

Rotatsiooni Hea Tava

Rotatsiooni Hea Tava on koostatud praktikute poolt praktikutele kasutamiseks ning võtab kokku rotatsiooni lähtekohad, head nõuanded ja juhiseid ning toob välja olulisemad tähelepanekud rotatsiooni korraldamises ja selle kohase teadlikkuse tõstmises asutuste sees. Läbi ühtsete praktikate ja lähenemiste on võimalik ühtlustada avaliku sektori halduspraktikat. Hea Tava eesmärgiks ei ole dubleerida ega ümber kirjutada töölepingu ja avaliku teenistuse seaduses juba sätestatud.

Rotatsioon (ld *rotatio*: ringiratast käimine, pöörlemine) väga konkreetnes tähenduses on töötaja/ametniku (*edaspidi ühise nimetajaga teenistuja*) tähtajaline üleviimine organisatsiooni sees või teise organisatsiooni teisele töö-/ametikohale eesmärgiga arendada organisatsiooni ja teenistuja teadmisi ning oskusi. Laiemas vaates võib rotatsioon olla kasulik nii teenistujale kui tööandjale andes võimaluse muuta teenistuja teadmised ja oskused kasulikuks kogemuseks, tõhustada avaliku sektori sees horisontaalset koostööd ning luua ühtsemat lähenemist poliitika kujundamisel ja elluviimisel.

Teenistujale annab rotatsioon võimaluse mitmekesistada oma karjääri, rikastada kogemusi ja laiendada oma suhtevõrgustikku. Edukas rotatsioon toimub mitme osapoolte koostöös, kus teenistuja on aktiivses rollis, kandideerib, otsib võimalusi ning tema juht ja asutus on toetavas rollis, kiidavad rotatsiooni heaks, võimaldavad rotatsiooniperioodi lõppedes naasmise „kodu“ asutusse

Rotatsiooni lõpetamine

- Vajadusel tehakse rotatsiooni kokkuvõtmiseks kolmepoolne kohtumine;
- Saatev asutus ja roteeruja räägivad läbi tagasipöördumisega seotud küsimused;
- roteerumise lõpetamine fikseeritaks vastavates dokumentides;
- rotatsiooni pikendamise soov räägitakse võimalusel läbi kuni 2 kuud enne esmase rotatsiooniaja lõppu;
- Roteeruja jagab oma kogemusi teistele kolleegidele.

Rotatsiooni vältel

- Tagab vastuvõttev asutus sisseelamise ja juhendamise;
- roteeruja on avatud uutele teadmistele ja oskustele ning seostab neid oma varasemate tööülesannetega;
- roteeruja mõistab, et on ühtlasi ka oma saatva asutuse oskuste ja teadmiste kandja uude asutusse;
- soovitatavalt säilitavad saatev asutus ja roteeruja rotatsiooniperioodil kontakti ja jagavad omavahel infot (asutuses toimuv vs uued teadmised).



Rotatsiooni kokkulepe

- Sobiva rotatsioonikoha kokkulepe sõlmitakse kolmepoolselt (vastuvõttev asutus, teenistuja, saatev asutus).
- Üheselt peaksid olema arusaadavad:
 - mida rotatsioonist oodatakse;
 - milliseid ülesandeid rotatsiooni ajal täidetakse;
 - kui kaua rotatsiooni kestab;
 - millised on osapoolte rollid ja kaasnevad kohustused (nt tasustamise küsimus);
 - millised on muud õigused ja kohustused.

Asutus

- soodustab ja edendab teenistujate ajutist ning sihipärast rotatsiooni;
- kaardistab ja kirjeldab ära oma rotatsioonivajadused ning võimalused;
- kaalub alati võimalust täita vabad ametikohad rotatsiooni korras.

Teenistuja

- tunneb huvi karjääri mitmekesistamise vastu;
- on aktiivne ja otsib ise rotatsiooni võimalusi;
- jagab soovi roteeruda oma vahetu juhi ja personalitöötajaga.

