust) ja konkursi luhtunuks tunnistada.</p>	<p>ATS § 19 lg 1 p 2</p>

<p>1) lugeda konkursi ATS § 19 lg 1 alusel luhtunuks (ei leitud sobivat kandidaati) – kuigi tegelikult leiti, kuid isik loobus?</p> <p>2) jätta konkursi luhtumise otsus kirjalikult vormistamata kui plaanitakse läbi viia uus konkurs?</p>	<p>Juhul kui viiakse läbi uus konkurs samale ametikohale, ei ole vaja luhtumise otsust teha – kui 120 kalendripäeva jooksul pärast konkursil osalemiseks määratud tähtaja möödumist ei ole kedagi ametikohale nimetatud, luhtub konkurs automaatselt.</p>	<p>ATS § 19 lg 2</p>
<p>Millise aja jooksul võib luhtunud konkursi korral nimetada isiku ametikohale ilma konkursita?</p>	<p>120 kalendripäeva jooksul alates avaliku konkursi kohta luhtumise otsuse tegemise kuupäevast.</p> <p>Silmas tuleb siiski pidada seda, et ilma konkursi ta ametikohale nimetatav isik peab vastama ametikoha teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele.</p>	<p>ATS § 19 lg 3</p>
<p>Kas pärast luhtunud konkursi võib tööle võtta näiteks mõne töötaja tuttava/sõbra ilma konkursi/sihtotsinguta?</p>	<p>Jah, võib. Jälgima peab seda, et isik vastaks ATS §-des 14 ja 15 esitatud nõuetele sealhulgas ei oleks ametikohta vahetult kontrolliva ametniku abikaasa või abieluga sarnanevas suhtes olev elukaaslane või ametniku vanavanem, ametikohta vahetult kontrolliva ametniku või tema abikaasa või elukaaslase vanem või vanema alaneja sugulane, sealhulgas laps ja lapselaps.</p>	<p>ATS § 19 lg 3 ATS § 14 ATS § 15 lg 4</p>
<p>3. Sisekonkurss ja sihtotsing</p>		
<p>Millisel juhul võib korraldada sisekonkursi?</p>	<p>Sisekonkursi võib korraldada kui on põhjendatud alus arvata, et vaba ametikoht on otstarbekas täita konkursi väljakuulutamiseks (ATS § 16 lg 2).</p> <p>Sisekonkursi korraldamine on otstarbekas siis kui ametiasutuse teenistuses olevate ametnike haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele määral, mis võimaldab neil vabal ametikohal täita teenistusülesandeid paremini kui avalikult väljakuulutatud konkursil osalevatel isikutel (ATS § 16 lg 3).</p> <p>Praktikas on ametikohti, kus vabal turul on väga raske või siis ei õnnestugi sobivat inimest leida - näiteks väga spetsiifilise töökogemuse või profiiliga, võivad olla ka mingis valdkonnas asutuse enda poolt välja koolitatud.</p> <p>Siin saab näitena tuua ka haldusreformi, kus sisekonkurss oli eelistatum avalikule konkursile – et need inimesed, kes said koondamisteate ja kellele ei olnud pakkuda ilma konkursita mingit muud ametikohta, kuid samas oli teada, et nad suudaksid ühe või teise tööga hakkama saada, saaksid kandideerida.</p>	<p>ATS § 16 lg 2 ja 3</p>
<p>Kas sisekonkursi tohib teha ka mitme asutuse üleselt?</p>	<p>Jah, sisekonkursi võib teha ka mitme ametiasutuse üleselt, ei pea olema ühe asutuse sisene.</p>	<p>ATS § 16 lg 2</p>
<p>Millistel juhtudel võib tööle/teenistusse võtta ilma konkursita, sihtotsinguga? Kas peale ATS pg 16 lg 7-8 toodule on veel mingeid võimalusi nt nõuniku või osakonnajuhataja värbamiseks ilma konkursi korraldamata?</p>	<p>Tööle võib sihtotsinguga võtta põhimõtteliselt alati, kuid enamasti on asutustel oma sisemine värbamise kord, mis kehtestab, et ka töötajatele tehakse konkurss.</p> <p>Sihtotsinguga (st ilma konkursita) saab:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) võtta teenistusse ATS § 16 lg 8 nimetatud isikuid; 2) teha tähtajalise üleviimise (ATS § 33); 3) teenistusse nimetada isiku juhul, kui konkurs on luhtunud (peab kindlasti arvestama seda, et olete luhtumise otsustanud, mitte konkurs ei ole luhtunud 120 päeva möödumisel automaatselt, st. peab olema luhtumise otsustamise alus). <p>Muid võimalusi sihtotsingu kasutamiseks ei ole.</p>	<p>ATS § 16 lg 7-8 ATS § 33 ATS § 19 lg 3</p>
<p>Kas käimasolevale konkursile võib otsida ise paralleelselt sihtotsinguga kandidaate? Mida sellisel juhul silmas pidada?</p>	<p>Jah, võib küll, kuid sellisel juhul ei saa neile pakkuda ametikohta, vaid võimalust osaleda konkursil.</p> <p>Samas kui on käimas konkurss, mille osas on juba näha, et see suure tõenäosusega luhtub, siis võib samal ajal otsida ka kandidaati, kellele hiljem otsepakkumine teha, kuid ametikohta ei saa pakkuda enne kui käimasolev konkurss on luhtunud.</p> <p>Kindlasti ei tohi konkursi luhtunuks tunnistada sellel põhjusel, et olete leidnud sobiva kandidaadi, kes ei ole nõus kandideerima vaid soovib otsepakkumist, isegi kui ta on tugevama profiiliga kui konkursil osalenud kandidaadid.</p>	
<p>Juhul kui koondatakse nõuniku positsioonil olev ametnik ning meil on vakantne näiteks referendi koht,</p>	<p>Koondamise korral tuleb pakkuda ametnikule ametikohta, mis vastab tema haridusele, töökogemusele, teadmistele ja oskustele ning millel on eelmise töökohaga sarnased teenistusülesanded. Tegemist peab olema ametikohaga, mille kohta võib eeldada, et</p>	<p>ATS § 90 lg 7</p>

