

KAITSEVÄGI

Tegevväelaste rotatsioonipõhimõtted

2018

SISUKORD

ÜLDSÄTTED	3
OHVITSERIDE ROTATSIOONIPÕHIMÕTTED.....	6
ALLOHVITSERIDE ROTATSIOONIPÕHIMÕTTED	7
ROTATSIOONIKAVA JA SELLE KOOSTAMINE.....	8
LISA ROTATSIOONIKAVA KOOSTAMISE PROTSSESS	9

ÜLDSÄTTED

1. Dokumendi eesmärk ja alusdokumendid:

- 1.1. Dokumendi eesmärk on määratleda tegevväelaste roteerimise põhimõtted ning kirjeldada rotatsioonikava koostamise protsessi Kaitseväes (sh Kaitseleit).
- 1.2. Dokumendi koostamisel on lähtutud Kaitseväes kehtivatest ohvitseride ja allohvitseride sõjaväelise väljaõppe nõuetest ja teenistumudelitest ning hindamisvestluste läbiviimise korrast.

2. Mõisted:

- 2.1. **Rotatsioon** – tegevväelase nimetamine ühelt ametikohalt teisele eesmärgiga komplekteerida Kaitseväele vajalikud ametikohad ja arendada tegevväelast Kaitseväele vajalikes valdkondades ning pakkuda uusi väljakutseid teenistuses.
- 2.2. **Vertikaalne rotatsioon** – on tegevväelase nimetamine ametikohtade hierarhias kõrgemale (suuremat vastutus, teenistuskogemust või kõrgemat sõjaväelist väljaõpet nõudevale) ametikohale kas väeliigi/struktuuriüksuse (sh Kaitseleit) piires või teisse väeliiki/struktuuriüksusesse (sh Kaitseleit).
- 2.3. **Horisontaalne rotatsioon** – on tegevväelase nimetamine ametikohtade hierarhias samaväärsele (sõjaväelise väljaõppetasemega) ametikohale väeliigi/struktuuriüksuse (sh Kaitseleit) piires või teisse väeliiki/struktuuriüksusesse (sh Kaitseleit).
- 2.4. **Karjääriametikoht** – ohvitseri või allohvitseri karjäärimudelil lähtuv ametikoht (juht või spetsialist), kus ametikohale esitatavatel nõuetel on põhirõhk sõjaväelisel väljaõppetasemel ja teenistusalasel kogemusel ning tasustamine toimub tegevväelase rahuaja ametikoha grupp I põhimõtete alusel.
- 2.5. **Positsiooniametikoht** - ohvitseri või allohvitseri karjäärimudelil lähtuv ametikoht (üldjuhul spetsialist erandina erialavaldkonna juht), kus ametikohale esitatavatel nõuetel on põhirõhk spetsiifilisel tsiviilharidusel või sõjaväelisel täiendusõppel ning tasustamine toimub tegevväelase rahuaja ametikoha grupp II põhimõtete alusel.
- 2.6. **Rotatsiooniperiood** – ajavahemik, mil tegevväelane teenib ühel ametikohal, panustades Kaitseväe ülesannete täitmisesse vastavas valdkonnas ja omandades seeläbi uusi teenistusalaseid kogemusi järgmistel ametikohtadel teenimiseks. Perioodi pikkus sõltub eelkõige ametikohast, tööülesannetest, ametikohal teeniva tegevväelase auastmest, sõjaväelisest väljaõppest, kvalifikatsioonist ja/või tegevväelase teenistussuhte tähtajast ning töösooritusest ametikohal.
- 2.7. **Üle kaitseväeline rotatsioonikava** – iga-aastaselt koostatav dokument, mis käsitleb jooksva aasta vanemohvitseri ja staabiveebli sõjaväelist väljaõpet nõudvatel ametikohtadel teenivate tegevväelaste liikumist.