Vaata ka

- Avaliku teenistuse seadus (ATS)
- Ametnike värbamise ja valiku kord
- Töölepingu seadus
- Värbamise ja valiku juhendmaterjalid

 avalikteenistus@fin.ee

 „Avalik teenistus“ Facebooki grupp

Kogemuslood



2021 a. märtsis otsis Riigikantselei Euroopa Liidu sekretariaati (ELS) lühiajaliselt inimest, kes vastutaks Euroopa Liidu (EL) asjade koordineerimisel valdkonna eest, mis puudutas osaliselt ka minu praegust tööd. See pakkumine andis hea võimaluse saada kogemus EL poliitikakujundamise protsessist, lisaks ministeeriumi tasandile ka kesksest, valitsusasutuste ülesest vaatest. Mõlema asutuse poolt saavutati kokkulepe kiiresti ja kõik üleminekuga kaasnev toimus üle ootuste sujuvalt. Sisuliselt sain Riigikantseleisse tuua oma kogemuse HTMi, rikastada seda Riigikantselei kogemusega ning tuua saadud tarkus tagasi HTMi. Kuna ELSi tööportfell oli laiem, tuli boonuseks selgeks teha lisaks HTMi teemadele ka SOMi ja KUMi teemad. ELSis sain laiema pildi olulistest ELi poliitika ja otsustusprotsessidega seotud teemadest. Kohanemine teise asutuse töö- ja kultuuriga, mida omakorda võimendas koronaolukord, suurendas paindlikkust ja valmisolekut igasuguses olukorras hakkama saada. Õppisin tõesti palju ja olen sellega väga rahul. Täiesti kindlasti on olulisel kohal nii minu kui ka HTMi jaoks veelgi laienenud suhtevõrgustik, strateegilisem vaade poliitika kujundamisele ning kogemuste rikkam mina.

Anu Peljo

Haridus- ja Teadusministeeriumi eurokoordinatsiooni juht
Roteerus 22.03.2021- 31.10.2021 Riigikantseleisse



Europoli terrorismivastases osakonnas (ECTC) töötamiseks oli vajalik võita avalik konkurss (info selle kohta oli avalikult üleval Europoli koduleheküljel). Kandideerida võisid kõigi EL liikmesriikide pädevad ametnikud ja seekord õnnestus minul see konkurss võita. Ametikoha lepinguline aeg oli minimaalselt üks aasta, võimalusega pikendada maksimaalselt kolme aastani. Kuigi tööülesannetest detailsemalt ei saa rääkida, andis Europolis töötamine mulle oma valdkonnas hindamatu kogemuse, teadmised ja sidemed, mida kindlasti poleks olnud võimalik teistmoodi saada. Pisut üldistatult tooksin välja otsese erialase suhtluse Euroopa Komisjoniga, erinevate rahvusvaheliste organisatsioonidega nagu Interpol, OPCW, IAEA, FBI ning lõpetades vahetu suhtlusega erinevate riikide erialaspetsialistidega, et aidata neid menetluste läbiviimisel.

Arno Pugonen

Roteerus Päästeametist Europoli riikliku eksperdi ametikohale perioodil 01.10.2020 kuni 30.09.2021



Roteerumine annab täiesti omanäolise võimaluse saada uusi kogemusi teises riigiasutuses ja samal ajal teada, et sind ootab alati ka oma nii-öelda koduasutus. Vähemalt ise avastasin, et turvatundega on seda julgem ja ägedam täielikult uude väljakutsesse ja ametisse sukelduda. Roteeruda oli üks õigemaid otsuseid, sest poole aasta sisse on juba mahtunud justkui mitu aastat kogemusi, olen kohanud nii palju innukaid uusi kolleege ning tean, et teen midagi olulist meie riigile ühel viimaste kümnendite kõige raputavamal ja määravamal ajal, välispoliitiliselt ja laiemalt. Tänu roteerumisele olen saanud värskendavat perspektiivi ka enda koduasutusele – välisministeeriumi kolleegid on muutunud veelgi kallimaks ja kohati ka lähedasemaks ja näen veelgi selgemini nii selle tihedat seotust kui ka erinevusi teiste riigiasutustega.