<p>kus on madalamad kvalifikatsiooninõuded, kas siis peaks korraldama sisekonkursi või saab otse seda ametikohta pakkuda?</p> <p>Kas siin seda vastuolu ei ole, et kui me koondamise olukorras näeme, et ta sobiks sellele ametikohale, siis me siiski peame kindlasti pakkuma, sest sisekonkursi korras kandideerimine ei ole ju pakkumine?</p>	<p>ametnik võiks selle vastu võtta. Kui pakutav ametikoht ei vasta nendele tingimustele, tuleks korraldada ametikoha täitmiseks konkurss.</p> <p>Lähtuda tuleb ikkagi sellest, kas on pakkuda ametniku profiiliga sobiva ja tema eelneva kohaga sarnaste teenistusülesannetega ametikohta. Kui ametnik ei ole varem sellist tööd teinud samas asutuses, siis ei ole ju teada, kuidas ta nende teenistusülesannetega hakkama saab. Koondamise korras üleviimisel aga ei saa rakendada ametnikule katseaega (ATS § 24 lg 4 p 2), et selles selgusele jõuda.</p> <p>Praktikas on pigem probleem, et tihtipeale tahetakse teha konkursi vakantsele ametikohale kui koondatakse rohkem ametikohti. Nt juhul kui on koondatud 10 inimest, kuid pakkuda on üks vakantne ametikoht. Sellisel juhul ei tuleks teha mitte konkurss, vaid hindamine, kes nendest on sobivaim sellele ametikohale. Ametnik ei pea kandideerima sellele ametikohale ega tegema muid kandideerimisega kaasnevaid toiminguid.</p>	
--	--	--

4. Värbamisega seotud dokumentide vormistamine

<p>Kas asutuse värbamise ja valiku kord peab olema kõigile avalikult kättesaadav?</p>	<p>Jah, asutuse värbamise ja valiku kord peab olema kehtestatud ametiasutuse juhi või tema poolt volitatud isiku käskkirjaga ning olema asutuse dokumendiregistris avalik ja kõigile kättesaadav (ei saa olla „ametkondlikuks kasutamiseks“ viitega dokument).</p>	<p>ATS §18 AvTS § 12</p>
<p>Kas ametniku värbamise puhul on tegemist haldusmenetlusega?</p>	<p>Jah, värbamise puhul on tegemist haldusmenetlusega.</p>	<p>HMS § 2</p>
<p>Millised nõuded tulenevad värbamisprotsessile haldusmenetlusest?</p>	<p>Ametikohale nimetamise käskkiri on haldusakt, seega tuleb järgida haldusakti andmisele kehtestatud nõudeid.</p> <p>Haldusmenetluse seadusest tulenevad nt mitmed vorminõuded, ärakuulamise nõue, dokumentide säilitamise nõuded, haldusmenetluse keelenõuded, kättetoimetamisega seonduv, menetlustähtajad, dokumentidega tutvumisega võimaldamise nõue jne.</p>	<p>ATS § 26; HMS</p> <p>HMS</p>
<p>Milliste konkursijärgsete dokumentide vormistamise kohustus tuleb seadusest (nii töölepinguline kui ametnik)?</p>	<p>Töölepingu seadusest tuleneb kohustus sõlmida tööleping, millele kehtestatud nõuded ja lepingus sisalduvate andmete nimekiri on toodud TLS § 5.</p> <p>Ametisse nimetamisel tuleb vormistada haldusakt, millele kehtestatud nõuded on kirjas haldusmenetluse seaduses ja ATS §-s 26.</p>	<p>TLS § 5</p> <p>HMS 4. peatükk ATS § 26</p>
<p>Kas iga konkursi kohta peab tegema memo või protokollid?</p>	<p>Ei pea tegema, see oleneb praktilisest vajadusest. Protokoll vormistatakse kui menetlusosaline esitab selleks põhjendatud taotluse või kui seda peab vajalikuks asja menetlev haldusorgan.</p> <p>Näiteks kui memos ära fikseerida paremusjärjestus (peab olema vormistatud kirjalikult), siis ei pea tegema uut konkurssi – saab võtta paremusjärjestuses järgmise.</p>	<p>HMS § 18</p> <p>ATS § 18 lg 9 Ametnike värbamise ja valiku kord § 3 lg 2</p>
<p>Kas mitte- edukale kandidaadile peab põhjendama, miks ta ei osutunud valituks?</p> <p>Kas mitte- edukale kandidaadile peab sellisel juhul ka põhjendama, millised olid eduka kandidaadi eelised tema ees? Sellisel juhul anname me infot ka eduka kandidaadi kohta?</p>	<p>Jah. Kandidaadil on õigus saada konkursikuulutuses märgitud kontaktisikult selgitusi ja põhjendusi värbamise ja valiku tegemise ning teda puudutavate otsuste kohta, sh miks ta ei osutunud valituks.</p> <p>Põhjendused tuleks vormistada niivõrd üldistatult, et need ei riivaks eduka kandidaadi õiguseid.</p>	<p>Ametnike värbamise ja valiku kord § 3 lg 5</p>
<p>Kas mitte-valitud kandideerijal on hiljem õigus küsida väljavõtet värbamisprotokollist, kus on konkreetselt põhjendus, miks tema ei osutunud valituks?</p>	<p>Kui värbamisprotokoll või memo on vormistatud, siis võib sellest teha väljavõtte, kuid arvestama peab andmekaitse nõudeid – st väljavõte tuleb teha ainult seda isikut puudutavate andmete ulatuses.</p>	<p>HMS § 37 AvTS</p>
<p>Kas valituks mittesobivate kandidaatide osas tuleks kuskil kirjalikult fikseerida põhjused, miks nad ei osutunud valituks?</p>	<p>Valituks mitteesotunud kandidaatide kohta põhjuste fikseerimine ei ole seadusest tulenevalt kohustuslik. Samas võib nende fikseerimine olla kasulik asutusele endale, et juhul kui isik hiljem konkursitulemused vaidlustab, siis oleksid need põhjused kohe kuskilt võtta.</p>	
<p>Kas ja kuidas tuleks vormistada viide võimaluse kohta konkursitulemus vaidlustada?</p>	<p>Haldusaktile, millega isik nimetatakse ametikohale, tuleb lisada vaidlustamisviide. Valituks mitteesotunud kandidaate tuleb konkursi lõpptulemustest teavitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kuid vaidlustamisviidet ei ole vaja lisada.</p>	<p>ATS § 26 lg 1 p 12</p>

