

Sisekaitseakadeemia  
Politsei- ja piirivalvekolledž

Priit Ränk

ERINEVUSED JA PROBLEEMID NING VÕIMALIKUD  
LAHENDUSED VÄLIJUHTIMISES PÕHJA PREFEKTUURI NÄITEL

Lõputöö

Juhendaja:

Margus Kotter

Tallinn 2011

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: juuni 2011
Töö pealkiri: „Erinevused ja probleemid ning võimalikud lahendused välijuhtimises Põhja Prefektuuri näitel“.	
Töö autor: Priit Ränk	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.  Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Töö maht koos lisadega on 70 lehekülge, töö põhiosa moodustab 37 lehekülge. Kasutatud kirjanduse loetellu kuulub 25 nimetust. Töö on kirjutatud eesti keeles. Töö vormistamisel on aluseks võetud „Üliõpilastööde koostamise ja vormistamise juhend“, kinnitatud rektori 01.11.2010 käskkirjaga nr 6.1-5/363.</p> <p>Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada ja anda hinnang Põhja Prefektuuris (edaspidi Põhja P) kehtiva välijuhtimise süsteemi toimimisele, tuues välja selle puudusi ning pakkuda omapoolseid lahendusi, mis võimaldaksid välijuhtimise süsteemi sihipäraselt arendada.</p> <p>Põhja P-i välijuhtimise süsteemi hindamiseks analüüsiti ajavahemikul 2004-2011 kehtinud välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist ja ametijuhendeid ning uuriti ankeetküsitlust kasutades välijuhtimise süsteemi kuvandit Põhja P-i välijuhtide ning patrullteenistuse vanemate seas.</p> <p>Uurimistöö tulemusena selgus, et Põhja P-i välijuhtimise süsteem vajab järgmisi arenguid:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Teha töökorralduslikke muudatusi territoriaalsete politseijaoskondade patrullteenistuse vanemate ja välijuhtide osas.</li></ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luua välijuhtimisega tegelevatele ametnikele kohustuslik koolitusprogramm ja võimaldada juhtimisalaseid koolitusi.</li> <li>- Luua ühtne välijuhtimise hindamissüsteem.</li> </ul>
<p>Käesoleva lõputöö koostamisel läbiviidud uurimistöö tulemusi saab kasutada eelkõige Põhja P-i välijuhtimise süsteemi hetkeolukorra hindamisel ja süsteemi arendamisel. Samuti saab neid tulemusi kasutada välijuhtimise süsteemi üleriigilisel ühtlustamisel ning ühtse välijuhtimise süsteemi alase juhendmaterjali väljatöötamisel.</p>
<p>Võtmesõnad: välijuhtimise süsteem, välijuht, õigusaktid, töötulemuste hindamine, pädevus.</p>
<p>Võõrkeelsed võtmesõnad: <i>field management system, field manager, legislation, assessment of work, competences.</i></p>
<p>Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia</p>
<p>Kaitsemisele lubatud</p> <p>Kolledži direktor: <span style="float: right;">Allkiri:</span></p>
<p>Vastab lõputöö nõuetele</p> <p>Juhendaja: Margus Kotter <span style="float: right;">Allkiri:</span></p>

# SISUKORD

ANNOTATSIOON.....	2
SISUKORD .....	4
MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU .....	6
SISSEJUHATUS .....	7
1 JUHTIMISE TEOORIA ORGANISATSIOONIS .....	9
1.1. Organisatsioon .....	9
1.2. Juhtimise mõiste ja funktsioonid .....	10
1.3. Juhtide põhilised rollid ja oskused.....	12
2 VÄLIJUHTIMISE SÜSTEEM PÕHJA PREFEKTUURIS AASTATEL 2004-2011 .....	13
2.1. Soome politsei välijuhtimise süsteem ning struktuur .....	13
2.2. Välijuhtide süsteemi toimimine Eestis.....	15
2.3. Puudused välijuhtimise alases töös.....	17
2.4. Välijuhi ametijuhenditest tulenevad teenistusülesanded aastatel 2004-2011 .....	21
2.5. Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamine Põhja Prefektuuris.....	22
2.6. Välijuhtimise töötulemuste hindamise võimalused Keslinna Politseijaoskonna näitel....	24
2.7. Välijuhtimise süsteemi kuvand Põhja Prefektuuri välijuhtide ning patrullteenistuse vanemate seas .....	26
2.7.1. Uurimismeetod .....	26
2.7.2. Uuringu läbiviimine .....	26
2.7.3. Ankeetküsitluse tulemused ja analüüs.....	26
3 TULEMUSED JA ARUTELU .....	30
KOKKUVÕTE.....	33
SUMMARY .....	35
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	36

