

## Hea akadeemilise tava rakendamise tugisüsteem TLÜ-s

### Sissejuhatus

1. Hea akadeemilise tava rakendamise institutsionaalne toetamine
  - 1.1. Hea tava ning jätkusuutliku arengu põhimõtteid järgiva õpi- ja töökeskkonna kujundamine.
  - 1.2. Akadeemilise eetika, sh teaduseetika koolituste korraldamine.
  - 1.3. Hea tava toimimiseks vajalike juhendmaterjalide ja kogude loomine.
  - 1.4. Pädeva ennetus- ja nõustamissüsteemi väljatöötamine.
  - 1.5. Hea akadeemilise tava rikkumiskahtlusega juhtumite menetlemise protseduuri reeglite loomine.
2. Tegutsemine hea akadeemilise tava rikkumiskahtluse korral
  - 2.1 Nõu ja abi küsimine enne põhjendatud kahtluse või kaebuse teate esitamist
  - 2.2 Hea akadeemilise tava võimalikust rikkumisest teatamine
3. Hea akadeemilise tava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetlemine
  - 3.1 Õiglase menetluse põhimõtted
  - 3.2 Hea akadeemilise tava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetlemise protseduur
  - 3.3 Kaebuste ja kahtluste arutamine eetikakomitees/erikomisjonis
  - 3.4 Menetlusega seotud teabe haldamine

### Sissejuhatus

Tallinna Ülikool lähtub oma tegevuses euroopalikust väärtusruumist, mille kinnituseks allkirjastas ülikooli rektor 2009. aastal Magna Charta Universitatum'i, mis on aja jooksul kujunenud olulisimaks ülikoolide põhimõtteid ja väärtusi kujundavaks alusdokumendiks (vt "[Magna Charta](#)").

Sellest lähtuvalt on ülikooli eesmärgiks **akadeemilist vabadust** austades arendada ja edasi anda teadmisi, hoida sellele tegevusele pühendunud õpetlaste ja õppijate kogukonda ning saavutada kõrge akadeemiline kvaliteet teadustegevuse ja õppetöö ühendamise kaudu.

[Tallinna Ülikooli akadeemiline harta](#) tõstab meie põhiväärtustena esile **avatuse**, **kvaliteedi**, **professionaalsuse** ja **ühtsuse** ning seab ülikooli missiooniks toetada Eesti

jätksuutlikku arengut. Sellest lähtuvalt oleme võtnud eesmärgiks saada targa eluviisi eestvedajaks Eestis. Tark eluviis tähendab eelkõige teaduspõhiseid otsuseid nii ühiskonna kui ka kodaniku paremaks toimetulekuks.

Täna kuulub Tallinna Ülikool *Times Higher Education* ja *QS World Ranking* edetabelites maailma 5% parimate ülikooli hulka. Seega võime julgelt tõdeda, et oleme teaduspõhine ülikool. Euroopalikus väärtusruumis seab see ülikoolile ka olulise **vastutuse** ning vankumatu eelduse, et oma tegevuses peetakse au sees Eesti ja Euroopa akadeemilist tegevust puudutavates eetikakoodeksites kokku lepitud põhimõtteid.

Üheks selliseks oluliseks kokkuleppeks on [Eesti hea teadustava](#), mille Tallinna Ülikool allkirjastas 2017. aasta 1. novembril koos 20 teadus- ja arendusasutuse, Eesti Teadusagentuuri ning Haridus- ja Teadusministeeriumiga. Sellega võtsime endale kohustuse senisest süstemaatilisemalt toetada hea teadustava järgimist ja edendamist ülikooli liikmeskonna seas lähtudes ühistest põhiväärtustest, milleks on: **vabadus** ja **vastutus**, **ausus** ja **objektiivsus**, **austus** ja **hoolivus**, **õiglus** ning **avatus** ja **koostöö**.

Hea akadeemilise tava rakendamise toetamiseks moodustas rektor 2019. aasta kevadel [Tallinna Ülikooli eetika valdkonna töörühma](#), mille tegevuse eesmärgiks seati kaardistada ülikooli tegevusvaldkonnad, milles tõusetuvad eetilised küsimused või riskid (sh teaduseetika, ebavõrdne või ebaeetiline kohtlemine, tüliküsimused, akadeemiline petturlus, jms), analüüsida nende küsimuste ja riskide käsitlemise seniseid praktikaid ja regulatsioone, hinnata valdkonna arendusvajadusi silmas pidades riiklikke ja Euroopa taseme regulatsioone ja kokkuleppeid ning töötada välja ettepanekud ülikooli ressursse arvestavateks optimaalseteks lahendusteks. **Käesolev dokument on töörühma ühistööna valminud /ning ülikooli senati heakskiidu saanud/<sup>1</sup> visioon, mis kirjeldab TLÜ hea akadeemilise tava tugisüsteemi olulised osised ning annab aluse tugisüsteemi süsteemseks rakendamiseks ülikoolis.** Dokument koondab süstematiseeritult viited ülikooli regulatsioonidele, mis sätestavad ülikoolis kehtivad head akadeemilist tava puudutavad korrad ja protsessid.

Töörühma ettepanekul on paralleelselt valmimas [TLÜ hea akadeemilise tava kokkulepe](#), mis käsitleb lisaks heale teadustavale ka õppimise, õpetamise, juhtimise, jt akadeemilise tegevuse kontekstis oluliste valdkondade hea tava põhimõtteid ning loob seeläbi tervikliku raamistiku hea akadeemilise tava eri tahkude lahti mõtestamiseks. Hea tava kokkuleppe juurde lisame erinevaid juhendmaterjale jms hea tava praktilist rakendamist toetavaid abivahendeid.

Juba eespool mainitud Eesti hea teadustava kokkuleppega on alla kirjutanud asutused andnud nõusoleku teha omavahel koostööd hea teadustava rakendamisel ja väärkäitumise juhtumite menetlemise korra väljatöötamisel, et tagada teaduse usaldusväärsus ning erinevate teadusasutuste liikmete võimalikult võrdne kohtlemine. Sellest lähtuvalt oleme oma hea akadeemilise tava alast arendustegevust läbi viimas