5. Töötaja/teenistuja asendamine

<p>Kas juhul kui ametnik pärast äraolekut ei naasegi, vaid otsustab, et ei jätku enam samas asutuses, võib tema asendaja sellel ametikohal jätkata?</p>	<p>Ei, sellisel juhul asendaja ei saa jätkata. Asendaja teenistussuhe lõpeb ja vaba ametikoht tuleb täita konkursi teel. Kui vaba ametikoht otsustatakse täita sisekonkursi korras, saab asendaja sisekonkursil osaleda vaid juhul, kui ta esitab oma avalduse kandideerimiseks enne teenistussuhte lõppemist.</p>	<p>ATS § 23 lg 2 p 1</p>
<p>Juhul kui asendatav ametnik tuleb küll tagasi, kuid ei naase päriselt tööle (näiteks viiakse mõnele teisele ametikohale üle), siis kas tema asendaja võib jätkata samal ametikohal?</p>	<p>Asendaja jätkab oma ametikohal, kui asendatav ei naase reaalselt oma ametikohale, tingimusel, et teada ei ole ametikohalt vabastatud. St kui asendatav viiakse teisele ametikohale üle § 33 alusel, jätkab asendaja kuni asendatava naasmiseni. Kui asendatav viiakse üle § 98 alusel, vabastatakse ta oma seniselt ametikohalt ning seega lõpeb ka asendaja teenistussuhe. Asendaja teenistustähtaeg saabub asendatava naasmisel, kuid kui asendatav tuleb küll tagasi, kuid näiteks viiakse mõnele teisele ametikohale üle või läheb puhkusele, siis seda ei loeta naasmiseks.</p>	<p>ATS § 23 lg 2 p 1</p>
<p>Kas töölepinguga töötaja võib asendada juhust ametnikku, kui ametniku alluvuses töötavad ametnikud?</p>	<p>Avaliku võimu teostamise ülesandeid kindlasti ei saa anda töötajale. Ametniku juhtimisülesanne on ametniku ülesanne, seda ei saa töötajale anda (v.a KOKS erisused). Aga juhul kui on võimalik juhi ülesanded jagada mitme isiku vahel nii, et juhi avaliku võimu teostamise ülesanded saab ametnik ja avaliku võimu teostamise ülesanded töötaja, saab töötaja nende ülesannete ulatuses, mis ei ole avaliku võimu teostamine, juhti asendada.</p>	<p>ATS § 7 ja 57 KOKS § 54²</p>
<p>Kas nõunikule saab asendamiseks määrata töötaja tööülesandeid? ATSiis sellist viidet ei ole – on ametniku asendamine, kuid töötaja asendamist ei ole.</p>	<p>Sellisel juhul saab ametnikule määrata töötaja ülesanded ajutise täiendava tööülesandena.</p>	<p>ATS § 53</p>
<p>Milline oleks mõistlik lahendus olukorras, kus ametnik selle aja jooksul, millal tal on õigus lapsehoolduspuhkusel olla (siis kuni lapse 3 aastaseks saamiseni) mitmeid kordi otsustab tööle tagasi tulla ja siis uuesti puhkusele minna ning selle „pendeldamise“ tõttu kannatab ametikohal ettenähtud teenistusülesannete täitmine?</p>	<p>See ongi mõneti keeruline olukord, mis tuleb aina enam teemaks seoses vanemapuhkuse regulatsioonimuudatusega ning ühest head lahendust siin ei ole.</p> <p>Kui on ette teada, et ametnikul on selline pendeldamine plaanis, saab asutuses, kus on palju sarnaseid ametikohti ja ka täitmata ametikohti, võib sellises olukorras pakkuda inimesele, kes lapsehoolduspuhkuselt naaseb, et ta ATS § 33 alusel roteeritakse vabale ametikohale, mida vajadusel saab ka ümber profileerida (juhul kui on sarnased ametikohad). Aga asendajat teisele kohale roteerida ei saa - siis kui asendatav tuleb tagasi oma ametikohale ja hakkab seal tööle, asendaja teenistustähtaeg lõppeb.</p> <p>Teise variandina saab kasutada „pendeldava“ ametniku teenistusülesannete jagamist kolleegide vahel ATS § 57 alusel.</p>	<p>ATS § 33</p>
<p>Mida tuleks silmas pidada osalise tähtajalise üleviimise puhul?</p>	<p>Osaline üleviimine võib olla lahenduseks olukordades, kus asutused teevad omavahel tihedat koostööd ning ongi reaalne vajadus, et inimene jääks osalise koormusega oma asutusse ning osalise koormusega töötaks teises asutuses. Või siis et ametiasutused jagavad ajutiselt ühte ametnikku – kahes asutuses mõlemas on vaja ühte inimest (kuid mitte täistööajaga), kes on pädev tegema mingit konkreetset tööd (näiteks väiksemate valdade puhul on üks vald laenanud teiselt osalise koormusega vallasekretäri).</p>	<p>ATS § 33</p>
<p>Juhul kui on rakendatud osalist üleviimist ja ametnik ongi mitmes asutuses teenistuses, siis milline asutus maksab ametnikule palga? Juhul kui ametniku palk on kõrgem selles asutuses, kust ta üle viiakse</p>	<p>Osalisel üleviimisel tuleks silmas pidada, et:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ametnikul saatvas asutuses avaliku võimu teostamise õigus peatub (ATS §33 lg 5). Osalise üleviimise korral tuleks seda sätet tõlgendada sarnaselt koormuse vähendamisele selles asutuses, kust inimene üle viiakse. Ehk töötaja teeb lihtsalt vähem tööd, kuid see ei tähenda, et tal saatvas ametiasutuses tööd tehes avaliku võimu teostamise õigus puuduks. Seega - osalise üleviimise puhul jätkub ametnikul avaliku võimu teostamise õigus mõlemas asutuses. 2) kui ametnik viiakse üle, siis tema teenistussuhe ei lõpe ja kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse eest hüvitist ei maksta ning puhkusearvestus jätkub ametiasutuses, kus ametnikul jätkub avaliku võimu teostamise õigus. See tähendab, et ametnikul on õigus mõlemast asutusest saada puhkust selle jäägi pealt, mis tal on (ta ei saa topeltpuhkust). Kui ta on erinevates asutustes puhanud erinevas mahu, liidetakse ametniku üleviimise lõppemisel puhkuse jäägid kokku ning jagatakse kahega. 	<p>ATS § 33 lg 5</p> <p>ATS § 33 lg 13</p>
<p>Juhul kui on rakendatud osalist üleviimist ja ametnik ongi mitmes asutuses teenistuses, siis milline asutus maksab ametnikule palga? Juhul kui ametniku palk on kõrgem selles asutuses, kust ta üle viiakse</p>	<p>Palga maksab see asutus, kelle juures ametnik teenistuses on. Juhul kui on rakendatud osalist üleviimist ja on teenistuses kahes asutuses korraga, siis saab ta palka mõlemast asutusest.</p> <p>Ametniku palgatingimused peavad olema vähemalt sama head kui enne üleviimist vaid juhul, kui ametnik viiakse üle tähtajatult ATS § 98 lg 1 p 1 alusel. Kui ametnik viiakse üle</p>	<p>ATS § 34</p> <p>ATS § 98 lg 1 p 1</p>