LISA 1. JUHTIMISOSKUSE OMANDAMINE TEOORIA JA PRAKTIKAT ÜHENDADES .....	38
LISA 2. ORGANISATSIIONI JUHTIMISE MUDEL.....	39
LISA 3. SOOME VÄLITÖÖ STRUKTUUR .....	40
LISA 4. TERRITORIAALSE POLITSEIJAOSKONNA KORRAKAITSEALANE OPERATIIVNE JUHTIMISSKEEM .....	41
LISA 5. KESKLINNA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND .....	42
LISA 6. LÕUNA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND .....	48
LISA 7. IDA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND.....	54
LISA 8. PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI VÄLIJUHI AMETIJUHEND.....	58
LISA 9. KESKLINNA POLITSEIJAOSKONNA TÖÖTULEMUSTE PUNKTITABEL .....	62
LISA 10. INDIVIDUAALNE ARVESTUS.....	63
LISA 11. MEESKONDLIK KASUTEGUR .....	64
LISA 12. VÄLIJUHTIDE KASUTEGUR .....	65
LISA 13. POLITSEIAMETNIKE ANKEETKÜSIMUSTIK .....	66

## MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU

Ida politseiosakond - Ida PO

Kesklinna politseijaoskond - Kesklinna PJ

Kesklinna politseiosakond - Kesklinna PO

Lõuna politseiosakond - Lõuna PO

Lääne Politseiprefektuur - Lääne PP

Paide politseiosakond - Paide PO

Politseiamet - PA

Politsei- ja Piirivalveamet - PPA

Põhja Politseiprefektuur - Põhja PP

Põhja Prefektuur - Põhja P

## SISSEJUHATUS

Soomet peetakse üheks Euroopa turvalisemaks riigiks, mille edu seisneb politsei professionaalsuses, usaldusväärsuses, koostöös ning selle efektiivses toimimises.<sup>1</sup> Selle üheks põhjuseks on Soome politsei poolt eelnevalt rakendatud välijuhtimise süsteem. Sarnast välijuhtimise süsteemi hakati arendama Eesti politseis 2004. aastal, kui reorganiseeriti Eesti politsei struktuure ning 17 politseiprefektuuri asemel loodi neli politseiprefektuuri. Politseiprefektuuride liitmise tulemusena kaotati territoriaalsetes struktuuriüksustes korrapidamisteenistused, mille ülesanne oli politseitoimkondade tegevuse operatiivne juhtimine ning töö korraldamine. Samas oli vajadus tagada politsei kogukonnakeskse teenuse säilimine ja professionaalne väljakutsete teenindamine, mistõttu tekkis idee rakendada välijuhtimise süsteemi. Tänapäevaks kujutab välijuhtimise süsteem Eestis endast peamiselt välijuhi poolt politseijaoskonna patrulltoimkondade tegevuse operatiivset juhtimist ja koostöö korraldamist sündmuskohtadel.<sup>2</sup>

Välijuhtimise eesmärk on tagada patrullide toimimine viisil, mis vastab kõige enam inimeste ootustele, kus nad saavad võimalikult kiiret abi. Seega mõjutavad puudused välijuhtimises oluliselt inimeste rahulolu ning puuduste analüüsimata jätmine takistab politsei organisatsiooni arengut tervikuna. Vaatamata sellele puuduvad Eestis ühtsed välijuhtimise süsteemi põhimõtted.

Autor leiab, et välijuhtimise süsteemi käsitlev uurimistöö on aktuaalne ja vajalik, kuna välijuhtimise süsteemi lõpuni välja kujundamine aitaks paremini tagada politsei operatiivse tegutsemise elanikkonna teenindamisel. Käsitatud teemal on seni Sisekaitseakadeemia lõpetanute poolt valminud vaid üks lõputöö 2005. aastal.<sup>3</sup>

Autor ise töötab Põhja Prefektuuris (edaspidi Põhja P) Kesklinna politseijaoskonna (edaspidi Kesklinna PJ) patrullteenistuse vanemana ning igapäevatööna tegeleb välijuhtimisega. Autorit ajendas uurimust kirjutama soov mõista, milliseid arenguid vajab Põhja P-i toimiv välijuhtimise süsteem ning asjaolu, et kuigi välijuhtimise süsteem toimib ühtsel haldusterritooriumil, on järjest rohkem politseitöötajate seas seisukohti, et loodud süsteem ei toimi ühtsetel põhimõtetel.