3. Rotatsiooni eesmärk ja planeerimise põhimõtted:

- 3.1. Rotatsiooni eesmärk on tagada Kaitseväele püsitatud ülesannete täitmine, komplekteerides ametikohad sobilike tegevväelastega, andmaks neile võimaluse uuteks väljakutseteks ja kogemuste omandamiseks.
- 3.2. Tegevteenistus on horisontaalsele ja vertikaalsele rotatsioonile ülesehitatud teenistus, kus kõik tegevväelased, sõltumata auastmest ja sõjaväelisest väljaõppest peavad arvestama teenistuse jooksul toimuvate rotatsioonidega kas samas väeliigis,

- struktuuriüksuses ja teenistuspiirkonnas või teise väeliiki, struktuuriüksusesse ja teenistuspiirkonda.
- 3.3. Rotatsioon võib toimuda ka karjääri- ja positsiooni ametikohtade vahel ning vastupidi, sõltudes Kaitseväe vajadustest, tegevväelase erialast, sõjaväelisest väljaõppest, teenistuskogemusest, teenistusalasest sooritusest, hindamisvestluse kokkuvõttest ning võimalusel ka tegevväelase enda soovist.
 - 3.3.1. Ametikohale määratav tegevväelane peab vastama ametikohale esitatavale sõjaväelise väljaõppe miinimum nõuetele.
 - 3.3.2. Hindamisvestluse käigus peab hindaja käsitlema hinnatava sobivust võimalikele järgmistele ametikohtadele (lühemas ja pikemas perspektiivis) erinevates Kaitseväe üksustes, mis on üheks aluseks tema edasise teenistuse ja rotatsioonide planeerimisel.
 - 3.3.3. Kaitsevägi arvestab võimalusel tegevväelase soovide ja hindamisvestluse kokkuvõtetes tehtud ettepanekutega, lähtudes eelkõige Kaitseväe vajadusest.
 - 3.3.4. Tegevväelase omal soovil rotatsiooni taotlemisel lähtutakse Kaitseväe vajadusest, teenistusaja pikkusest viimasel ametikohal või struktuuriüksuses ning teenistusalasest sooritusest.
 - 3.4. Rotatsiooni planeerimisel välditakse võimalusel struktuuriüksuses ja väeliigis (sh Kaitseliit) mitme üksteisega seotud ametikoha üheaegset roteerumist, pikendades või lühendades osade tegevväelase rotatsiooni vastaval ametikohal, tagamaks järjepidevus ja stabiilsus struktuuriüksuses või väeliigis.
 - 3.5. Rotatsiooni planeerimisel arvestatakse eelmise aastal toimunud rotatsiooniga, vältimaks äsja roteerunud tegevväelase uut rotatsiooni. Ametikohtadele sobivaid kandidaate valitakse üldjuhul eelmisel aastal mitteroteerunud tegevväelaste seast.
 - 3.6. Rotatsioonikava koostamise üheks eesmärgiks on tagada väeliikides/struktuuriüksustes (sh Kaitseliit) vähemalt samaväärne komplekteeritus ning seatud ülesannetest lähtudes hajutada täitmata ametikohtade hulk üle Kaitseväe (sh Kaitseliit).
 - 3.7. Pikaajalise välislähetuse või välisteenistuse ametikohtade täitmiseks esitatakse KV juhtkonnale otsustamiseks üldjuhul rohkem kui üks kandidaat.
 - 3.8. Pikaajalisse välislähetusse või välisteenistusse ning tasemeõppesse suunamine on osa rotatsioonist, mille puhul on vajalik tegevväelase nõusolek.
 - 3.9. Pikaajalise välislähetuse või välisteenistuse eesmärgiks on tagada Eesti Kaitseväe huvide esindatus rahvusvahelisel tasandil ning võimaldades see läbi tegevväelastel teenistuskogemuse omandamist rahvusvahelises keskkonnas.
 - 3.10. Pikaajalise välislähetuse või välisteenistuse ametikohtade täitmisel jälgitakse, et võimalikult palju tegevväelasi saaks võimaluse teenida rahvusvahelises keskkonnas. Periood kahe pikaajalise välislähetuse või välisteenistuse vahel peaks võimalusel olema vähemalt viis aastat.
 - 3.11. Rotatsioon võib endaga kaasa tuua teenistusülesannete, vastutuse määra, teenistuspiirkonna või töötasu muutuse tulenevalt uue ametikoha tööülesannetest.