<p>ning palgatase on vastuvõtvast asutuses tervikuna madalam, siis kas talle peab teises asutuses maksma ka sama palka? Kas ka siis kui inimene ise on nõus saama seal madalamat palka?</p>	<p>koos tema ülesannetega, siis ei tohi tema teenistussuhte tingimused oluliselt erineda senise teenistussuhte tingimustest, sealhulgas ei tohi tema põhipalk olla väiksem kui senine põhipalk. Seda seetõttu, et selline üleviimine ei nõua ametniku nõusolekut. Edaspidi saab vaadata, kuidas vastuvõtvast asutuses tema palk ühtlustatakse teistega, näiteks et ta ei saa palgatõusu, siis kui teised saavad vms. Kuid üle läheb ta ikkagi samade töötingimustega, mis tal saatvas asutuses on. Muudel juhtudel üleviimise korral, ei oma eelnev palk mingit tähtsust (v.a kui mõnes eriteenistust reguleerivas õigusaktis ei ole sätestatud teisiti). Seda seetõttu, et üleviimine toimub ametniku nõusolekul ning ametnikul on võimalus teenistustingimused läbi rääkida või üleviimisest loobuda.</p>	<p>ATS § 98 lg 2</p>
<p>6. Muud värbamisega seotud küsimused</p>		
<p>Millised on peamised erinevused töölepingulise töötaja vs ametniku värbamise puhul?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konkursi korraldamise kohustuslikkus ametniku värbamise puhul (kuigi reeglina on asutustel ka töötajate värbamiseks sama kord). • Teenistusse võtmiseks esitatavad nõuded. Ametnik peab olema vähemalt keskharidusega, täieliku teovõimega Eesti kodanik, kes valdab seaduses või seaduse alusel sätestatud ulatuses eesti keelt. Töötajaid kodakondsuse alusel diskrimineerida ei tohi. Nõuded keelele tulenevad keeleseadusest, töötaja haridusnõude kehtestamisel asutusel ATSiist tulenevat piirangut ei ole (va mõned erialad). • Ametniku teenistusse võtmisel on ka mõningad piirangud (ATS § 15). • Ametnik nimetatakse teenistusse haldusaktiga, töötajaga sõlmitakse tööleping. • Ametnik peab esmakordsel teenistusse asumisel andma ametivande. • Ametnikule tuleb kehtestada katseage kuni 4 kuud. Töötaja puhul ei ole katseaja kohaldamine kohustuslik. 	<p>ATS § 16 lg 1</p> <p>ATS § 14</p> <p>ATS § 15</p> <p>ATS § 26 lg 1</p> <p>ATS § 27</p> <p>ATS § 24</p>
<p>Milline avalikku teenistusse värbamist puudutav regulatsioon on kohustuslik ja milline soovituslikult järgitav?</p> <p>Aga kui näiteks ATSi seletuskirjas on selgitatud mõne seadusesätte mõtet, kuid seda ei ole otseselt ATSi toodud, kas sellisel juhul on selle „mõtte“ järgimine kohustuslik?</p>	<p>Kohustuslik on värbamisega seotud regulatsioon, mis on kehtestatud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • avaliku teenistuse seaduses (või mõnes teises avalikku teenistust reguleerivas seaduses, nt PPVS, KVTS, VäTS); • ametnike värbamise ja valiku korras; • haldusmenetluse seaduses; • asutuse enda värbamise ja valiku korras. <p>Kõik ülejäänud dokumendid on soovituslikud juhendmaterjalid (sh ATSi seletuskiri, ATSi käsiraamat, personalipoliitika valge raamat ja selle lisad jne).</p> <p>ATSi seletuskiri ei ole kohustuslik, kuid enamaltjaolt on selles siiski pigem selgitatud, kuidas ATSi rakendatakse, sh ATS eesmärk, millest ATS tõlgendamisel tuleks lähtuda. Ka ATSi käsiraamat ei ole kohustuslik. Seal on ka mõningaid vastuolusid tänase rakenduspraktikaga, sest see kirjutati kui rakenduspraktika veel puudus. Kuid siiski on üldjoontes nii seletuskiri kui ka käsiraamat ühtse praktika loomisel väga suureks toeks.</p>	
<p>Kas avalikus teenistuses on seoses värbamisega olnud kohtuvaidluseid? Kui, siis milliseid? Ja kuskohast nende kohta infot võib leida?</p> <p>Mis ajast tagasiulatavalt on RT kohtulahendid nähtavad?</p>	<p>Kohtulahendeid saab vaadata Riigi Teatajast (RT). Kui avada avaliku teenistuse seadus, siis vasakul (mitte üleval) menüüs on valik „Seotud kohtulahendid“. Kui selle peale klikata, siis tekib nende paragrahvide juurde, mille kohta on kohtulahend, kaalude märk, millele klikates avaneb kohtulahend. Kohtulahendit saab nimekirjana lahti võtta ka ülevalt teise taseme menüüst „Kohtulahendid“ alt.</p> <p>Avaliku teenistuse seaduse osas värbamisega seoses ühtegi kohtulahendit ei ole. Enamus kohtulahendeid puudutavad teenistusest vabastamist, distsiplinaare jms teemasid, millega on seotud suuremad rahalised või mainega seotud mõjud inimesele. ATSi rakendamise kohta on kohtulahendeid võrreldes teiste valdkondadega päris vähe. Rohkem on neid eriteenistusi reguleerivate seaduste rakendamise kohta.</p> <p>RT-s on iga seaduse juures just sellega seonduvad kohtulahendid, vana avaliku teenistuse seaduse kohtulahendeid seega ei ole. Kuid vanemaid kohtulahendeid saab otsida RT teise taseme menüüst „Kohtulahendid“ alt.</p>	
<p>Millised on mitte-eduka kandidaadi võimalused konkursitulemus vaidlustada? Millise aja jooksul võib ta seda teha?</p>	<p>Kandidaat saab vaidlustada otsuse, mis on tehtud tema kohta (HKMS § 44). Kohustamiskaebuse võib esitada 30 päeva jooksul kaebajale haldusakti andmisest või toimingute tegemisest keeldumise teatavakstegemisest arvates. Haldusorgani tegevusetuse või viivituse korral võib kohustamiskaebuse esitada ühe aasta jooksul haldusakti andmiseks või toimingute tegemiseks ettenähtud tähtaja möödumisest. Kui sellist tähtaega ei ole sätestatud, võib kohustamiskaebuse haldusorgani tegevusetuse või viivituse korral esitada kahe aasta jooksul haldusakti või toimingute taotlemisest.</p>	<p>HKMS § 44</p> <p>HKMS § 46</p>
<p>Kas Rahandusministeerium teostab järelevalvet värbamise üle?</p>	<p>Ei teosta. Rahandusministeerium saab nõustada ja anda soovitusi, kuid järelevalvet ei teosta.</p>	<p>ATS § 9</p>