---

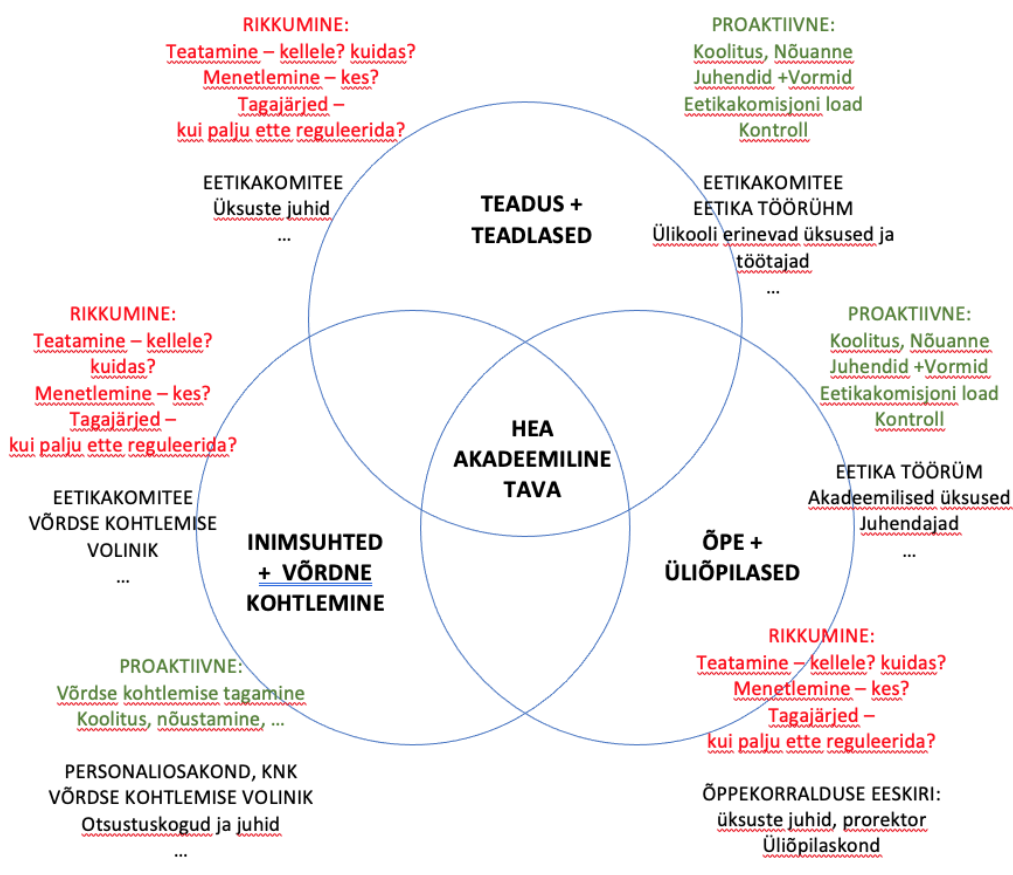
<sup>1</sup> kaldkriipsude vahel olev lauseosa on kuni senatis heakskiidu saamist provisoorne, kuid avalikustamisel oluline rõhuasetus.

tihedas koostöös **Tartu Ülikooli eetikakeskusega** ning käesoleva juhendi koostamisel oleme nendega kokkuleppel mitmes alalõigus **alusmaterjalina kasutanud Tartu Ülikooli Hea teadustava rakendamise juhendit ning teisi TÕ hea tava dokumente** (vt <https://www.ut.ee/et/ulikoolist/head-tavad-ulikoolis>). Sujuva loetavuse huvides me käesoleva dokumendi alalõikudes aluseks olnud TÕ dokumentidele eraldi ei viita.

## 1. Hea akadeemilise tava rakendamise institutsionaalne toetamine

Akadeemilisel asutusel on oluline roll hea akadeemilise tava, sh hea teaduse (edaspidi ühiselt nimetatud *hea tava*) hoidmisel ja edendamisel ning teadustööde vastutustundlikkuse tagamisel. Kasvab nende ülikoolide hulk, kes on mõistnud ja väljendanud vastava valdkonna arendamise ja toetamise tähtsust. Euroopa kultuuriruumis näitab hea tava toetusüsteemi ja rikkumiste menetlemise protseduurireeglite olemasolu akadeemilise organisatsiooni kvaliteeti, mida peegeldab nt ka asjaolu, et meie ülikoolide välishindamise protsessis on akadeemiline eetika üheks hinnatavaks valdkonnaks (vt <http://ekka.archimedes.ee/korgkoolile/institutsionaalne-akrediteerimine/>).

Institutsionaalne vastutus hõlmab mitmeid tegevusvaldkondi, mida eetika töörühm püüdis tervikuna hõlmata juhitudes järgnevast üldisest mudelist:



Alljärgnevas esitame olulisemate tegevusvaldkondade osas Tallinna Ülikooli visiooni ning kirjeldame kehtivaid regulatsioone ja praktikaid tuues välja valdkonna edendamise peamised eestvedajad.

### **1.1. Head tava ning jätkusuutliku arengu põhimõtteid järgiva õpi- ja töökeskkonna kujundamine**

**Visioon:** Töötajad tunnevad, et ametikohtadele valimine ja edutamine on õiglane ja läbipaistev. Huvide konflikti (sh spetsiifiliselt akadeemilise maailma huvide konflikti) ilminguid võetakse tõsiselt, et vältida võimalikku korrupsiooniohtu ja onupojapoliitikat. Õppejõud, üliõpilased, struktuuriüksuste juhid, teadlased jne saavad olla kindlad, et nad töötavad ja õpivad turvalises, avatud ja usaldatavas diskrimineerimisest vabas keskkonnas. Hea akadeemilise tava kokkulepe aitab meil kõigil panustada hea ning jätkusuutliku õpi- ja töökeskkonna kujundamisesse, hoiduda ise sattumast mittesoovitavatesse olukordadesse, vajadusel neid lahendada ning olla hoolivad üksteise suhtes.

**Eestvedajad ülikoolis:** personaliosakond, õppeosakond, jätkusuutliku arengu prorektor.

**Seotud regulatsioonid:**

[Töösuhete eeskiri](#)

[Õppekorralduse eeskiri](#)

### **1.2. Akadeemilise eetika, sh teaduseetika koolituste korraldamine**

**Visioon:** Eetika ja hea teaduse alane õpe on ülikooli kõikide tasemete õppekavadesse loomulikult viisil integreeritud ning õppejõudude ja teadustöötajate elukestva enesetäiendamise loomulik osa. Ülikool kindlustab, et kõik tudengid saavad baasteadmised ja -oskused teaduse heast toimimisest ja teadlase vastutusest võimalikult varases etapis ja kogenud ning pädevate juhendajate käest. Erilist tähelepanu pöörame õppejõudude ja teadlaste järelkasvule.

Kiiresti muutuv ja arenevas maailmas vajavad regulaarselt koolitust ka ülikooli akadeemilised töötajad, et tagada professionaalne areng ja kaasaja oluliste küsimuste ja käsitluste mõistmine.

**Eestvedajad ülikoolis:** õppeosakond, doktoriõppe talitus ja õppekavade kuraatorid; personaliosakond ja töötajate professionaalse arengu toetamise võrgustik.

**Seotud regulatsioonid:**

[Õppekava statuut](#)

**Info ülikooli sisekoolituste kohta on [koolituskalendris](#).**

### 1.3. Hea tava toimimiseks vajalike juhendmaterjalide ja menetluskogude loomine

**Visioon:** Ülikool loob ja teeb oma liikmetele kättesaadavaks juhendmaterjalid, mis katavad hea tava rakendamise erinevaid tahke ja küsimusi. Samuti pakub ülikool lihtsasti ligipääsetavalt infot, mis aitab liikmetel otsustada, kelle poole akadeemilist eetikat puudutavate küsimuste ja probleemide korral pöörduda. Uudsete teemade korral koondame enda ja välised eksperdid, et hoida olemasolevad juhendmaterjalid aja- ja asjakohasena ning vajadusel töötada välja täiendavaid juhiseid. Ülikoolis toimivad hea teaduse edendamiseks ja rakendamiseks vajalikud kogud (nt eetikakomitee).

**Eestvedajad ülikoolis:** eetika töörühm, rektoraat.

#### **Seotud regulatsioonid:**

[TLÜ eetikakomitee statuut](#)

[TLÜ eetikakomitee](#) on sõltumatu ekspertkogu, mille eesmärgiks on hinnata ülikoolis läbiviidavate teadusuuringute andmekaitsealaseid ja eetilisi aspekte, et tagada rahvusvaheliselt tunnustatud eetikapõhimõtete järgimine ning uuringutes uuritavate osalevate inimeste tervise, inimväärkuse, identiteedi, isikupuutumatus ja teiste põhiõiguste ja vabaduste kaitset. Eetikakomitee hindab TLÜs läbiviidavaid teadusuuringuid, kui uurija peab vastavat hinnangut vajalikuks. TLÜ eetikakomitee poole on võimalik pöörduda ka akadeemiliste tavade eiramiste, eetikanormide rikkumiste ning tüliküsimuste korral vastavalt statuudis sätestatud korrale.