4. Rotatsiooniperioodi pikkus:

- 4.1. Rotatsiooniperioodi pikkus karjäärisüsteemi ametikohtadel on ohvitseridel vähemalt 3 aastat ja vanemallohvitseridel 5 aastat, mida võib pikendada seoses teenistusliku vajadusega, võimalusel mitterohkem kui 2 aastat.
- 4.2. Positsioonisüsteemi ametikohtadel on rotatsiooniperioodi pikkuseks ohvitseridel ja vanemallohvitseridel vähemalt 5 aastat, mida võib pikendada seoses teenistusliku vajadusega.
- 4.3. Rotatsiooni planeerimisel ja teenistuse korraldamisel tuleb võimalusel vältida alla 2-aastaseid ja põhjendamatult pikki rotatsiooniperioode samal ametikohal, va spetsiifilised erialased ametikohad, kus puuduvad teised karjääriteed.
- 4.4. Kui ametikohal teenimise ajal läbitakse pikemaid täienduskoolitusi (eeldavad teenistuskohast eemalolekut alates 3 kuust) või osaletakse rahvusvahelisel sõjalisel operatsioonil, võidakse seda mitte arvestata rotatsiooniperioodi hulka ning selle võrra võidakse pikendada rotatsiooniperioodi.
- 4.5. Pikaajalisse välislähetuse või välisteenistuse rotatsiooniperiood on üldjuhul 3 aastat, mida võidakse pikendada seoses teenistusliku vajadusega (1-2 aastat).
- 4.6. Rotatsioonide toimumise ajavahemik on iga aastaselt peamiselt juunist septembrini.

5. Muud:

- 5.1. Üksusesiseste rotatsioonikavade koostamise ja sisendi andmise eest üle kaitseväelisse rotatsioonikavasse on vastutavad kõik väeliikide ja struktuuriüksuste (sh Kaitseliit) ning valdkondade ülemad.
- 5.2. Rotatsioonikavas nimetamata vanemohvitseri ja staabiveebli sõjaväelist väljaõpet nõudvatele ametikohtadele nimetamised tuleb eelnevalt kooskõlastada KVPS personaliosakonnaga.