7. Autoriõigus

Mida tuleks silmas pidada pildipankade kasutamisel?

Pildipankade kasutamisel tuleks kindlasti tutvuda ja jälgida kasutustingimusi. Erinevatel fotopankadel on erinevad kasutustingimused. Mõni pildipank on selline, kust võib fotosid/illustratsioone alla laadida ilma luba küsimata, kokkuleppeid sõlmimata, tasu maksmata. Aga on ka fotopankasid, kus on detailsemalt määratletud erinevad kasutusviisid ja load.

Juhul kui foto juures on mäрге, et ärilistel eesmärkidel kasutada ei tohi (või on tasuta), kuid samas kuna riigiasutus ei ole äriettevõtte, kas siis sellisel juhul mitterahalisel eesmärgil (näiteks töökuulutuste juures) tohib kasutada või mitte?

Silmas tuleb silmas pidada ka seda, et ühes pildipangas võivad fotodel olla erinevad kasutustingimused. Tihti on foto juures viide CC litsentsile ning kuna neid on mitmeid erinevaid (vt ka siin tabelis selgitatud), siis tuleb jälgida, milline kasutusviis on lubatud. Kui foto juures on mäрге, et ärilistel eesmärkidel ei tohi kasutada, siis olenemata sellest, et riigiasutus ei ole äriettevõtte, ei tohiks neid fotosid tööalaselt oma materjalides kasutada, vaid tuleks selleks ikkagi küsida autorilt eraldi luba. Samas mõnikord on ka materjalidel juures viide, et materjale tohib tasuta kasutada avalikus/mittetulundussektoris, tavapäraselt siis koos viitega foto autorile.

Kui mul on isiklik konto pildipangas, siis kas selle alt tohib asutuse tarbeks fotosid alla laadida või peaks asutusel olema oma konto?

Oleneb sellest, milliste tingimustega pildipangaga on tegemist. Juhul kui pildipangas antakse fotosid vabakasutuse eesmärgil, siis võib ka isiklikku kontot kasutada. Juhul kui pildipangas on fotode kasutamisel konkreetsemad tingimused (nt isiklikuks kasutamiseks või muud tehnilised tingimused), siis kindlam on ikkagi nii, et luuakse asutuse konto ning selle alt laetakse fotod alla, tehakse kokkulepped pildipangaga.

Kui otsida fotosid lihtsalt Googeldades (mitte fotopankasid kasutades), siis kas neid otsingutulemustena leitud fotosid võib kasutada või pigem mitte?

Autor on olemas igal teosel ja iseenesest peaks igal teosel olema juurde märgitud ka selle autor (AutÕS § 12 lg 1 p1). Kui siiski foto juures mingil põhjusel autori nimi puudub, ei tähenda see, et kasutamiseks pole automaatselt luba vaja (võib-olla näiteks on autori foto lisanud internetti hoopis keegi kolmas isik autori õiguseid rikkudes).