Britta Tarvis

Välisministeeriumi küberdiplomaatia osakonna nõunik
Roteerus alates 07.02.2022 Riigikantseleisse peaministri büroo välissuhete koordinaatori ametikohale

Küsimused/Kitsaskohad	Hea Tava ettepanekud
<p>Kuidas asutuses süsteemselt rotatsiooniga tegeleda?</p>	<p>Asutus saab soodustada ja edendada teenistujate ajutist ja sihipärast rotatsiooni, mille eesmärgiks on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - luua ühtsemat lähenemist valdkondade arendamisele läbi kasvanud mobiilsuse ja tõhusama koostöö; - tõsta teenistujate tööalast kompetentsust ja motiveeritust, võimaldades teenistujatel tutvuda valdkonna parima praktikaga ning hankida ja jagada oskusteavet laiemalt kui vaid ühe asutuse piires; - kasutada otstarbekamalt ära avaliku sektori siseseid ekspertteadmisi, saada professionaalset abi konkreetse projekti läbiviimisel või leida sobiv teenistuja töömahu ajutisel suurenemisel; - vahetada roteeruja toel asutuste teadmisi, oskusi ja kompetentse (viia oma asutuste teadmisi saatvasse asutusse ja tuua tagasi vastuvõtva asutuse kompetentsid). <p>Tegevustena saab asutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kaardistada ja kirjeldada ära oma rotatsioonivajadused ja võimalused (sh soovitada vastuvõtvaid asutusi ja ametikohti), olla valmis roteerujaid oma asutuses vastu võtma ja oma teenistujate rotatsiooni toetama; - jälgida rotatsiooni soosimiseks süstemaatiliselt rotatsioonis olevate teenistujate arve ja nende muutusi; - levitada infot rotatsiooni pakkumise võimaluste ja rotatsiooni soovide kohta regulaarselt (nt igakuine infokiri või muu keskne võimalus). <p>Värbamiskonkursi väljakuulutamisel saab kaaluda võimalust täita ametikoht rotatsiooni korras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - konkursikuulutusele lisada märge, et ametikohale on võimalik kandideerida rotatsioonihuvilistel; - konkursikuulutust levitada täiendavalt asutuste personalijuhtidele, kus sobiv kandidaat võib töötada.
<p>Kuidas tekitada huvi rotatsiooni vastu ning kuidas saab teenistuja oma huvist märku anda?</p>	<p>Asutuse personalijuht kaardistab teenistujad, kellel on huvi roteerumiseks (näiteks võiks arenguestlusel olla teenistujal võimalik märkida, et ta on rotatsioonipakkumistest huvitatud) ning hoiab nendest nimekirja, et rotatsioonivõimaluse tekkimisel sellest teenistujale märku anda.</p> <p>Asutuse siseselt toetatakse rotatsiooni teadlikkuse tõstmist, näiteks saab asutuse personalijuht selgitada rotatsiooni olemust ja eeliseid asutuse kõikide tasandite juhtidele ning teenistujatele. Samuti kommunikeerida seeläbi organisatsiooni sisemisi rotatsioonivõimalusi ja toimimist (sh ka läbi kogemuslugude jagamise).</p> <p>Nii saatev asutus kui vastuvõttev asutus saavad rotatsiooni toimumist kommunikeerida asutuse personaliuudistes, et anda signaal ühelt poolt töötaja tagasi tulekust saatvasse asutusse ja teisalt, et vastuvõtvas asutuses on roteeruja ajutiselt. Seeläbi on protsess selgem lisaks seotud osapooltele ka asutustes tervikuna.</p> <p>Rotatsioonist naasnud teenistujaid julgustatakse oma kogemusi sisemiselt jagama (nt infopäeval, siseveebis või muu ühtse kanali kaudu).</p>
<p>Kuidas peaks toimima kommunikatsioon ja koosõlastamised rotatsiooni alguses vastuvõtva ja saatva asutuse vahel?</p>	<p>Rotatsioon on olemuselt kolmepoolne koostöö kokkuleppe, mistõttu enne roteerujaga kokkuleppe kinnitamist, võtab vastuvõttev asutus ühendust saatva asutuse juhi ja/või personalijuhiga, et rääkida läbi roteerumise võimalus.</p>
<p>Mida tuleb silmas pidada rotatsiooni eesmärkide ja tingimuste kokkuleppimisel?</p>	<p>Enne rotatsiooni algust räägitakse läbi rotatsiooni eesmärk, sh millist kasu kõik kolm osapoolt saavad (saatev asutus, vastuvõttev asutus, teenistuja).</p> <p>Heaks tavaks on konkreetsete rotatsioonitingimuste kohta sõlmida osapoolte (saatev asutus, vastuvõttev asutus, teenistuja) vahel kolmepoolne kokkuleppe, milles muuhulgas määratletakse ära:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rotatsiooni eesmärk ja oodatavad tulemused;