OHVITSERIDE ROTATSIOONIPÕHIMÕTTED

6. Ohvitseri rotatsiooni aluseks on Kaitseväge teenistuslik vajadus, ohvitseri teenistumudel ja hindamisvestluste kokkuvõttes antud hinnangud, kas ohvitser peaks liikuma ohvitser-juht või ohvitser-spetsialist liini pidi.
7. Rotatsioon võib toimuda nii tasemel ohvitser-juht ja ohvitser-spetsialist, kui vastupidi, sõltuvalt ohvitseri sõjaväelisest väljaõppest, kvalifikatsioonist ja töösooritusest.
8. Ülema ametikohal (ohvitser-juht) teenivate ohvitseride rotatsiooniperioodi planeerimise aluseks on 3 aastat, mida võib pikendada või lühendada lähtuvalt teenistuslikust vajadusest.
9. Staabiohvitseri ametikohal (ohvitser-spetsialist) teenivate ohvitseride rotatsiooniperioodi planeerimise aluseks on 3–5 aastat.
10. Spetsiifilist erialast väljaõpet (nt magistrikraad tsiviilõppeasutusest) nõudvatel ohvitseri ametikohtadel on rotatsiooniperioodiks ametikohal vähemalt 5 aastat või on tähtaeg määramata.
11. Spetsiifilist väljaõpet nõudvateks ohvitseri ametikohtadeks on näiteks meedikud, kaplanid, piloodid, keerulist ja ressursimahukat väljaõpet (tsiviil/sõjaväeline eriala) nõudvate erialade spetsialistid ning KVÜÕA erialaõppejõud ja muud ametikohad, mille osas kehtib sarnane määratlus.
12. Teaduri või nooremteaduri ametikohal teeniva ohvitseri rotatsiooniperioodi pikkust ei määrata ning lähtutakse Kaitseväge ja KVÜÕA vajadustest.
13. Ohvitseride edutamisel hierarhias kõrgemale ametikohale (eelkõige vanemohvitseri sõjaväelist väljaõpet nõudev ametikoht) hinnatakse, kui mitmekülgset (sõjaline operatsioon, õppejõud, välisteenistus jne) ja erinevas üksuses teenimise kogemust ohvitser omab.
14. Ohvitseride pikaajalisse välislähetusse või välisteenistusse valimisel hinnatakse varasemat teenistuskogemust ja teenistuskohiti ning nende vastavust ja sobivust teenistuseks rahvusvahelises keskkonnas. Suurem osa pikaajalisse välislähetuse või välisteenistuse ametikohti eeldab kõrgema taseme staabi teenistuskogemust.
15. Nooremohvitseride karjääri ja rotatsiooni planeerimine toimub koostöös struktuuriüksuste personaliüksuste ja relvaliikide/valdkondade juhtidega vastavalt ohvitseride teenistumudelile ja sõjaväelise väljaõppe nõuetele.
16. Nooremohvitseride ühest struktuuriüksusest teise liikumine kooskõlastatakse Kaitseväge peastaabi personaliosakonnaga.
17. Hindamisvestlustel tuleb ülematel käsitleda nooremohvitseride edasist perspektiivi (potentsiaali üksuse ülemaks või staabiohvitseriks) ja karjääris edenemist, märkides ära võimalikud tasemeõppesse (keskastme või PSOK) mineku ning rotatsiooni ajad.
18. Eelpool toodust lähtudes korraldab Kaitseväge peastaabi personaliosakond nooremohvitseride planeerimist ja valikut koos KVÜÕAga tasemeõppesse.