Ehk kui googeldades leitud pildil ei ole juures viidet autoriõiguse kohta või pildi peal vesimärki, siis on see siiski kaitstud autoriõigusega ja ilma loata fotot kasutada ei tohi. Autoriõiguse reeglid ütlevad hästi konkreetset, et autor peab selgelt olema väljendanud oma tahet materjali kasutada andmiseks. Sellisel juhul kui foto/pildi juurest on võimalik leida autor, tuleks luba üle küsida või otsida alternatiivne foto, mida tohib kasutada.






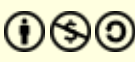
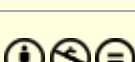
Mida tähendavad erinevad viited litsentsidele googeldades ja fotopangast leitud fotode juures?

Kui foto autor soovib anda seda üldsusele kasutamiseks, siis tavapäraselt märgib ta foto juures ära, millistel tingimustel foto kasutamine on lubatud. Üks levinumaid viide selleks on Creative Commons litsents. Need tingimused on toodud foto juures kas märgisüsteemis, lühendiga või pikalt välja kirjutatuna (vt tabel allpool).

Töökuulutuse jaoks saab kasutada peamiselt kolme esimese (tabelis helerohelisega) litsentsitingimusega fotot: **CC0 (CC Zero)** tähendab, et autor on loobunud autoriõiguste kasutamisest ja eemaldanud kõik kasutuspiirangud ning fotot tohib kopeerida, jagada, töödelda mis tahes moel, autorile ei pea viitama, võib kasutada ka ärilisel. **BY** – kehtivad eeltoodud CC0 tingimused, kuid tuleb lisada viide autorile.

BY-SA – kehtivad eeltoodud CC0 tingimused, kuid tuleb lisada viide autorile, edasijagamine samadel tingimustel.

BY-ND litsents ei luba fotot muuta, töödelda (näiteks lisada sellele asutuse logo, raami vms) ning **BY-NC, BY-NC-SA, BY-NC-ND** ei luba fotot ärilistel eesmärkidel kasutada – st need töökuulutuste vm materjali jaoks ei sobi.

Ikoonid	Lühend	Nimetus	Tingimused (üldine)	Tingimused (Eesti)
	CC0	Avalik omand (Public domain)	Versioon 1.0	
	BY	Autorile viitamine vajalik (Attribution)	Versioon 4.0	Versioon 3.0
	BY-SA	Autorile viitamine, jagamine samadel tingimustel (Attribution - Sharealike)	Versioon 4.0	Versioon 3.0
	BY-ND	Autorile viitamine, tuletatud teoste keeld (Attribution - Noderivs)	Versioon 4.0	Versioon 3.0
	BY-NC	Autorile viitamine, mitteäriline eesmärk (Attribution - Noncommercial)	Versioon 4.0	Versioon 3.0
	BY-NC-SA	Autorile viitamine, mitteäriline eesmärk, jagamine samadel tingimustel (Attribution - Noncommercial - Sharealike)	Versioon 4.0	Versioon 3.0
	BY-NC-ND	Autorile viitamine, mitteäriline eesmärk, tuletatud teoste keeld (Attribution - Noncommercial - Noderivs)	Versioon 4.0	Versioon 3.0