---

<sup>1</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2007), lk 12.

<sup>2</sup> Põhja Politseiprefektuuri korra- ja kaitseosakonna korra- ja kaitsetalituse Välijuhi ametijuhend. Põhja Politseiprefektuuri politseiprefekti 12.12.2007 käskkiri nr 323, kättesaadav PPA siseveebist (16.03.2011).

<sup>3</sup> Turjakas, H., „Välijuhtimine Põhja Politseiprefektuuris“, lõputöö, Sisekaitseakadeemia politseikolledž (2005).

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada ja anda hinnang Põhja P-s kehtiva välijuhtimise süsteemi toimimisele, tuues välja selle puudusi ning pakkuda omapoolseid lahendusi, mis võimaldaksid välijuhtimise süsteemi sihipäraselt arendada.

Lõputöö uurimisprobleemiks on küsimus, milliseid arenguid vajab Põhja P-i toimiv välijuhtimise süsteem.

Lõputöö uurimisülesanneteks on:

- anda teoreetiline ülevaade juhtimisest;
- anda ülevaade Soome politsei välijuhtimise kogemusest;
- analüüsida välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist ja ametijuhendeid nende kohustuste osas, et luua seoseid nende vahel;
- viia läbi ankeetküsitlus Põhja P-i erinevate jaoskondade välijuhtide ning patrullteenistuse vanemate seas, selgitamaks välja puudusi välijuhtimise süsteemis.

Käesoleva lõputöö koostamisel läbiviidud uurimistöö tulemusi saab kasutada eelkõige Põhja P-i välijuhtimise süsteemi hetkeolukorra hindamisel ja süsteemi arendamisel. Samuti saab neid tulemusi kasutada välijuhtimise süsteemi üleriigilisel ühtlustamisel ning ühtse välijuhtimise süsteemi alase juhendmaterjali väljatöötamisel.

Lõputöö esimene peatükk käsitleb juhtimise teooriat ja üldkirjeldust. Lõputöö teises peatükis antakse ülevaade Soome politsei välijuhtimise kogemusest, kirjeldatakse Eestis rakendatud välijuhtimise süsteemi arenemist selle loomisest tänaseni, analüüsitakse välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist ja ametijuhendeid ning uuritakse välijuhtimise süsteemi kuvandit Põhja P-i välijuhtide ning patrullteenistuse vanemate seas. Selgitamaks välijuhtimise süsteemi puudusi kasutatakse ankeetküsitlust. Ankeetküsitluse läbiviimiseks on saadud luba PPA uurimistööde kooskõlastamise komisjonilt (24.03.2011 nr 1.3-13/12694). Lõputöö kolmandas peatükis esitatakse uuringu tulemused, sõnastatakse järeldused ning tehakse ettepanekud Põhja P-i välijuhtimise süsteemi arendamiseks.

Autor tänab asjatundliku kaasabi eest Põhja P-i korrakaitsebüroo välijuhtimise spetsialiste.



# 1 JUHTIMISE TEOORIA ORGANISATSIOONIS

## 1.1. Organisatsioon

Selleks, et organisatsioon saaks efektiivselt toimida, ei ole alati otstarbekas organisatsioonis kõike ise ära teha. Tavaliselt ei piisa ühe inimese vaimsetest ja füüsilistest võimetest väliskeskkonnas esinevate takistuste ületamiseks ja eesmärkide saavutamiseks. Selleks, et spetsialiseerumise kaudu võimeid suurendada ja optimaalselt tegutsedes aega säästa, koonduvad inimesed organisatsioonidesse. Et organisatsioon toimiks efektiivselt, peab keegi organisatsiooni kuuluvate inimeste tegevust suunama, neid inimesi juhtima. Sõna „organisatsioon“ tuleneb kreeka keelest, kus see tähistas korrastatust ja kooskõlastatud tervikuks korrapärastumist.<sup>4</sup>

Organisatsioon on inimeste ühendus, kellel on ühised eesmärgid, mille poole tööd tehes püüelda. Organisatsioonisisene tegevus on teadlikult koordineeritud, organisatsioonil on olemas struktuur, teatud materiaalsed, immateriaalsed ja füüsilised ressursid ja organisatsioon toimib ja tegutseb pidevalt.<sup>5</sup> Tegelikuses ei rahulda sugugi kõik organisatsioonid kõiki neid tingimusi. Ka alustav ettevõtte, kus kõik teevad kõike ja kindel struktuur ei ole veel välja kujunenud, on samuti organisatsioon.<sup>6</sup>