Eetikakomitee dokumendid, juhend uurijale, koosolekute toimumise kuupäevad jms on kättesaadavad [TLÜ siseveebis](#).

#### **Juhendmaterjalid:**

Lingid olemasolevatele juhendmaterjalidele on koondatud süstematiseeritult [hea tava põhimõtteid sõnastavasse dokumenti](#). Juhendmaterjale täiendatakse pidevalt ning vastavalt lisatakse neid ka eelviidatud hea tava peatükkide juurde.

### 1.4. Pädeva ennetus- ja nõustamissüsteemi väljatöötamine

**Visioon:** Ülikool on loonud akadeemilise eetika erinevaid tahke puudutava ennetus- ja nõustamissüsteemi, mille oluliseks komponendiks on heade eetika alaste teadmiste, vastavate isikuomaduste, laitmatu reputatsiooni ning heade akadeemiliste ja/või teaduslike tulemustega nõustajad, kelle poole erinevate küsimuste ja dilemmadega pöörduda. Nõustamissüsteemi osapooled tagavad kõrge kvaliteediga toe läbi süsteemse enesetäiendamise.

**Eestvedajad ülikoolis:** eetika töörühm, personaliosakond, rektoraat.

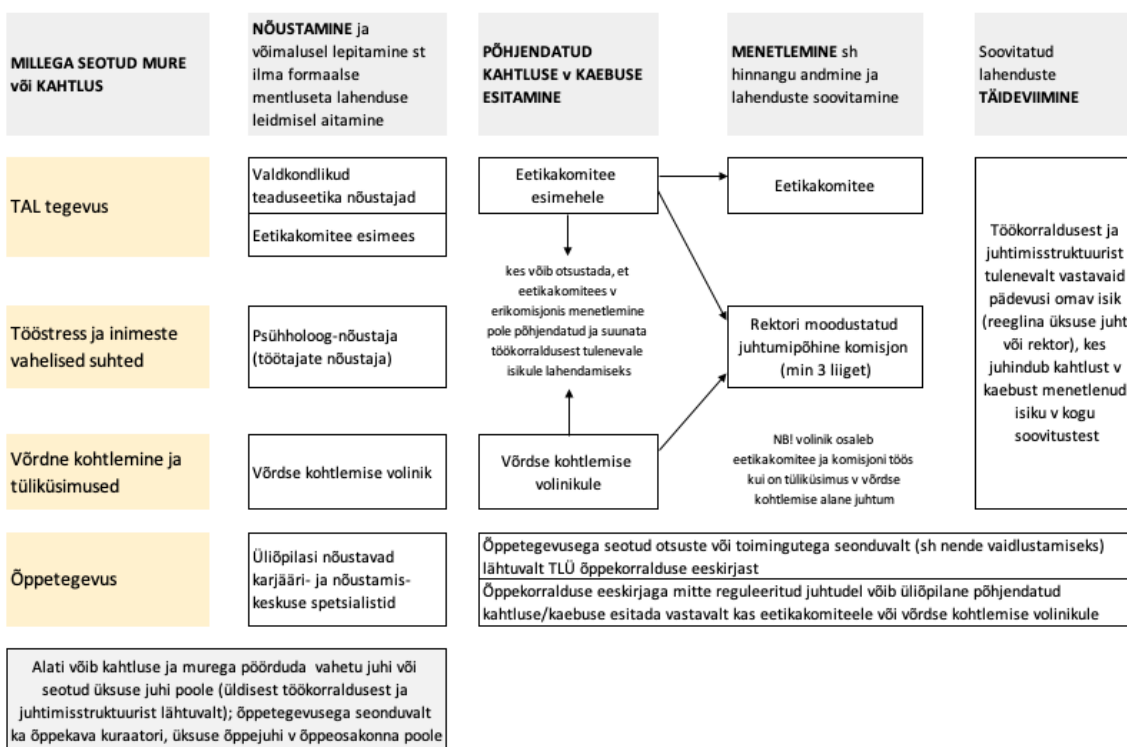
#### **Eetika töörühma ettepanek nõustamissüsteemi loomiseks:**

Lisaks täna juba eksisteerivale eetikakomitee esimehe 0,5 ametikohale, luua kaks keskselt rahastatavat osakoormusega ametikohta: **psühholoog-nõustaja** (ametikoht

loodud personali osakonda septembris 2020 nimetusega *töötajate nõustaja*) ja **võrdse kohtlemise volinik**. Kuna ülikooli ressursid on piiratud, peame võimalikuks nende ametikohtade sisseadmisel alustamist väikese töökoormuse mahus (ehk 0,25 + 0,25). Nõustamissüsteemi laiendusena luua vabatahtlike valdkonnapõhiste **teaduseetika nõustajate võrgustik**. Nõustamissüsteemi ja võrgustikku kuuluvad ka juba praegu olemasolevad **üliõpilasi nõustavad karjääri- ja nõustamiskeskuse töötajad**. Tulevikus on asjakohane kaaluda võimalusi vastavaid erialaoskusi omandavate üliõpilaste kaasamiseks nõustajatena, nt praktika raames, vms.

Võrdset kohtlemist ja head teadustava puudutavates küsimustes, mis jäävad väljaspoole õppekorralduse eeskirja reguleerimisala, saavad üliõpilased pöörduda vastavalt võrdse kohtlemise voliniku või eetikakomitee esimehe poole. Seega, topelt nõustamis- ja mentlussüsteemi töötajatele ja üliõpilastele ülikoolis ei arendata.

Head akadeemilist tava puudutava nõustamis- ja menetlussüsteemi üldine mudel on toodud alloleval joonisel ning järgnevas täpsemalt lahti kirjutatud:



### Eetikakomitee esimehe roll nõustamisel:

- põhiroll on juhtumite menetlemisega seotud, kuid esimees võib vajadusel anda nõu, kui isikul on soov jõuda selgusele, kas ja kuidas formaalset kaebust esitada vms ning võtta osapoolte nõusolekul ka lepitaja rolli;
- osaleb TÜ hea teadustava nõustajate võrgustiku töös ja hoiab meie teaduseetika nõustajate võrgustiku informeerituna või lepit selle rolli jagamise osas kokku teaduseetika nõustaja(te)ga. (TÜ-ga on kokkulepe olemas, et nad seda aktsepteerivad, kui me tasustame nende enda nõustajatega võrdses mahus, mis on neil kokku lepitud 10 000 eurot aastas nõustaja kohta).

**Teaduseetika nõustajad** on ülikooli akadeemilised töötajad või akadeemilise kogemuse ja kompetentsiga töötajad, st isikud, kes on akadeemiliselt tunnustatud ja teaduseetika alal pädevad. Valdkondlike nõustajate kinnitamisel lähtume TLÜ doktorinõukogudega määratletud valdkondadest, st nõustajaid on kokku neli (vastavalt humanitaarteaduste, loodusteaduste, sotsiaalteaduste ja kasvatusteaduste valdkonnas), roteeruvuse põhimõttest, st nõustajad kinnitame maksimaalselt 3 aastaks, ning avatuse põhimõttest, st kõik ülikooli liikmed saavad teha põhjendatud ettepanekuid nõustajate osas. Ettepanekud arutab läbi eetikakomitee ning teeb omakorda põhjendatud ettepaneku teadusprorektorile valdkondlike teaduseetika nõustajate kinnitamiseks.