	<ul style="list-style-type: none"> - rotatsiooni käigus teenistuja poolt täidetavad ülesanded; - rotatsiooni periood; - töö tasustamisega seonduv kui see on vajalik; - muud poolte õigused ja kohustused.
Millele tähelepanu pöörata roteeruja sisseelamisel uude asutusse?	Vastuvõtva asutuse ülesanne on tagada roteeruvale teenistujale juhendamine ja juhendaja, kes saab toetada sisseelamist ning anda roteerujale ja vajadusel ka saatvale asutusele tagasisidet tulemuste kohta.
Kuidas vähendada roteeruja ebakindlust tagasituleku osas ja suurendada saatva asutuse ning roteeruja vahelist kommunikatsiooni?	<p>Saatev asutus ja roteeruja saavad säilitada rotatsiooniperioodil kontakti ning saatev asutus hoida roteerujat asutuse infovoos (nt infokirjad, kutsed osaleda infopäevadel jms) ning kutsuda osalema osakonna/asutuse ühisüritustele (suvepäevad, jõulupeod jne).</p> <p>Roteerumise perioodi saavad toetada regulaarsed 1:1 kohtumised roteeruja ning saatva asutuse vahetu juhi vahel, kus roteeruja jagab oma saadud kogemust/uusi teadmisi ning juht hoiab omakorda kursis osakonnas/asutuses toimuvaga.</p> <p>Vastavalt vajadusele võidakse korraldada ka kolmepoolseid kohtumisi, mille eesmärgiks on jälgida rotatsiooni eesmärkide täitmist ja tulemuste saavutamist.</p> <p>Kokkuleppel võib teenistuja saatva asutusega jätkata mõne väiksema mahulise projekti või tegevusega, mis saatvat asutust ja teenistujat seovad.</p>
Kaua rotatsioon kestab ja kuidas pikendada?	<p>Üldjuhul on rotatsiooni kestvus 1 kuni 3 aastat.</p> <p>Oluline on rotatsiooni pikendamise soovist teada anda mõistliku aja jooksul. Võimalusel 1,5 - 2 kuud varem, et saatev asutus jõuaks reoteeruva teenistuja ametikoha (taas)täita. Rotatsiooni pikendamises lepivad lõplikult kokku kõik osapooled ühiselt.</p>
Kas roteeruda saab ka osaliselt?	<p>Jah, 14.06.2022 jõustunud ATS muudatustega on võimalik ametnik tähtajaliselt üle viia osalise koormusega. Koormuse jagunemise osas ei näe seadus ette piiri, kuid see ei tohi ületada kehtiva teenistussuhte koormust. Osalise rotatsiooni puhul ei peatu avaliku võimu teostamise õigus oma (saatvas) asutuses.</p> <p>Osalise tähtajalise üleviimise puhul tuleb jätkuvalt arvestada sellega, et tegemist on kõrvaltegevusega ATSi mõttes ehk ametiasutuse juht peab hindama, kas teisele ametikohale osaline üleviimine ei too kaasa huvide konflikti või kas teisel ametikohal töötamine ei takista tavapäraselt teenistusülesannete täitmist. Küll aga ei pea eraldi esitama kõrvaltegevuse teatist, sest rotatsiooni saab toimuda vaid kokkuleppel.</p>
Kuidas suurendada asutuse sisemist rotatsiooni toetamist? <i>Nt on vahetu juht ebakindel, et leiab uue inimese või kardetakse olulist kompetentside langust osakonnas.</i>	<p>Sellisel juhul on võtmeteguriks kommunikatsioon, näiteks saab personalijuht ja/või rotatsioonist huvitatud teenistuja selgitada juhile rotatsioonist saadavat kasu, tutvustada roteerumise praktikaid ning pakkuda ka võimalusel lahendusi uue töötaja kiireks leidmiseks.</p> <p>Arutelud meeskonnana aitavad kolleegidel kanda sõnumit, et meeskond tervikuna toimib ja roteerumise ajal saadakse hakkama. See omakorda võib suurendada juhi kindlustunnet ja anda ka roteerujale signaali, et teda oodatakse tagasi.</p> <p>Tuleb meeles pidada, et rotatsioon on protsess ning alati on võimalus roteeruja ametikoht täita samuti rotatsiooni korras.</p> <p>Alati tasub mõelda ka pikemale plaanile, näiteks kuidas säilitada organisatsiooniline mälu mitte ainult roteerumise ajaks, vaid võttes arvesse ka tänapäeva väga muutuvaid olusid, et organisatsiooni riske hajutada.</p> <p>Ka tasub hoida pilku peal ja kommunikeerida kaasaegseid personalijuhtimise trende, näiteks on uuringud näidanud, et mida laiem on teenistuja karjääri amplituud, seda kauem on ta eelduste kohaselt organisatsioonis/avalikus sektoris ning seda suurem on tõenäosus ka organisatsiooni tagasi naasmiseks pärast rotatsiooni.</p>
Mida teha kui saatva ja vastuvõtva asutuse palgasüsteemides on erinevused?	<p>Kõige olulisem on meeles pidada, et rotatsioon on alati vabatahtlik ja seega peab roteeruja tingimused ja hüved enda jaoks läbi kaaluma.</p> <p>Tähtajalise täiskoormusega rotatsiooni korral, maksab teenistujale palka vaid vastuvõttev asutus. Osalise rotatsiooni korral maksab palka nii saatev kui ka vastuvõttev asutus vastavalt kokkulepitud koormustele. Tähele tuleb panna, et vastuvõttev asutus määrab palga lähtuvalt oma palgajuhendist ja ei ole seotud saatva asutuse palgaga.</p>