Organisatsiooni tähtsaim ülesanne on anda tulemusi. Tulemus on organisatsiooni kõige üldisem näitaja, samas ka olemasolu põhjus.<sup>7</sup> Seega võib eristada eri arengujärgus olevaid organisatsioone ja definitsiooni lihtsustada: organisatsioon on inimgrupp, kes töötab ühiste eesmärkide saavutamise nimel.

Organisatsiooni edukus sõltub inimeste koostöö tulemustest. Juba organisatsiooni sisenedes on igal inimesel oma eesmärgid. Igal töötajal peaks olema kaheksugune ettekujutus:

- ettekujutus, kuidas saavutada oma eesmäärke organisatsiooni kaudu;
- ettekujutus organisatsiooni eesmärkidest.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Alas, R., *Juhtimise alused* (Tallinn, Kirjastus Külim, 2008), lk 7.

<sup>5</sup> Valk, A., *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia kirjastus, 2003), lk 11.

<sup>6</sup> Valk, A., *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris, ibid*, lk 7.

<sup>7</sup> Üksvärav, R., *Organisatsioon ja juhtimine* (TTÜ kirjastus, 2008), lk 17.

<sup>8</sup> Alas, R., *Juhtimise alused, supra nota 4*, lk 9.

Organisatsiooni edukus sõltub sellest, kui hästi need ettekujutused omavahel kattuvad ning juhi oluline roll on alluvaid selles aidata.<sup>9</sup>

Mida suurem on organisatsiooni teovõime, seda paremad on tema tulemused nii edasiliikumisel kui ka teiste tulemuste rahuldamisel. Seetõttu on teovõime iga ettevõtte või asutuse eduka tegutsemise võtmetegureid. Teovõime puudumine viib organisatsiooni hääbumisele.<sup>10</sup>

## 1.2. Juhtimise mõiste ja funktsioonid

Tihti peale räägitakse organisatsioonis juhtimisest, aga kiputakse unustama, mis asi see juhtimine üldse on ning mida tähendab juhtimine kui tegevus. Kes on juht ja kes juhivad, kuidas on juhiks üldse saadud?

Inimressursi juhtimine ehk personali juhtimine on juhtimise põhifunktsioon. See hõlmab töötajate juhtimist organisatsioonis ning seisneb nende tegevuse koordineerimises ja mõjutamises püstitatud eesmärkide saavutamise nimel.<sup>11</sup>

Honeywelli uuringute käigus küsiti 3600 juhilt, kuidas nad juhiks said:

- poole oma teadmistest tööülesandeid täites ja oma eksimustest õppides;
- 30% teadmistest juhtide, juhendajate ja kaastöötajatega suheldes;
- 20% andis erialane haridus ja täiendkoolitus.<sup>12</sup>

Nagu näha võib, siis osutusid kõige vajalikumaks valusad õppetunnid: ei saa õppida jalgrattaga sõitma kordagi kukkumata. Uuringu põhjal olid nendeks valusateks õppetundideks kõige sagedamini suurte vigade tegemine, raskete ülesannetega ülekoormatus, enda ohustatuna tundmine, raske valiku või väljapääsmatuna tunduva olukorra ees seismine, ebaõigluse all kannatamine ja rünnakud konkreetse isiku vastu.<sup>13</sup>

Tunduvalt kergem ja valutum oleks õppida aga mõnel muul viisil, näiteks püüdes ühendada teooriat ja praktikat ning jälgida rollimudeleid. Teooria aitab praktilisi kogemusi süstemaatiliselt analüüsida ja tõlgendada. Ideaalis olekski omandada teooriat üheaegselt praktiliste kogemustega (vt lisa 1).<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Alas, R., *Juhtimise alused*, supra nota 4, lk 9.

<sup>10</sup> Üksvärav, R., *Organisatsioon ja juhtimine*, supra nota 7, lk 34.

<sup>11</sup> Türk, K., *Personali juhtimine ja eestvedamine* (Tartu Ülikooli kirjastus, 1999), lk 11.

<sup>12</sup> Zemke, R., *The Honeywell Studies: How Managers Learn to Manage: Training*, 22 (1985), pp. 46-51. Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused*, supra nota 4, lk 9.