Teaduseetika nõustaja rolli kantakse kokkuleppel kas akadeemilise institutsionaalse tegevuse osana kokkulepitud töökoormuse sees või lisatööna. Võimalusel taotletakse ja kasutatakse nõustaja tasustamiseks sihtotstarbelisi projektipõhiseid vahendeid.

Teaduseetika nõustajad:

- on esmased kontaktisikud oma valdkonnas, kelle poole võib pöörduda, kui on tekkinud küsimusi hea teadustava põhimõtete järgimise kohta või kui on tekkinud kahtlus, et head teadustava on rikutud;
- aitavad vajadusel kaebust koostada või suunavad abivajaja edasi sobiva isiku poole ülikoolis (näiteks personaliosakonna või mõne nõustamissüsteemi liikme poole lähtuvalt juhtumi iseloomust).

**Psühholoog-nõustaja** on oodatavalt tööpühholoogi vms psühholoogia-alase taustaga ja kuulub personaliosakonna töötajate hulka. Tema põhirolliks on:

- ülikooli töötajate vaimse tervise toetamine, sh isiklike ja tööelus ette tulevate probleemide ning üksuste ja meeskondade koostöö probleemide selgitamine ja hindamine;
- ülikooli nõustamine vaimse tervise toetamise tegevuste osas, sh töötajate vaimse tervise edendamiseks kavandatud tegevuste osas, ülikooli töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamiseks meetmete ja tegevuste kavandamisel ning töötajatele suunatud vaimse tervise koolitusteks jms arendustegevusteks ettepanekute tegemine;
- koostöö karjääri- ja nõustamiskeskuse nõustajatega, kui nõustatava töötaja juhtum on seotud ka üliõpilasega, et rollijaotus kujuneks selgepiiriliseks.

Psühholoog-nõustaja suunab tema poole pöördunud töötaja vajadusel nõu küsima või olukorda lahendama teiste nõustamissüsteemi kuuluvate osapoolte või muude ülikooli töötajate poole.

Üliõpilasi toetavad **karjääri- ja nõustamiskeskuse nõustajad**, kelle roll on:

- inimsuhetega seotud hea tava rikkumise kahtluse korral üliõpilaste (sh külalisüliõpilaste) ja üliõpilaskandidaatide nõustamine ning vajadusel nende toetamine põhjendatud kaebuse esitamisel;
- üliõpilaste ja ülikooli töötajate vaheliste suhete ja tüliküsimustega seotud juhtumite korral üliõpilaste nõustamine koostöös töötajaid nõustava psühholoogia.

**Võrdse kohtlemise volinik** on oodatavalt sotsiaalteadusliku taustaga ning tunneb võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse ning muid relevantseid seadusi; kuulub rektoraadi büroo koosseisu ja on tööle võetud rektori poolt. Volinik on erinevate võrdse kohtlemisega seotud erimeelsuste ja konfliktide ilmnemise puhul kõigile ülikooliga seotud inimestele esimene pöördumiskoht, kus probleemi olemus kaardistatakse ning kas asutakse sellega tegelema või suunatakse asjakohasesse üksusesse; viimasel puhul on volinikul kohustus ja õigus protsessi kohta aru pärida (sh saada ligipääs vajalikele juhtumiga seotud dokumentidele). Oluline on voliniku sõltumatus ülikooli juhtkonnast ja muudest osapooltest.

Voliniku tööülesanded jaotuvad laias laastus kaheks töövaldkonnaks:

- a) kaebustega tegelemine ehk reageerimine juhtumitele, kus on alust kahtlustada ebavõrdset kohtlemist, nt sooline ja muudel alustel toimuv diskrimineerimine, ahistamine, ebavõrdse palga maksmine jne. Nende kaebuste menetluses osalemine (täpsemalt lahti kirjutatud menetlemise juures pt 4). Siia kuulub ka ülikooli töötajate nõustamine võimalike ebavõrdse kohtlemise juhtumite korral ja võrdset kohtlemist puudutavates küsimustes;
- b) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamine ülikoolis, st proaktiivne roll:
  - võrdse kohtlemise alusdokumentide loomine ja täiendamine (sh soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise eesmärkide lisamine ülikooli strateegia dokumentidesse);
  - nõustab ülikooli töötajaid regulatsioonide jms ettevalmistamisel võrdse kohtlemise tagamise aspektist;
  - regulatsioonide kehtestamise protsessis annab hinnangu, kas võrdne kohtlemine on tagatud;
  - tutvustab ülikooli töötajaskonnale soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid, voliniku ametikohta;
  - viib läbi või aitab korraldada koolitusi ja teabeüritusi võrdse kohtlemise küsimustes töösuhetes ja ülikooli tegevusvaldkondades (nt sooline võrdõiguslikkus teadusprojektides jne), vajadusel nõustab teadlasi selles osas, kuidas teadusprojektides soospekti jm võrdse kohtlemise põhimõtteid arvesse võtta;
  - regulaarsete ülevaadete koostamine ülikooli juhtkonnale ja töötajatele laekunud ja menetletud kaebuste kohta ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise olukorra kohta ülikoolis (nt sooline palgalõhe).

Nõuded ametikoha täitjale, vajalikud teadmised ja oskused selleks, et nimetatud ülesandeid edukalt täita, sh

- head teadmised võrdsest kohtlemisest ja soolisest võrdõiguslikkusest, eelkõige organisatsioonide kontekstis; selles valdkonnas töötamise kogemus;
- soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise seaduste tundmine;
- koostöö- ja suhtlemisoskus;
- strateegiline mõtlemine;
- oskused ja valmisolek ülikoolis võrdset kohtlemist edendada.



\* \* \*

Psühholoog-nõustaja ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördudes peab olema tagatud pöörduja isiku anonüümsus, kui ta seda soovib ja nõustaja peab tagama konfidentsiaalsuse.

Psühholoog-nõustaja ja võrdse kohtlemise volinik võivad nõustamise käigus kokkuleppel pöördujaga konsulteerida teiste nõustajate, TÜ eetikakeskuse töötajate või TLÜ töötajatega (nt personaliosakonna töötajad, juristid jms) tagades, et kolmandad isikud ei saaks teada pöördunud isiku nime ega muid tundlikke asjaolusid, mis võivad konkreetseid isikuid kahjustada.

## **1.5. Hea tava rikkumise kahtlusega juhtumite menetlemise protseduurireeglite loomine**

**Visioon:** Ülikool on loonud selged protseduurireeglid, mille alusel akadeemilise eetika rikkumise kahtlusega juhtumitest teada anda ning neid juhtumeid menetleda. Protседuurireeglitest lähtuvalt saab: 1) lahendada vaidlusküsimusi ja nende lahenduste kaudu tekitada näidiseid samatüübiliste olukordade jaoks (hariduslik eesmärk), 2) anda võimalus esitada kaebusi inimestel, kes tunnevad, et nende suhtes on ebaõiglaselt ja/või ebaeetiliselt käitunud ning 3) raskematel juhtudel rakendada sanktsioone hea akadeemilise tava, sh hea teadustava rikkuja vastu.

**Eestvedajad ülikoolis:** eetika töörühm, eetikakomitee, rektoraat.

**Seotud regulatsioonid:**

[Õppekorralduse eeskiri](#)

[TLÜ eetikakomitee statuut](#)

Vt juhtumitega seotud nõustamis- ja menetlussüsteemi skemaatilist esitust punktis 1.4.