Rotatsiooni erinevad vormid

Järgnevalt on välja toodud olulisemad aspektid, mida silmas pidada rotatsiooni vormistamisel avaliku teenistuse seaduse ja töölepingulise töösuhte puhul.

ATS vs ATS	TLS vs TLS	ATS vs TLS	TLS vs ATS
<p>Ametikohalt ametikohale liikumine on sätestatud ATS § 33 järgi.</p> <p>Enne kui vastuvõttev asutus saab roteeruja ametisse vormistada, tuleb kirjalikku taasesitatavas vormis esitada teenistujal nõusolek roteerumiseks ja saatval asutusel allkirjastatult nõusolek rotatsiooni toimumiseks.</p> <p>Vastuvõttev asutus saab seejärel ATS § 26-le tuginedes vormistada haldusakti ametikohale nimetamiseks.</p> <p>Kui vastuvõttev asutus on haldusakti vormistanud, saab sellele tuginedes saatev ametiasutus vormistada ametniku avaliku võimu teostamise peatamise akti oma asutuses. Oluline on jälgida, et aktides märgitud tähtjad kattuksid.</p> <p>Kui rotatsioon toimub ametiasutuse sees, tehakse vaid üks haldusakt ja nõusolek võetakse teenistujalt.</p> <p>Tähtaja lõppemisel tuleb saatvas asutuses samuti vormistada haldusakt tuginedes ATS § 88-le.</p> <p>Oluline on teada, et tähtjalise üleviimise korral ametniku puhkusearvestus jätkub selles ametiasutuses, kus ametnikul jätkub avaliku võimu teostamise volitus.</p> <p>Ennetähtaegselt võib üleviimise lõpetada kõigi osapoolte nõusolekul või kui ametnik tuleks teenistusest vabastada rotatsiooni ajal, vastuvõtva ametiasutuse otsusega.</p> <p>Ametniku teenistusest vabastamise pädevus on ainult saatval asutusel.</p>	<p>Võrreldes ATSiis sätestatuga, ei näe TLS väga üheselt rotatsiooni regulatsiooni ette. Rotatsioonile sarnase olukorra tekkimisel tuleb seetõttu hinnata väga erinevaid aspekte. Siinkohal on väljatoodud mõned võimalikud (aga mitte lõplikud) näited.</p> <p>Üheks võimaluseks rotatsioonile sarnase koostöö tegemisel on kasutada töösuhte ajutist peatumist saatvas asutuses ja tähtjalist töölepingut vastuvõtvas asutuses. Sellisel juhul lepivad osapooled kokku täpse rotatsiooni toimumise ajaraamistikku ja eesmärgi. Tähtjalise lepingu sõlmimisel on oluline jälgida rotatsiooni käigus tehtava töö sisu ja vastavust just ajutisest tähtjalisest iseloomust tulenevalt. Saatval asutusel on oluline jälgida töötamise peatamise alust. Sellisel juhul märgitakse TÕRi töötamise peatamise aluseks „Töötamise peatumine muul