<sup>13</sup> Alas, R., *Juhtimise alused*, ibid, lk 9.

<sup>14</sup> Alas, R., *Juhtimise alused*, ibid, lk 9.

Juhiks võib pidada igat inimest, kellel on vähemalt üks alluv. Juhtimist kui tegevust on eri autorid väga mitmeti defineerinud.<sup>15</sup>

- Juhtimine on protsess, mis võimaldab saavutada organisatsiooni eesmärgi oma ressursside planeerimise, organiseerimise ja kontrollimise kaudu.
- Juhtimine on organisatsiooni ja tema keskkonna tasakaalu säilitamine.
- Juhtimine on vastuolude tuvastamise, loomise ja ületamise protsess sihtseisundite saavutamiseks.
- Juhtimine kujutab endast inimeste tegevuse ja käitumise sihipärast suunamist ning ühtseks hästi talitlevaks tervikuks sulatamist selleks, et saavutada organisatsiooni eesmärgid ja rahuldada tema liikmete vajadusi.
- Juhtimine on teiste inimeste tegevuse kaudu organisatsiooni eesmärkide saavutamise protsess, mis toimub muutavas keskkonnas. Protsessi keskmes on efektiivsuse ja säästlikkuse tasakaal organisatsiooni käsutuses olevate piiratud ressursside kasutamisel.<sup>16</sup>

Juhtimise ülesannetena tuuakse välja kõige sagedamini neli tegevust: planeerimine, organiseerimine, eestvedamine ja kontrollimine. Nimetatud tegevused peavad tagama organisatsiooni käsutuses olevate ressursside juhtimise selliselt, et eesmärgid saavutatakse kõige efektiivsemal moel. Ressurssideks on tööjõud, raha, tehnoloogiavahendid ja oskusteave (vt lisa 2).<sup>17</sup>

- Planeerimine on seotud eesmärkide püstitamise formuleerimise ja protseduuride kehtestamisega.
- Organiseerimise mõiste tähistab organisatsiooni kujundamist. Organiseerimise käigus toimub kohustuste, vastutuse ja õiguste kindlaksmääramine, mille tulemuseks on organisatsiooni struktuur.
- Eestvedamine kujutab endast aga töötajate motiveerimist koostöös pingutama organisatsiooni eesmärkide saavutamise nimel. See on midagi enam kui korralduste jagamine. Juhid kasutavad eestvedamisel erinevaid juhtimisstiile.
- Kontrollimine on standardite kehtestamine, tulemuste hindamine kehtestatud standarditele vastavalt vastavalt ja organisatsiooni eesmärkidele mittevastavate tegevuste korrigeerimine.<sup>18</sup>

Juhtimistasandite järgi jagatakse juhid kolme kategooriasse:

- tippjuhid (juhatas, juhatuse esimees, tegevdirektorid ning nende asetäitjad);

---

<sup>15</sup> Alas, R., *Juhtimise alused*, supra nota 4, lk 9

<sup>16</sup> Kreitner, R., *Management*. 10th revised edition (Houghton Mifflin Company, 2006). Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused*, *ibid*, lk 10.

<sup>17</sup> Daft, R. L. *The New Era of management* (Thomson, 2006). Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused*, *ibid*, lk 11.

<sup>18</sup> Alas, R., *Juhtimise alused*, *ibid*, lk 12.

- keskastme juhid;
- esmatasandi juhid.<sup>19</sup>

### 1.3. Juhtide põhilised rollid ja oskused

Politsei organisatsioonis on juhtimine seotud lahutamatu juhiga ja tema tegutsemisega.

Organisatsiooniteoreetilise mõtte arengus on aastakümneid olnud esikohal see, mis on kõige tähtsam, mis on kõige olulisem tegur, mis kindlustab organisatsiooni edukuse.<sup>20</sup>

Juhi töö algab tema tegevuse eri tahkude mõistmisest ja töö korraldamisest. Täites oma töökohustusi sooritavad juhid sarnaseid tegevusi. Tegevusi võib nimetada juhi rollideks. Rolliks nimetatakse käitumist, mida oodatakse isikult, kes on organisatsioonis teatud positsioonil. Rolliootused võivad olla täpselt formuleeritud või mitteformaalsed, sageli ka teadvustamata.<sup>21</sup>

Henry Mintzenberg avaldas 1973. aastal juhi rollide kirjelduse, mis on muutunud populaarseks mudeliks, selgitamaks, mida juht peaks tegema. Mintzenberg eristab kolme suurt rollide gruppi:

- suhtlemine;
- info vastuvõtmine ja jagamine;
- otsustamine.<sup>22</sup>

Olenevalt organisatsioonist on eri rollide täitmise vajadus erinev. Olenemata organisatsioonist peetakse juhile vajalikeks oskusteks:

- tehnilised oskused;
- suhtlusoskus;
- kontseptuaalsed oskused.<sup>23</sup>

Juhi töö teeb keeruliseks see, et ta on enamasti samaaegselt nii ülemus kui alluv. Juhile annavad aru alluvad, samas peab ta ise andma aru kõrgemal seisvale juhile. Seega sõltub juhi töö otseselt tema alluvate tehtud tööst, mitte aga tema enda tegevuse tulemusest.<sup>24</sup>

---

<sup>19</sup> Alas, R., *Juhtimise alused, supra nota 4*, lk 9-12.

<sup>20</sup> Roots, H., *Loenguid organisatsiooni teooriast* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2005), lk 20.

<sup>21</sup> Alas, R., *Juhtimise alused, supra nota 4*, lk 14.

<sup>22</sup> Mintzenberg, H., *Managerial Work: Analysis from Observation*. In: M.D. Richards (ed.). *Readings in Management*. (South-Western Publishing Co, 1986), pp. 13-29. Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused, ibid*, lk 14.

<sup>23</sup> Daft, R. L., *The New Era of management*, Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused, ibid*, lk 15.

<sup>24</sup> Schermerhorn, J. R., *Management*, 7th edition (John Wiley & sons, Inc 2002). Refereeritud: Alas, R., *Juhtimise alused, supra nota 4*, lk 15-16.

## 2 VÄLIJUHTIMISE SÜSTEEM PÕHJA PREFEKTUURIS AASTATEL 2004-2011

### 2.1. Soome politsei välijuhtimise süsteem ning struktuur

Eesti politsei operatiiv- ja välijuhtimissüsteem on alles kujunemisjärgus ning meie ühiskonna toimimine, õigusruum ise ja avaliku halduse süsteem erinevad mõnevõrra Soome omast, kuid siiski sobib ka Eesti politseis rakendada Soome välijuhtimise süsteemi struktuuri ja juhtimisvõtteid. Kuna Eesti politsei välijuhtimise süsteemi eeskujuks on Soome politsei praktika, siis kirjeldatakse esmalt Soome välijuhtimise süsteemi ning struktuuri.

Soome politsei politseitaktika arendamise raskuspunktiks on olnud välijuhtimissüsteemil põhineva politsei põhitegevuse arendamine. Nimetatud edu saavutamine selles valdkonnas eeldas kogu operatiivjuhtimissüsteemi funktsionaalsust ja tasakaalustatust ning tähtis oli tagada kogu ahela töövõimelisus. Seetõttu tekkis selge vajadus juhtkonna rolli ja töö sisu liigendamise järele.<sup>25</sup>

Soome välitöö juhtimissüsteem on kujundatud alljärgnevalt:

- üldjuht vastutab terviku juhtimise eest;
- välijuht vastutab välitöö juhtimise eest üldjuhi tegevusliini kohaselt;
- grupijuht vastutab oma grupi juhtimise ees üld- ja välijuhi tegevusliinide kohaselt;
- patrullijuht vastutab oma patrulli tegevuse eest.<sup>26</sup>

Operatiivtöö on üks osa välitööst ning seetõttu vaadeldakse kõigepealt kogu välitöö struktuuri (vt lisa 3).<sup>27</sup>

Välitööks kasutatava tööaja saab jagada seotud ja vabalt sisustatavaks tööajaks. Seotud tööaja hulka kuulub turvataset säilitav korralvalve, väljakutsevalmiduse säilitamine ja ülesannete täitmine väljakutse korral. Turvataset säilitavat korrakaitsetööd tehakse häirevalmiduse ajal omaalgatuslikult ja planeeritult. Tegevusliin ise põhinebki avalikkuse teenindusootustel, kohalikel turvaplaanidel ja töötulemuste kokkulepetes rõhutatud eesmärkidel. Korralvalve on iseenesest territooriumil

---

<sup>25</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused, supra nota* 1, lk 6.

<sup>26</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused, ibid*, lk 14.