## **2. Tegutsemine hea akadeemilise tava rikkumiskahtluse korral**

Hea akadeemilise tava, sh teadustava **rikkumisi saab jagada olulisteks ja väheolulisteks**. Olulised on hea tava rikkumised, mis toovad kaasa tõsiseid negatiivseid tagajärgi ning on tehtud teadlikult, äärmise lohakuse tulemusena või ettevaatamatusest olukorras, kus on mõistlik eeldada, et isik näeb või peaks nägema tagajärgi ette. Näitena võib siinkohal tuua olulised teadustava rikkumised nagu võltsimine, väljamõtlemine ja plagieerimine (nn VVP või inglise keeles FFP), uuritavate isikuandmetele lubamatu juurdepääsu või lubamatu avalikustamise võimaldamine, eetilisi riske kätkeva teadusuuringu alustamine ilma eetikakomitee kooskõlastuseta, jms. Kui tegemist on isiku eksimusega olukorras, kus tagajärgi oli raske ette näha ja need ei ole tõsised, ei tuleks juhtumit käsitleda hea tava olulise rikkumisena ning seda arvestada võimalike korrigeerivate tegevuste või karistuse kokku leppimisel/määramisel. Hea tava rikkumine tähendab ka seda, et ülikooli töötaja, üliõpilane või ülikool ei täida oma kohustusi.

Juhtudel, kui on tekkinud kahtlus, et head akadeemilist tava, sh head teadustava on rikutud või soovitakse lihtsalt nõu saada on soovitav esmaselt **tegutseda vastavalt ülikooli üldisele töökorraldusele**, pöördudes oma otsese töö korraldaja või üksuse juhi poole; töösuhete alaste küsimuste korral nt ka personaliosakonna spetsialisti vms ametnike poole. Üliõpilase jaoks on esmasteks kontaktisikuteks õppenõustaja, õppekava kuraator, akadeemilise üksuse õppejuht ja direktor.

Samas, praktiline kogemus näitab, et paljudes olukordades on akadeemilise eetika alased küsimused (sh tüliküsimused) otseselt või kaudselt läbi põimunud võimu- ja töösuhetega, mis võivad raskendada nende küsimuste erapooletut lahendamist tavapärasel korral. Nimetatud puhkudel on mõistlik kasutada ülikoolis välja töötatud **hea akadeemilise tava nõustamissüsteemi** või akadeemilise eetika rikkumiste menetlemise süsteemi, mida on järgnevalt kirjeldatud (vt ka punktis 1.4 toodud juhtumitega seotud nõustamis- ja menetlussüsteemi skemaatilist esitust).

## 2.1 Nõu ja abi küsimine enne põhjendatud kahtluse või kaebuse teate esitamist

Kui ülikooli liikmetel on küsimusi hea akadeemilise tava põhimõtete järgimise kohta või tal on tekkinud kahtlus, et head akadeemilist tava on rikutud, on tal võimalus pöörduda **nõu saamiseks**:

- a. valdkondliku **teaduseetika nõustaja** poole;
- b. **psühholoog-nõustaja** poole (töötajate nõustaja personali osakonnas ja üliõpilaste nõustajad karjääri- ja nõustamiskeskuses);
- c. ülikooli **võrdse kohtlemise voliniku** poole;
- d. pöörduda võib ka otse **eetikakomitee esimehe** poole (edaspidi ühiselt nimetatud **nõustaja**).

Nõu võib küsida mitme nõustamissüsteemi liikme käest, kuid hea tava näeb sel juhul ette, et pöörduja informeerib konkreetset nõustajat sellest, et ta on pöördunud nõu saamiseks ka teiste isikute poole.

Nõustamise saamise eesmärgil küsimuste esitamiseks või kahtlusest rääkimiseks ei pea isik tingimata oma kahtlusi tõendama. Nõustaja kohustus on tagada pöördumise konfidentsiaalsus ja kaitsta nõu küsivat või oma kahtlustest rääkiv ülikooli liiget talle kahjulike tagajärgede eest. Nõu küsimine ei kohusta isikut kaebust esitama.

Nõuküsimisel ei ole vahet, kas isik pöördub nõustaja poole enda või mõne kolmanda isikuga seotud juhtumi pärast. Samuti võib nõu küsida nii suuliselt kui ka kirjalikult. Nõu küsimine ja andmine peaks olema ülikooli liikme jaoks võimalikult formaalsuste vaba. Nõuküsimist ei dokumenteerita ning sellele ei järgne ametlikku menetlust. Samas võib nõustaja teha tööalaseid märkmeid juhtunu asjaolude või probleemi üldise kirjelduse kohta koostades üldistatud kokkuvõtte tema poole pöördunud isiku(te) muredest, et vajadusel ja kokkuleppel pöördujaga konsulteerida teiste nõustajate, TÜ eetikakeskuse töötajate või TLÜ töötajatega (nt personaliosakonna töötajad, juristid jms). Sel juhul on nõustajal kohustus tagada tema poole pöördunud isiku konfidentsiaalsus, st et nõustaja ei või avaldada pöördunud isiku nime ega muid

asjaolusid, mille alusel on võimalik pöördunud isikut lihtsasti tuvastada või mis võivad teda või asja võimalikku edasist menetlust mis tahes muul moel kahjustada.

Probleemi iseloomust lähtuvalt võib nõustaja **soovitada** nõuküsiljal järgnevaks konsultatsiooniks pöörduda tema otsese juhi või struktuuriüksuse juhi juurde või koostada ja esitada **põhjendatud kahtluse teade** hea tava rikkumise osas. Viimasel juhul võib nõustaja pöördumat aidata põhjendatud kahtluse teate vormistamisel.

Juhul, kui nõustaja poole pöördunud isik ei soovi oma nime menetlusega siduda, kuid võimaliku rikkumise kohta on vähemalt esmapilgul usaldusväärne põhjendus/tõendus ja võimalik rikkumine on piisavalt tõsine ning vajab seetõttu ülikooli sekkumist, võib nõustaja pöörduda hea akadeemilise tava rikkumise kahtlusega eetikakomitee esimehe poole. Sel juhul peab nõustaja tagama isiku konfidentsiaalsuse kogu edasise menetluse käigus. Samas peab arvestama, et tunnistajate puudumine võib oluliselt piirata võimaliku hea akadeemilise tava rikkumise tõendamist ning taolist võimalust peaks nõustaja kasutama vaid erandlikel juhtudel, mil potentsiaalse rikkumise või tegevusetuse tagajärjel tekkida võiva kahju ulatus seda õigustab.

## 2.2 Hea akadeemilise tava võimalikust rikkumisest teatamine

Hea akadeemilise tava võimalikust rikkumisest võib teada anda ülikooli liikmeskonda kuuluv isik, ülikooli juhtorgani liige ja ülikooliväline isik (juhul, kui juhtum puudutab Tallinna Ülikooli või selle liikmeid), kellel on **põhjendatud kahtlus**, et hea akadeemilise tava rikkumine on aset leidnud.

Hea tava võimalikust rikkumisest teatamiseks on ette nähtud kaks võimalust. Juhtumid, millega seoses rikkumisest teatajal ei ole isiklike huve või nõudmisi, käsitletakse **kahtlustena**. Juhtumeid, millega seoses on ülikooli liikmel või ülikooli välisel isikul huvid või nõudmised, käsitletakse **kaebusena**. Kaebusi ei saa esitada anonüümselt, kuna kaebuse eesmärgiks on isiku õiguste või huvide kaitsmine, näiteks vaidlused autorsuse määramise või andmete kasutamise üle. Kahtlusi võib esitada ka anonüümselt, kuid sel juhul tuleb arvestada, et kui menetlemise käigus tekib probleeme juhtumi kohta lisainformatsiooni leidmisega ning rikkumist ei ole võimalik tõendada, menetlemine lõpetatakse.