põhjusel”. Tööandjal, kelle juures on töösuhte peatatud põhjusel, et töötaja suundus ajutiselt tööle teise tööandja juurde, ei ole kohustust peatamise perioodil töötaja eest tasuda sotsiaalmaksu kuumääralt. Töötaja ravikindlustus praeguse tööandja juures lõppeb ning tööandjaks (kindlustajaks) saab isik, kelle juurde töötaja suundub ja kes maksab talle töötasu.</p> <p>Tasustamata puhkuse kokku leppimisel aga tasub meeles pidada, et sellel ajal tuleb deklareerida ja maksta töötaja eest sotsiaalmaksu vähemalt sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse aluseks olevalt kuumääralt.</p> <p>Kui koostöö on lühema ajaline või osalise koormusega, võib kaaluda töötaja kehtiva töölepingu muutmist tähtjaliselt tuginedes TLS § 12-le.</p>	<p>Ametikohalt töölepingulisele kohale liikumine ei ole takistatud. Sellisel juhul vormistab saatev ametiasutus ATS § 83 punkti 1 alusel ametniku avaliku võimu teostamise peatamise haldusakti. Tähtjaline töölepinguline koht peab aga vastama töölepinguseaduse §-le 9.</p> <p>Tähele tuleb panna ka seda, et ATS § 83 p 1 alusel ametniku avaliku võimu teostamise peatamise ajaks ametniku puhkuse aegumine ei peatu. Samuti ei lähe puhkuse arvestus automaatselt üle vastuvõtvasse asutusse. Kui soov on puhkusearvestus üle viia, tuleks sellekohane kokkulepe vastuvõtva asutuste ja ametniku vahel sõlmida.</p>	<p>Töölepinguliselt töökohalt ametikohale otseliikumist toimuda ei saa. Avaliku teenistuse seadus sätestab, et vaba ametikoht täidetakse avaliku konkursi korras.</p> <p>Juhul kui töölepinguline töötaja läbib avaliku konkursi tähtjalise ametikoha täitmiseks edukalt ning tema tööandja on nõus tähtjalise liikumisega, sh töölepingulise töösuhte peatumisega, lähtutakse peatumisel TLSi sätetest nagu töölepingu peatumine ja ametikohale nimetamise sätetest, sh ATS § 26-le tuginedes vormistatud haldusakti nõudest ning ATS § 23-le tuginedes teenistustähtajale esitatud nõuetest.</p> <p>Takistuseks võib saada kasutamata jäänud puhkuse aegumine, sest ametnikule ei saa maksta muid tasusid ja toetusi, kui seadus ette näeb, mistõttu ei ole ametiasutusel võimalik võtta üle teises asutuses TLS alusel välja teenitud, kuid puhkamata puhkuste tasustamist. Seega tuleks teha kokkulepe puhkamata puhkuste hüvitamiseks või aegumise peatamiseks saatva asutusega.</p>