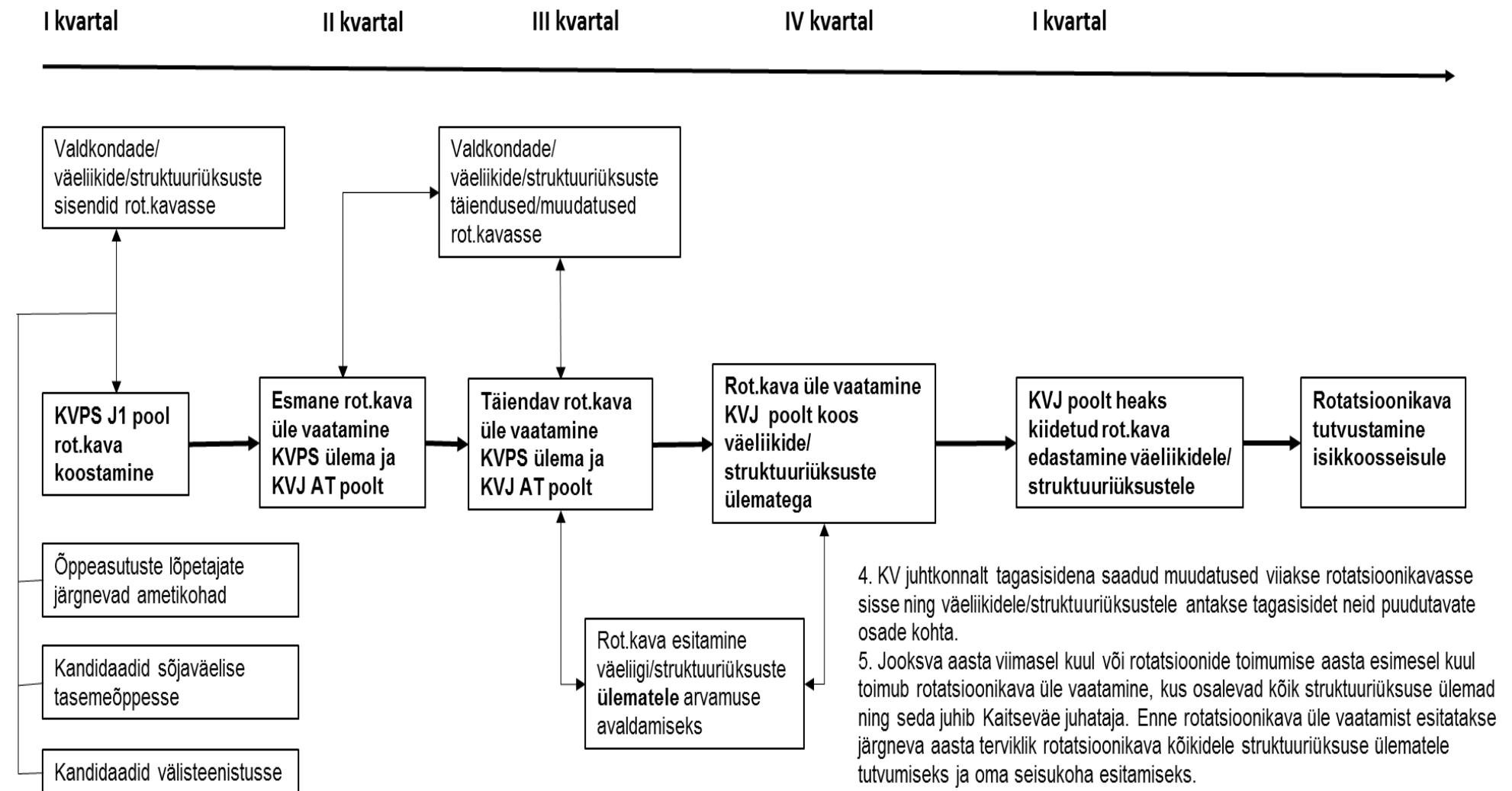
ALLOHVITSERIDE ROTATSIOONIPÕHIMÕTTED

19. Allohvitseri rotatsiooni aluseks on teenistuslik vajadus, allohvitseri teenistumudel ja hindamisvestluste kokkuvõttes antud hinnangud.
20. Vanemallohvitseri rotatsiooni planeerimisel on oluline roll Kaitseväe veeblil ning väeliigi ja struktuuriüksuste veeblitel (sh Kaitseleit), kelle ülesanne on koostöös Kaitseväe peastaabi personaliosakonnaga planeerida vanemallohvitseride edutamist staabiveebli ettevalmistust nõudvatele ametikohtadele ja vastava rotatsioonikava koostamine.
21. Ülemveebli ettevalmistust nõudvale ametikohale toimub allohvitseri valimine kehtestatud nõuete järgi ning rotatsiooniperioodi pikkuseks on üldjuhul 5 aastat, mida võib vajadusel pikendada.
22. Staabiveebli ettevalmistust nõudval ametikohal teenivate vanemallohvitseride rotatsiooniperiood on üldjuhul 5 aastat, mida võib erandjuhtudel pikendada.
23. Vanemallohvitseri edutamisel staabiveebli ettevalmistust nõudvale ametikohale on üheks eelduseks teenistus erinevates struktuuriüksustes, erinevatel ametikohtadel ja tasanditel.
24. Ülejäänud noorem- ja vanemallohvitseride ettevalmistust nõudvatel ametikohtadel (auastmest n-srs kuni v-vbl) teenivate tegevväelaste rotatsiooniperioodi otseselt ei määratleta, see sõltub teenistuslikust vajadusest ning tegevväelase teenistusülesannete täitmise kvaliteedist. Lähtutakse põhimõttest, et allohvitserid tagavad üksustes stabiilsuse, arvestades ohvitseride süsteemset roteerumist.
25. Allohvitseride puhul mõistetakse tegevväelase teenistusülesannete täitmise kvaliteedist tuleneva rotatsiooni all järgmist:
 - 25.1. allohvitser saab oma ametikoha ülesannete täitmisega väga hästi hakkama, on teeninud vähemalt 4 või rohkem aastat samal ametikohal ning vastab kõrgemale ametikohale edutamise nõuetele (sõjaväeline väljaõpe, muu erialane kvalifikatsioon). Toimub rotatsioon vastutusrikkamale ametikohale samas või teise struktuuriüksusesse.
 - 25.2. allohvitser saab oma ametikoha ülesannete täitmisega hakkama rahuldavalt, on teeninud vähemalt 6 või rohkem aastat samal ametikohal ja antud ametikohale on planeeritud allohvitser, kelle teenistusala sooritusel on väga head. Toimub rotatsioon samaväärsele ametikohale samas või teise struktuuriüksusesse, eesmärgiga allohvitserile uue väljakutse ja tööülesannete täitmise võimaluse pakkumisega.