<p>Kas EASI Brand Estonia fotopanga fotosid või videosid tohib töökuulutustes kasutada?</p>	<p>Brand Estonia fotopanga fotode kasutamistingimustes on sätestatud, et neid fotosid tohib kasutada Eesti tutvustamiseks välisturgudele. Fotosid/videosid tohib Eestis kasutada juhul kui materjali peamiseks sihtrühmaks on välispartnerid või turistid. Materjalide kasutamisel ükskõik millisel muul eesmärgil tuleb selleks küsida kirjalikult luba saates päring meiliaadressile brand@estonia.ee.</p> <p>Ilma loata fotode/videote kasutamisel mingil muul eesmärgil kui kasutustingimuste punktis 17.1. toodud, on EASil õigus nõuda trahvi summas 2000 eurot.</p>	<p>EASI fotopanga kasutustingimuste punkt 17.1.</p> <p>EASI fotopanga kasutustingimuste punkt 8.1.</p>
<p>Mida tuleks silmas pidada siis kui visuaalne materjal tellitakse disainibüroolt, näiteks töökuulutuse põhi koos fotodega?</p>	<p>Lepingu sõlmimisel disainibürooga tasuks silmas pidada alljärgnevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> lepingu koostamisel tuleb arvesse võtta autoriõiguse seaduses sätestatud, lisaks võib vaja minna ka võlaõigusseadust, milles on sätestatud üldiseid litsentsilepinguid, töövõtulepinguid, käsunduslepinguid puudutavaid norme. Autoriõiguse seaduse § 48 ja § 48¹ annavad üldised suunised, mida autorileping sisaldama peaks. Sh on vajalik, et oleks määratletud, millised õigused lähevad kasutajale üle või milleks antakse litsents (ja kas see on ainu- või lihtlitsents). Õigused on kirjas §-des 12 (isiklikud) ja 13 (varalised). Ühe lepingunäidise (üldine, ei puuduta vaid fotosid või pildimaterjali, vaid saab kohendada igasugustele teostele) leiab EASI kodulehelt: https://www.eas.ee/dokumendinaidised-2/. Sealt saab mingi ettekujutuse, kuidas võiks õiguste ülemineku/litsentsimise osa olla sõnastatud. tellijale on kõige kasulikum kui leping on sõlmitud nii, et antakse ainulitsents tellitava materjali kõikide varaliste ja isiklike õiguste raames (samamoodi ka enne läbi mõelda, et milliseid õiguseid tegelikult vaja on, sest olenevalt teosest ei pruugi autor soovida kõikide õiguste üleandmist ja nii võib ka leping sõlmimata jääda). Kui lepingus on fikseeritud tellitud materjalide (korduv)kasutamine ja õigus neid materjale hiljem ka ise muuta, siis töökuulutuse näite puhul on asutusel õigus võtta see hiljem kasutusele – muutes vajadusel selle kujundust, tekstipaigutust, vahetada fotosid jne. Kui see ei ole fikseeritud, võib tellitud materjali kasutada ainult sellisel kujul nagu see algselt disainibüroolt tellitud on; lepingusse tasub sisse kirjutada säte, mis kohustab kujundajat kinnitama, et autori varalised õigused lepingu objektile kuuluvad talle ja et tal on lepingu objektis (nt siis töökuulutuse kujundus) kasutatud teiste isikute autoriõigusega kaitstud teoste suhtes lepingu sõlmimiseks vajalikud õigused olemas. See garantii on hea lepingusse sisse kirjutada, et disainibüroo ei võtaks ise kuskilt mõnda kasutusõigusega fotot/pilti ning et asutusel sellest hiljem probleeme ei tuleks. Samas võib siiski mõelda ka sellele variandile, et pildipanga kliendiks saab nt ministeerium ise, kujundaja otsib sealt vajalikud materjalid, mida nt töökuulutuses kasutada, kuid ministeerium ostab need ise välja. 	<p>AutÕS § 48; § 48¹</p> <p>AutÕS § 12; § 13</p>
<p>Mida tuleb silmas pidada asutuse enda töötaja poolt tehtud fotode kasutamisel?</p> <p>Kui soovitakse kasutada töötaja poolt (mitte töökohustuste raames) tehtud fotot, siis kas piisab sellest, et töötaja meili teel lihtsalt kinnitab, et asutus võib fotot kasutada või</p>	<p>Asutuse enda töötaja tehtud fotode/kujundatud materjalide puhul on oluline eristada:</p> <ol style="list-style-type: none"> kas tema tööülesandeks oligi foto tegemine/mingi materjali kujundamine – sellisel juhul tööülesannete raames tehtu puhul lähevad teose varalised õigused automaatselt tööandjale, kellel on õigus otsustada, mida teosega edasi tehakse; tegi ta seda oma isiklikul otstarbel (nt nädalavahetusel ilusa loodusfoto) ja see ei ole mitte kuidagi tema tööülesannetega seotud – sellisel juhul peab ta andma loa. <p>Töölepingu alusel või avalikus teenistuses oma otseste tööülesannete täitmise korras loodud autoril tekib autoriõigus sellele teosele, kuid autori varalised õigused teose kasutamiseks tööülesannetega ettenähtud eesmärgil ja piirides lähevad üle tööandjale, kui lepingus ei ole ette nähtud teisiti.</p> <p>Varalised õigused avalikus teenistuses loodud teosele lähevad üle riigile. Neid õiguseid teostab see riigiasutus, kelle ülesandel, tellimisel või juhendamisel teos loodi.</p> <p>Siin tuleb tähele panna, et teose isiklikud õigused ei lähe automaatselt tööandjale üle, st need jäävad autorile. Ühe isikliku õigusena on sätestatud ka õigus teose puutumatusse (st teost ei tohi muuta – nt fotot töödelda) ja kui pole töötajaga selles osas eraldi kokkulepet saavutatud, siis võib sellest tekkida potentsiaalne probleem. Seega juhul kui soovitakse fotot vm pildimaterjali hiljem ka muuta, on tööandja poolt vaadatuna vajalik saada ka selle teose isikliku õiguse kasutamise võimalus. Kuna isiklike õigusi ei saa üle anda, siis saaks selle kasutamiseks õiguse saada litsentsiga.</p> <p>Kui tegemist on lihtlitsentsiga (selle juures peab arvestama, et töötaja võib seda sama fotot ka edaspidi ise kasutada või anda see kellelegi kolmandale kasutamiseks), siis kokkulepe ei pea tingimata olema sõlmitud allkirjastatud lepinguga ning nõusoleku võib anda ka kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (e-kiri, Skype).</p>	<p>AutÕS § 32 lg 1</p> <p>AutÕS § 32 lg 6</p> <p>AutÕS § 32 lg 1 AutÕS § 12 lg 1 p 3</p> <p>AutÕS § 11 lg 2</p>