Põhjendatud kahtluse esitamise kaalutletud õigus on ka võrdse kohtlemise volinikul, teadusteetika nõustajal ning üksuse juhil juhul, kui ülikooli liige nende poole pöördub, kuid selle esmase pöördumise tulemusena ei leita juhtumile lahendust ja isik ise ei soovi kahtlust edasi esitada.

Üldjuhul esitatakse põhjendatud kahtluse teade **eetikakomitee esimehele**, kuid tülküsimuste ja ebavõrdse kohtlemise kahtluse korral võib põhjendatud kahtluse teate esitada ka **võrdse kohtlemise volinikule**. Pöördumise sisu ja selle esitaja on konfidentsiaalsed, kuid menetlust läbiviivad isikud saavad nende materjalidega tutvuda. Kõigile menetlusega seotud isikutele laieneb konfidentsiaalsuskohustus. Õppijatega seotud akadeemiliste tavade eiramiste, eetikanormide rikkumiste ja tülküsimuste osas esitatakse avaldused ning menetletakse juhtumeid üldjuhul ülikooli **õppekorralduse eeskirjas sätestatud korras**. Juhtumite puhul, mida ÕKE

regulatsioon ei hõlma, saab pöörduda nii eetikakomitee esimehe kui võrdse kohtlemise voliniku poole.

Juhul kui pöördutakse kõigepealt üldisest töökorraldusest lähtuvalt **üksuse juhi** poole, on vaja läbi mõelda, kas pöördumine on konsultatiivne (vt alapeatükk 4.1.) või on tegemist võimaliku rikkumise põhjendatud teatega (vastavalt kahtlus v kaebus). Viimasel juhul püüab üksuse juht leida probleemile lahenduse ja lahenduse leidmise korral esitab hiljem eetikakomitee esimehele lühikirjelduse probleemist ja tulemusest. Mainitud infot kasutatakse statistika kogumiseks ülikoolis toimunud ja lahendatud hea akadeemilise tava võimalikku rikkumist puudutavate juhtumite kohta. Kui probleemi üksuses lahendada ei suudeta, saadetakse see edasi eetikakomitee esimehele.

**Vältimaks sama juhtumi paralleelset menetlemist** üksuse juhi, eetikakomitee esimehe ja võrdse kohtlemise voliniku poolt kaalutleb isik, kellele on esitatud rikkumise juhtumi kohta põhjendatud kahtlus või kaebus, kas on asjakohane sellest teistele eelpool mainitud töötajatele teada anda või millised on sobivad lahendused vältimaks võimalikku paralleelset menetlemist. Vajadusel lepitakse kokku, kes juhtumi menetlemisega edasi tegeleb.

**Eetikakomitee esimehel** ei lasu kohustust esitatud kahtluste ja kaebuste avaldusi komiteele menetlemiseks edastada. Tal on kaalutus- ja otsustusõigus, kas:

- a) edastada juhtum eetikakomiteele menetlemiseks võimaliku hea teadustava rikkumise kontekstis;
- b) teha rektorile ettepanek **juhtumipõhise menetluskomisjoni** moodustamiseks;
- c) lugeda avalduses toodud asjaolud hea tavaga mitte olulises vastuolus olevaks ja seetõttu menetlust mitte algatada, edastades vastava otsuse koos põhjendusega kaebuse esitajale. Tüliküsimuste jms puhul võib olukord siiski vajada sekkumist heade töösuhete taastamiseks vms - sel juhul võib esimees kaebuse esitajaga kokkuleppel võtta lepitaja rolli või algatada lahenduse leidmise protsessi vastavalt ülikooli üksustele ja isikutele antud pädevustele.

Otsuse tegemisel hindab eetikakomitee esimees võimalikku seotud isikute eraelu riive ulatust, juhtumi toimumisajast tulenevalt asja komitees menetlemise otstarbekust jms.

**Võrdse kohtlemise volinikul** on tüliküsimuste ja ebavõrdse kohtlemise kahtluste ja kaebuste avalduste puhul kaalutus- ja otsustusõigus, kas:

- a) teha rektorile ettepanek **juhtumipõhise menetluskomisjoni** moodustamiseks;
- b) lugeda avalduses toodud asjaolud hea tavaga mitte olulises vastuolus olevaks ja seetõttu menetlust mitte algatada. Tüliküsimuste jms puhul võib olukord siiski vajada sekkumist heade töösuhete taastamiseks vms - sel juhul võib volinik kaebuse esitajaga kokkuleppel võtta lepitaja rolli või algatada lahenduse leidmise protsessi vastavalt ülikooli üksustele ja isikutele antud pädevustele.

**Juhtumipõhisesse menetluskomisjoni** kuulub vähemalt kolm liiget ning tüliküsimuste ja ebavõrdse kohtlemise kahtlusega juhtumite puhul kaasatakse eetikakomitee või menetluskomisjoni töösse alati võrdse kohtlemise volinik. Eetikakomitee esimees ei pea, aga võib kuuluda juhtumipõhise menetluskomisjoni koosseisu.

Võimalikke rikkumisi puudutavate kahtluste ja kaebuste menetlemise **avalduste esitamise juhised** koostatakse eetikakomitee ja võrdse kohtlemise voliniku koostöös ning tehakse kättesaadavaks ülikooli veebilehel.

Eetikakomitee esimees dokumenteerib kõik esitatud kahtluste ja kaebustega seonduvad materjalid ning neid kasutatakse statistika kogumiseks ülikoolis toimunud ja lahendatud hea akadeemilise tava võimalikku rikkumist puudutavate juhtumite kohta, mille koostamise eest vastutab eetikakomitee sekretär.

Võrdse kohtlemise volinikule esitatud kahtluste ja kaebuste puhul dokumenteerib materjalid volinik ja esitab need eetikakomitee esimehele statistika kogumiseks.

Hea akadeemilise tava võimalikust rikkumisest teada andes tuleb arvestada võimalusega, et:

- 1) kahtluse või kaebuse esitaja kutsutakse tunnistajana eetikakomitee, menetleva komisjoni või ametiisiku ette, et vastata täiendavatele küsimustele. Osapoolte õiguste kaitseks on igal tunnistusi andma kutsutud isikul õigus küsida nõu ja abi õiguseksperdit või isikult, keda ta usaldab. Sel juhul osaleb ka abistav isik kohtumisel komisjoniga;
- 2) kahtluse või kaebuse aluseks olev tegevus ei leia tõendamist, misjärel menetlus lõpetatakse ja sellele ei järgne edasisi tegevusi;
- 3) väheolulise rikkumise või isikutevaheliste erimeelsuste korral lahendatakse olukord lepitamise või korrigeerivate tegevustega.

### **3. Hea akadeemilise tava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetlemine**

#### **3.1 Õiglase menetluse põhimõtted**

Tulenevalt hea teadustava viiendast peatükist, tuleb hea teadustava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetlemisel tagada protsessi läbipaistvus ning kõigi osapoolte erapooletu ja õiglane kohtlemine (vt 5.4.2). Lisaks tuleb kaitsta heas usus kahtlustuse esitajaid, tagada kõigi osaliste vääriskuse ja eraelu kaitse (vt 5.4.3) ning tagada menetluse konfidentsiaalsus (vt 5.4.3). Järgnevalt on lahti seletatud olulised menetluslikud põhimõtted.