<sup>27</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused, ibid*, lk 15.

toimivate sündmuste ennetamine, märkamine ja sekkumine avalikku korda ning üldist julgeolekut ohustavate tegude ja kuritegude korral.<sup>28</sup>

Häirevalmiduse puhul eristatakse selgelt politsei tegutsemist igapäevaolukorras ja valmisolekut teenindada väljakutseid ning tegutsemist erakorralistes olukordades, mis omakorda võib kaasa tuua eriplaanide, meetmete rakendamise või ka isikkooseisu kokkukutsumise eriolukordade puhul. Häirevalmidus on politseiliste ressursside reserveerimine ning juhtimine häireolukorra ülesannete täitmiseks. Häirevalmiduseks valmistatakse töövahetuste planeerimisega ja vastutusalade jagamisega patrullide vahel ja ülesannete jagamisega igaks töövahetuseks. Selliste meetmete rakendamise ja välijuhtimisega tagatakse häirevalmiduse säilitamine.<sup>29</sup>

Häireolukorra ülesannete kiireloomulise täitmise ja täitmise järjekorra eest vastutavad häirekeskus ja välijuht eelnevalt juhtkonna poolt koostatud reeglite raames. Vabalt sisustataval tööajal täidetavad ülesanded on näiteks uurimist toetav tegevus, korralvalve, huvigruppide koostöö, koolitus, töö juhendamine, harjutused ja iganädalane tervisesport. Juhtkond ja välijuht peavad koos hindama ülesannete täitmiseks kasutatavaid ressursse, ülesannete täitmise ajakava ja korda ning ülesannete täitmisel järgitavaid tegevusliine. Juhtkond juhib ja suunab tegevust ning vastutab kompleksse planeerimise eest. Väljuhi ülesandeks on muuta kavad praktilisteks tegudeks.<sup>30</sup>

Samuti on juhtkonna ülesanne hoida seotud ja vabalt sisustatava tööaja suhe õigena. Etteplaneerimisega jagatakse tööaeg kolmenädalaseks perioodiks nii, et vabalt sisustatavale tööajale jääks piisavalt aega. Väljaspool puhkuseperioode ja lühendatud tööajaga perioode olev tööaeg arvatakse enamasti vabalt sisustatava tööaja hulka. Koolitust, harjutusi ja mitmesuguseid korralvalveteemade käsitlusi on sageli võimalik korraldada ainult täispikkadel tööperioodidel. Iga töövahetuse puhul mõjutavad vabalt sisustatava ja seotud tööaja vahelist suhet nt aastaaeg, nädalapäev, kellaaeg ning hetkel olemasolev personal ja töösituatsioon.<sup>31</sup>

Soome politsei tööaeg on jaotatud kolmenädalasteks perioodideks. Kolmenädalase perioodi tööaja hulk määrab aga selle perioodil täidetavate vabalt sisustatava tööaja ülesannete hulga. Tööaega on aga lubatud lühendada kuni 35% ulatuses, mis on politseiniku seisukohalt igati positiivne, kuid sellistel perioodidel on väga raske saada piisavalt personali isegi häireolukordades tegutsemiseks.

---

<sup>28</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Väljuhtimise alused, supra nota* 1, lk 15.

<sup>29</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Väljuhtimise alused, ibid*, lk 15.

<sup>30</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Väljuhtimise alused, ibid*, lk 16.

<sup>31</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Väljuhtimise alused, ibid*, lk 16.

Peale selle vähendavad kasutada olevat tööaega töölt puudumised koolituse, korralise puhkuse, palgata puhkuse ja haiguse tõttu.<sup>32</sup>

Kavade koostamisel kasutatakse abiks mitmesuguseid politsei infosüsteeme. Tegevuse suunamisel on abi ka mitmesugustest analüüsiprogrammidest. Planeerimisel kasutatakse ära ka avalikkuse, huvigruppide ja politsei tähelepanekuid ning varasemaid kogemusi. Kuigi vabalt sisustatava tööaja ülesandeid planeeritakse ette, tuleb tegevus alati sobitada antud hetkel tegutsemise nõuetega. Statistikat ja tähelepanekuid vaadeldes jäädakse sageli meetmetega siiski hiljaks. Tuleb siiski osata ette näha, mis parajasti toimub ning kus see toimub. Samuti ajaloo uurimisest saab igakülgset abi mitmesuguste tegevuskavade koostamiseks ja riskide kaardistamiseks.<sup>33</sup>

Kuigi Eesti politsei välijuhtimise süsteemi aluseks on võetud Soome politsei süsteem, siis ei kopeeri kaks süsteemi teineteist. Eesti politsei peaks kaaluma Soome eeskujul ka vabalt sisustatava tööaja (kuni 35% tööajast) rakendamist, mis omakorda soodustaks ametnike võimalust osaleda erinevatel täiendkoolitustel ja treeningutel.