<p>peaks selle kuidagi põhjalikumalt täpsustama?</p> <p>Kui on selline olukord, et töötaja ise teeb töökohustuste raames nt video ja ise räägib/selgitab seal mõnda teemat, kuid siis lahkuvad asutusest töölt – kas seda materjali võib edasi kasutada?</p> <p>Kas endine töötaja ise tohib pärast lahkumist tööandja juures töökohustuste raames loodud materjali kasutada?</p>	<p>Samas tehakse tihti sellised fotode kasutamise kokkulepped suuliselt, mis ei ole hea praktika – asutusel on siiski mõistlikum foto kasutamiseks meili teel kinnitus küsida, et oleks vajadusel ka hiljem näha, kas/millega töötaja selle foto andmisel nõus oli.</p> <p>Jah, kui töötaja on teinud selle materjali oma töökohustuste raames, siis materjali varalised kasutamise õigused on tööandjal. Juhul kui töötaja poolt tehtud materjali soovitakse muuta, peavad tööandjal olema ka selle teose isiklikud õigused.</p> <p>Samas juhul kui tegemist on nt videoga, kus töötaja ise tutvustab asutust ja räägib selles töötamise eelistest vms, siis tasuks siiski kaaluda, kas töötajalt küsida, kas seda materjali võib ka edaspidi kasutada (siin on asutuse maine, mitte juriidiline riskikoht).</p> <p>Autor võib iseseisvalt kasutada oma otsuste tööülesannete käigus loodud teost ainult tööandja ehk siis teose varaliste õiguste omaja nõusolekul.</p>	<p>AutÕS § 32 lg 2 ja 3</p>
<p>Kas muusikateostel on ka autoriõigused?</p>	<p>Jah, ka muusikateostel on autoriõigus ning nende kasutamiseks tuleb autorilt luba küsida. Tavapärast võetakse ka muusikateosed mõnest heliteoste pangast, mille sisu kasutamisel tuleb silmas pidada sama, mida pildipanga puhulgi (vt selgitatud eespool).</p>	
<p>Kas materjalides tsitaatide kasutamine on lubatud või tuleb siin ka arvestada autoriõigusega?</p>	<p>Teose tsiteerimine, järgides mõtte õige edasiandmise kohustust ning näidates ära teose nime, autori ning avaldamisallika, on lubatud ilma autorilt nõusolekut küsimata ning autoritasu maksmata – st tsiteerimine on vabakasutuses ning lubatud.</p>	<p>AutÕS § 19 p 1</p>
<p>Mida teha siis kui on tekkinud selline olukord, kus tagantjäreli selgub, et autor ei ole andnud luba foto või mingi muu materjali kasutamiseks?</p> <p>Kas on ka mingi mõistlikkuse printsiip fotode eest tasu küsimiseks või võib autor küsida misiganes summat, milline väärtus tema hinnangul tema teosel on?</p>	<p>Kui selline olukord on tekkinud, siis algselt tuleks proovida saada autoriga kokkuleppele. Juhul kui kokkulepet ei saavutata, siis kõigepealt saab pöörduda kohtuvälisesse organisse, milleks on Justiitsministeeriumi juurde loodud autoriõiguse komisjon. Aga tuleb arvesse võtta, et tegemist on lepitusmenetlusega, mis tähendab, et mõlemad pooled peavad olema vabatahtlikult nõus seal osalema - kohustust ei ole ning samuti kokkulepe peab olema mõlema poole poolt heaks kiidetud.</p> <p>Kui kohtuväliselt pooltele sobivat lahendust ei leita, siis tavapärane kohtumenetlus.</p> <p>Autor peaks teose kasutamise eest küsima tasu lähtuvalt mõistlikkuse printsiibist (see on täpsemalt sätestatud võlaõiguse seaduses, kus on toodud üldised kokkulepete sõlmimise alused), kuid samas on tal õigus oma teosele ise selle hind määrata.</p> <p>Juhul kui autori poolt küsitav summa on ebamõistlik/ebaproportsionaalne, siis isegi juhul kui nt fotot on juba kasutatud autoriõigust rikkudes, ei tähenda see kindlasti seda, et ebamõistlik summa tuleks tasuda. Kui mõistliku summa peale kokkulepet ei saavutata, siis tuleks pöörduda kohtusse, kus lahendi tegemisel kaalutakse erinevaid võimalusi ning arvestatakse ka mõistlikkuse printsiibiga.</p>	<p>AutÕS § 87</p> <p>VÕS</p>
<p>Kas autoriõiguste puhul on ka mingi erinevus, kas foto autor on Eestist või kuskilt välismaalt?</p>	<p>Ei ole erinevust, tegemist on kaitstud teosega. Kui välis autori teost kasutatakse Eestis, siis tuleb teosele kaitsekiht läbi Berni kirjandus- ja kunstiteoste kaitse konventsiooni, mille kohaselt tuleb teoseid kasutades lähtuda asukohariigi seadustest (st isegi kui on USA fotograaf, siis tema teoseid Eestis kasutades tuleb lähtuda siinsetest seadustest).</p>	
<p>Kui värbamise käigus on kandidaadil ülesandeks proovitööna näiteks esitada nägemus ja ideed asutuse mingi tegevusvaldkonna arengust, siis kas need ideed on autoriõigusega kaitstud või võib asutus neid edaspidi kasutada?</p> <p>Kas see kehtib ka siis kui kandidaat proovitöö käigus paneb konkreetselt punkt-punkti haaval kirja näiteks juhised millegi muutmiseks?</p> <p>Kas see olukord on sarnane ka siis kui proovitööna IT valdkonnas palutakse kirjutada näiteks mingi jupp koodi mingi probleemi lahendamiseks?</p>	<p>Kandidaat, kes proovitööna arengunägemuse või ideelahenduse esitab, on selle kirjaliku töö/teose autor. Kui värbamistingimustes ei ole sõlmitud eraldi kokkulepet, et värbav asutus võib seda tööd/teost sellisel konkreetsel kujul kasutada, siis seda teha ei tohi.</p> <p>Aga töös/teoses esitatud ideed (või muud intellektuaalse tegevuse tulemused – nt kontseptsioonid, teooriad, protsessid jne) iseenesest ei ole autoriõigusega kaitstud.</p> <p>See tähendab, et autoriõigus kaitseb teose vormi (nt konkreetset kirjatükki, projektilahendust, visuaalset- või disainilahendust vms) ning asutus ei või proovitööd sellises vormis kasutada. Kuid kui sellest proovitööst võetakse kasutusele seal esitatud ideed, arendatakse neid omakorda edasi jne, siis see on lubatud.</p> <p>Jah. Kui värbamise käigus ei ole kokku lepitud, kuidas proovitööd kasutatakse ning asutus võtab ja paneb kandidaadi koostatud juhised täpselt sama tekstina oma asutuse mingisse juhendamaterjali, siis selline olukord võib küll autoriõiguse probleemi tekitada. Aga kui proovitööna esitatud juhised kooruvad mingid ideed, näiteks kuidas ühte või teist olukorda lahendada ning neid ideid üks-ühele samas sõnastuses kuhugi kirja ei panda, siis praktikas on kandidaadil seda keeruline vaidlustada.</p> <p>Jah, see on täpselt sama olukord. Selle koodijupi näol on tegemist kaitstava teosega just sellisel kujul nagu ta loodi (arvutiprogramm kui autoriõigusega kaitstav teos). Juhul kui koodi edasiseks kasutamiseks ei ole kandidaadi/koodi autoriga mingit kokkulepet, siis võib seda kasutada ainult selleks, et värbaja hindab kandidaadi pädevust (kas oskab koodi kirjutada), kuid koodi ennast asutus praktikas kasutusele võtta ei tohi.</p>	<p>AutÕS § 5 p 1</p> <p>AutÕS § 4 lg 3 p 3</p>