ROTATSIOONIKAVA JA SELLE KOOSTAMINE

26. Kaitseväeülene (sh Kaitseliit) rotatsioonikava koostatakse vanemohvitseri ja staabiveebli sõjaväelist ettevalmistust nõudvate ametikohtade osas iga-aastaselt (vt lisa). Detailsemalt käsitletakse kavas järgnevat aastat, kolonelleitnanti ja ülespoole sõjaväelist ettevalmistust nõudvate ametikohtade puhul kuni 3 aasta perspektiivi.
27. Üle kaitsevälise kava koostamist juhib Kaitseväe peastaabi personaliosakond, kellele struktuuriüksuste, väeliikide ning valdkondade ülemad ja juhid esitavad ettepanekud tegevväelaste rotatsiooniks järgmisel aastal.
28. Struktuuriüksused ja väeliigid ning valdkonnad (pioneer, õhutõrje, suurtükk, logistika, side, luure jne) koostavad iga-aastaselt punktis 23 nimetatata tegevväelaste üksuse/valdkondadesisesed rotatsioonikavad.
29. Kinnitatud Kaitseväe rotatsioonikavas tehtavad muudatusettepanekud jooksva aasta rotatsioonide osas kooskõlastatakse Kaitseväe peastaabi personaliosakonnaga, kes esitab muudatusettepanekud vajadusel kooskõlastamiseks Kaitseväe juhatajale.
30. Rotatsioonikavas toodud ametikohtadele määratavad tegevväelased nimetatakse uutele ametikohtadele mõistliku aja jooksul, tagamaks üksustele ja tegevväelasele teenistuse korraldamiseks piisava aja, kuid mitte hiljem kui seaduses toodud tähtajal.

LISA ROTATSIOONIKAVA KOOSTAMISE PROTSESS



1. Rotatsioonikava koostamine toimub koostöös valdkondade ja väeliigi/struktuuriüksustetega esindajatega jooksva aasta I-III kvartali jooksul.
2. Esmast tervik kava ja esile kerkinud probleeme tutvustakse KVJ asetäitjale ja KVPS ülemale ning väeliike/struktuuriüksusi puudutavaid osasid ülematele mitte hiljem kui III kvartalis.
3. Ülematel on võimalik esitada oma seisukoht nende üksustest välja ja sisse roteeruvate tegevvaldade osas KVPS personaliosakonda, kes esitleb need KVJ asetäitjale ja KVPS ülemale.

4. KV juhtkonnalt tagasisidena saadud muudatused viiakse rotatsioonikavasse sisse ning väeliikidele/struktuuriüksustele antakse tagasisidet neid puudutavate osade kohta.
5. Jooksva aasta viimasel kuul või rotatsioonide toimumise aasta esimesel kuul toimub rotatsioonikava üle vaatamine, kus osalevad kõik struktuuriüksuse ülemad ning seda juhivad Kaitseväge juhataja. Enne rotatsioonikava üle vaatamist esitatakse järgneva aasta terviklik rotatsioonikava kõikidele struktuuriüksuse ülematele tutvumiseks ja oma seisukoha esitamiseks.
6. Kaitseväge juhataja poolt juhitud rotatsioonikava üle vaatamise tulemused vormistatakse rotatsioonikavana ning allkirjastatakse KVJ poolt.
7. Väeliikidel/struktuuriüksustel tutvustada rotatsioonikava isikkoosseisule.