**Erapooletus** eeldab kaebuses ja kahtluses süüdistatud isiku erapooletut kohtlemist. See tähendab muuhulgas, et isikut ei tohi süüdlasena käsitleda enne, kui tema süü ei ole kinnitust leidnud. Samuti eeldab see juhtunu asjaolude võimalikult objektiivset ja kaalutletud hindamist. Menetlejana ei tohi osaleda isikud, kes on juhtumiga või selle osalistega ise lähedalt seotud. Vajadusel tuleb leida eetikakomitee esimehele, menetlevatele ametnikele, sh eetikakomitee liikmetele või rektorile asendaja, kellel puudub juhtumiga isiklik seos.

**Õiglus** eeldab kaebuse ja kahtluse hindamisel kõigi asjaolude kaalumist, sh näiteks kaebuse või kahtluse saanud isiku varasemat tegevust, rikkumise tõsidust ja tahtlikkust, rikkumisega põhjustatud kahjusid kolmandatele osapooltele või võimalikku mainekahju ülikoolile. Õiglus eeldab, et kaebusele ja kahtlusele ning nende menetlemise tulemusena antud hinnangule järgnev ülikoolipoolne reaktsioon

on proportsionaalne isiku toimepandud rikkumisega. Seega tuleks distsiplineeriva olemusega sanktsioone rakendada vaid oluliste ja isiku otsesel süül toimunud rikkumistele. Väheoluliste rikkumiste puhul tuleks eelistada muid korrigeerivaid tegevusi.

**Läbipaistvus** eeldab, et kogu menetluse käik on kaebuse või kahtluse saajale arusaadav ning jälgitav. Menetluse käigus ei tohi tema eest varjata olulisi materjale ega teavet, mis tema tegevusele antavaid hinnanguid oluliselt mõjutaks. Läbipaistvus eeldab, et kahtluste ja kaebuste menetluskord, nende arutlemisel osalenud isikud ning lõplik hinnang on arusaadavad menetluses mitte osalenud isikutele. Erandjuhtudel võib menetluse eest vastutava isiku otsusel kuulutada suure avaliku huviga juhtumite menetlusmaterjalid kas osaliselt või täielikult avalikuks. Kõik menetluses kasutatavad materjalid peavad olema võimalusel dokumenteeritud digitaalsel kujul.

**Osaliste kaitsmine** eeldab, et kõigi menetlusega seotud isikute eraelu ja väärikus on piisavalt kaitstud. Üldiselt tuleks kaitsta ka heas usus kahtluse esitanud isikut, mis tähendab, et tema isikut ei tuvastata menetluses osalejate jaoks. Erandjuhtudel, kui on piisavalt tõendeid, et kahtlus või kaebus on esitatud pahatahtlikult, võib kahtluse esitaja ka avalikuks tulla. Eraelu ja väärikuse kaitse eeldab, et kõigil menetluses osalevatel isikutel lasub konfidentsiaalsuskohustus. Erilise hoolega tuleb hoiduda eraeluliste ning isikute au ja head nime kahjustavate asjaolude avalikuks saamisest enne menetluse lõppemist. Selleks sõlmitakse kõigi menetluses osalevate isikutega vajadusel konfidentsiaalsusleping.

**Ajakohasus** eeldab, et menetlus toimub põhjendamatute viivitusteta ning kahtlustele ja kaebustele reageeritakse koheselt. Ajakohasus eeldab menetluse läbiviijatelt kiiret tegutsemist olukordades, mis vajavad kahjude ärahoidmiseks sekkumist või esineb põhjendatud kahtlus, et tõendusmaterjal võib aeguda.

### **3.2 Hea akadeemilise tava rikkumise kahtluste ja kaebuste esmase menetlemise protseduur**

Hea teadustava rikkumise kahtlusi ja kaebusi, mida ei ole lahendatud üksuse tasemel, hindab esialgselt eetikakomitee esimees või võrdse kohtlemise volinik, kes esimese sammuna dokumenteerib iga esitatud kahtluse või kaebuse. Vältimaks sama juhtumi paralleelset menetlemist üksuse juhi, eetikakomitee esimehe ja võrdse kohtlemise voliniku poolt annab isik, kellele on esitatud rikkumise juhtumi kohta põhjendatud kahtlus või kaebus, sellest teistele eelpool mainitud töötajatele viivitamatult teada. Vajadusel lepitakse kokku, kes juhtumi menetlemisega edasi tegeleb.

Kahtluse või kaebuse saamisest teavitatakse isikut/isikuid, keda hea teadustava rikkumises kahtlustatakse. Õiglase menetluse huvides peaks teavitus sisaldama ka infot selle kohta, millised on kahtlustatava õigused ja võimalused enda kaitsmiseks.

Juhtumi esmase hindamise raames on eetikakomitee esimehel ja võrdse kohtlemise volinikul õigus koguda täiendavat informatsiooni juhtunu asjaolude kohta ning vestelda sel eesmärgil ülikooli liikmetega. Ülikooli liikmetel on kohustus eetikakomitee esimeest/võrdse kohtlemise volinikku juhtumi hindamise raames

aidata, anda ütlusi ning edastada kirjalikke materjale. Kogutud info tuleb samuti dokumenteerida ja siduda hea teadustava rikkumise kahtlusele või kaebusele antud esmase hinnanguga.

Esmase otsuse tegemisel hindab eetikakomitee esimees/võrdse kohtlemise volinik võimalikku seotud isikute eraelu riive ulatust, juhtumi toimumisajast tulenevalt asja laiapõhjalises kogus menetlemise otstarbekust jms. Lähtuvalt heast akadeemilisest tavast tuleb selle rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemisel muuseas arvesse võtta rikkumise raskust ja rikkuja varasemat käitumist ning eristama peaks seda, kas hea tava põhimõtteid rikuti tahtlikult või mitte (Hea teadustava 5.4.4). Sellest tulenevalt on võimalik, et igale tuvastatud hea tava rikkumisele ei järgne automaatselt kaebuse või kahtlustuse eetikakomiteele/juhtumipõhisele komisjonile saatmist, eelkõige juhul, kui on tegemist eksimusega, mille puhul ei ole tegemist teadliku ja/või pahatahtliku rikkumisega või oli tegemist ühekordse ja kerge rikkumisega.

Eetikakomitee esimehe ja võrdse kohtlemise voliniku **esmane hinnang** on üks järgnevaist:

1) hea teadustava rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemise lõpetamine – juhul, kui menetluse käigus kogutud materjalid ei viita hea akadeemilise tava rikkumisele;

2) hea teadustava rikkumise kahtluse või kaebuse suunamine teise institutsiooni või asutusse – juhul, kui hindamise käigus kasutatud materjalidest ilmneb, et rikkumise menetlemiseks leidub sobivam institutsioon või asutus. Näiteks kui tegemist on kehtivate õigusnormide, teise teadusasutuse reeglite või eetikakomitee kooskõlastuse rikkumisega;

3) probleemi lahendamine ülikooli üksustele ja isikutele antud pädevuste raames – juhul, kui tegemist on väiksemat laadi rikkumisega, mida saab lahendada korrigeerivate tegevustega või hea akadeemilise tavaga vastuolus olevat olukorda on võimalik ja otstarbekas lahendada ülikooli töötaja(te)le antud pädevuste raames. Kaebuse esitaja nõusolekul võib eetikakomitee esimees/võrdse kohtlemise volinik suunata küsimuse edasi üksus(t)e juhile/juhtidele. Samuti võib olla võimalik leida kõiki osapooli rahuldav lahendus. Sel juhul menetlus lõpetatakse;

4) hea teadustava rikkumise kahtluse või kaebuse suunamine eetikakomiteele või ettepaneku tegemine rektorile juhtumipõhise menetluskomisjoni moodustamiseks – juhul, kui tegemist on olulise hea akadeemilise tava põhimõtte rikkumisega, mis vajab täiendavat uurimist ning rikkumise eest vastutust kandva isiku väljaselgitamist. Sel juhul esitab eetikakomitee esimees kokkuvõtte ja asjakohased materjalid kahtlusest või kaebusest eetikakomitee või juhtumipõhise menetluse komisjoni liikmetele.

Hea akadeemilise tava rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemisel tuleb tagada kõigi osapoolte õiglane kohtlemine. Kui hea akadeemilise tava rikkumise kahtlus või kaebus puudutab konkreetset isikut, kuid isiku eksimust ega süüd ei ilmne, tuleb vajaduse korral kasutusele võtta isiku kahjustatud mainet taastavaid tegevusi.

Kui hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse esitaja ei ole rahul esmase menetluse tulemusega, on tal **õigus paluda teisest hinnangut**. Kui kahtlus või kaebus esitatakse

teisese hinnangu saamiseks, on eetikakomitee esimees või võrdse kohtlemise volinik kohustatud algatama menetluse kas juhtumipõhises menetluskomisjonis või eetikakomitees.

Seega, hea akadeemilise tava rikkumise kahtluse või kaebuse saab eetikakomitee esimees hea tava rikkumise menetlemiseks eetikakomiteesse suunata ainult kui

- 1) ta on esialgset kahtlust või kaebust hinnanud ning leidnud, et tegemist võib olla hea teadustava põhimõtete olulise rikkumisega, mille menetlemine laiapõhjalises eetikakomitees on asjakohane ja põhjendatud või
- 2) kaebuse või kahtluse esitaja soovib teisest hinnangut.

### **3.3 Kaebuste ja kahtluste arutamine eetikakomitees ja juhtumipõhises menetluskomisjonis**

Kui eetikakomitee esimehe või võrdse kohtlemise voliniku esmase hinnangu alusel algatatakse hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemine eetikakomitees/erikomisjonis, dokumenteeritakse kõik järgnevad koosolekud ja otsused.

Hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemise käigus on komiteel/komisjonil õigus koguda täiendavat informatsiooni juhtunu asjaolude kohta ning vestelda ülikooli töötajatega. Vajaduse korral võib komitee/komisjon vestelda ka hea teadustava rikkumise kahtluse või kaebuse esitanud isikuga, juhul kui see ei kahjusta põhjendamatu tema huve. Igal komitee/komisjoni ette kutsutud isikul on õigus küsida juriidilist abi või muud nõu isikult, keda ta usaldab. Sel juhul laieneb ka neile isikutele konfidentsiaalsuse kohustus.

Süüdistatud isikul on õigus tutvuda kõigi tema süü tõendamiseks kogutud materjalidega. Osapoolte õiglase kohtlemise huvides on soovitatav kutsuda kaebuse esitaja ja süüdistatav osapool komisjoni ette eraldi.

Olenevalt juhtunu asjaoludest võib komitee/komisjon teha ühe järgnevaist otsustest:

- 1) hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse tühistamine – juhul, kui menetluse käigus kogutud materjalid ei viita hea tava rikkumisele või kui kogutud materjali põhjal ei ole võimalik rikkumist tõendada;
- 2) hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse suunamine teise institutsiooni või asutusse – juhul, kui menetluse käigus kogutud materjalidest ilmneb, et rikkumise menetlemiseks leidub sobivam institutsioon või asutus. Näiteks kui tegemist on kehtivate õigusnormide, teise teadusasutuse reeglite või eetikakomitee kooskõlastuse rikkumisega;
- 3) hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse (osaline) kinnitamine - juhul kui tegemist on olulise hea teadustava põhimõtte rikkumisega ning isiku(te) süü on tõendatud.

Kahtluse või kaebuse kinnitamise puhul koostab komitee/komisjon lõpliku kokkuvõtte kõigist olulistest tõenditest ning lisab **põhjenduse**, miks



komitee/komisjoni hinnangul on tegemist hea tava rikkumisega. Komitee/komisjoni hinnangu (sh kokkuvõtte juhtumist ja võimalikud **soovitused tagajärgede osas**) saadab menetleva kogu esimees raskematel juhtudel ülikooli rektorile. Rektor teeb lõpliku otsuse, kas ja milliseid sanktsioone rakendada. Kergematel juhtudel saadetakse hinnang seotud üksuste juhtidele, kelle vastutuseks on parendavate tegevuste korraldamine.

Võimalike hea tava rikkumisi puudutavate kahtluste ja kaebuste menetlemise täpsem kord sätestatakse [TLÜ eetikakomitee statuudis](#).

Kui komitee/komisjoni hinnangu järel peaks kahtluse või kaebusega seotud osapooltel olema pretensioone, on neil õigus mõistliku aja jooksul esitada komiteele/komisjonile **ühel korral** täiendavaid seisukohti või tõendeid, millele ei ole veel hinnangut antud. Sel juhul vaatab komitee/komisjon juhtunu uuesti läbi ja kujundab lõpliku hinnangu, võttes arvesse lisandunud materjale ja seisukohti. Lisaks eelmainitud toimingule **ei ole komitee/komisjoni hinnangut võimalik ülikoolisiseselt vaidlustada**.

### 3.4 Menetlusega seotud teabe haldamine

Tuvastatud rikkumised tuleb dokumenteerida. Dokumenteerimine on vajalik selleks, et kõik võimalikud hea tava rikkumised jätaksid jälje ja oleksid vajadusel ka tagantjärele kättesaadavad. Läbipaistvuse huvides peaksid kõik menetluse materjalid olema digitaalsel kujul ja omavahel seostatud. Erikomisjonis menetletud juhtumite materjalid edastab komisjoni esimees eetikakomitee esimehele, et tagada juhtumeid puudutava info säilimine ühtses süsteemis.

Hea tava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetluste olulised lahendid võivad kujuneda eeskujuks või pretsedendiks tulevaste juhtumite menetlemisel ja kannavad endas ka hariduslikku eesmärki, nt teaduseetika kursustel arutlemiseks.

Seetõttu avaldab eetikakomitee esimees anonüümsed lühikokkuvõtted menetletud juhtumitest. Seejuures tuleb kaitsta kõigi osaliste privaatsust ja väärikust, mistõttu avalikustatud teave võib sisaldada vaid üldist kirjeldust juhtunust, sellele antud hinnanguid ning lõplikku otsust.

Põhjendatud juhtudel on eetikakomitee esimehel pärast menetluse lõppu õigus kaebuse või kahtlusega seotud teavet avalikult avaldada, kui juhtumi suhtes esineb suur avalik huvi.

Varasemate menetlustega seotud materjalid peavad olema juurdepääsetavad vajaduspõhiselt, kaaludes ühelt poolt avalikkuse ja ülikooli huvisid ja teiselt poolt vajadust kaitsta menetluse osapoolte õigust privaatsusele. Seega, olenevalt juhtunu asjaoludest ja isikute huvidest võivad materjalid konfidentsiaalseks jääda ka pärast hea tava rikkumise kahtluse või kaebuse menetlemise lõppemist.

Ülikooli üksuste juhtide juurdepääs oma alluvatega seotud menetlusmaterjalidele ei tohi olla vaikimisi lubatud, vaid see on eetikakomitee esimehe otsustada, millisel juhul on juurdepääs kolmandatele isikutele põhjendatud. Eelkõige on selline

juurdepääs põhjendatud tõendatud rikkumise korral, millele järgneb sanktsioonide või korrigeerivate tegevuste rakendamine.