## 2.2. Välijuhtide süsteemi toimimine Eestis

Eesti politsei töökeskkond on viimasel aastakümnel tugevasti muutunud. Politsei ülesannete hulk on 1990. aastatel oluliselt suurenenud, plahvatuslikult on kasvanud narkokuritegevus. Vaatamata sellele on politsei suutnud kodanike teenindusootustele vastata arendades ja reorganiseerides mitmeid tähtsaid politseitöö valdkondi. Üle on mindud ühtsetele häirekeskustele ning alates 2004. aastast on kasutusele võetud ka välijuhtimise süsteem.

2005. aastal avaldati Politseilehes artikkel „Kuidas on tööle hakanud välijuhtide süsteem“. Kuna „välijuht“ ning „välijuhtimine“ olid politsei organisatsioonis uued mõisted, siis sooviti välja selgitada, kas tegemist on lihtsalt uute terminitega või oli toimunud ka põhimõttelisi muutusi politsei töös. Lisaks analüüsiti ning anti ametnike poolt hinnang erinevustele suure linna ning maapiirkonna välijuhi töös.<sup>34</sup>

Näiteks Kuressaare politseijaoskonnas võeti kasutusele välijuhtimise süsteem 07.12.2004. 2005. aastal ei olnud kohaliku välijuhi hinnangul tema tööülesanded oluliselt muutunud. Ametniku sõnul olid tema ülesanded tegelikkuses needsamad, mis omal ajal korrapidajalgi: reageerimine

---

<sup>32</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused, supra nota* 1, lk 16.

<sup>33</sup> Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused, ibid*, lk 14-17.

<sup>34</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud välijuhtide süsteem?“, *Politseileht* (2005), nr 3, lk 30-31, lk 30.

väljakutsetele ja otsuste langetamine. Siiski leiti, et väljjuhi töö tähendab suuremat vastutust piirkonnas toimuva eest.<sup>35</sup>

2005. aastal avaldatud Politseilehe artiklis tõdeti, aasta jooksul toimunud väljjuhtimise süsteem oli positiivne, kuid selle rakendamine oli teatud piirkondades raskendatud, kuna puudusid piirkondlikud ööpäevaringsed patrullid. Positiivse asjaoluna mainiti, et sündmuskohal viibiv väljjuht omab paremat ülevaadet ning oskab olukorda kohapeal kõige objektiivsemalt hinnata ning tegevusi korraldada. Probleemiks peeti info saamist piirkondlike patrullide liikumiste kohta, tähtsamaks tööloõiguks aga patrullide instrueerimist, väljakutsete kiiret ning kvaliteetset teenindamist ja patrullide töö kontrollimist ning tagasiside saamist. Juurde oli lisandunud võimalus kasutada päevasel ajal erinevate piirkondade patrulle ja piirkondlikke konstaableid, nädalavahetustel ka jalgsipatrulli. Kuna kasutuses olevaid ressursse oli üsna vähe, siis üldjuhul tuli väljjuhil lahendada väljakutseid ise, lisajõude kasutamata.<sup>36</sup>

Põhja PP-s toimus väljjuhtimise süsteemi rakendamisega palju muutusi. Väljjuht oli nagu endine vahetusevanem, kellel olid ka korrapidaja funktsioonid ja kes pidi vastu võtma lõppvastutuse. Neid rolle täitis varasemalt osakonna vastutav politseiametnik. Väljjuht pidi pidevalt otsustama, kas tuleb endal sündmuskohale sõita või suudavad patrullid ise olukorra ära lahendada.<sup>37</sup>

Tegelikult ei olnud väljjuhtimise süsteemi rakendamise idee Eesti politsei jaoks uus - alates 2001. aastast planeeriti Politseiametis korrapidamisteestuste reorganiseerimist, kuid ühtsete aluste väljatöötamiseni ei jõutud. Selle mõtte oli tõsisemate juhtumite korral politseitegevuse operatiivjuhtimine otse sündmuskohalt, mitte politseiasutuse ruumidest, nagu see eelnevalt kehtestatud oli, sellist kohustust pidid täitma korrapidajad.<sup>38</sup>

2005. aastaks olid Põhja ja Lääne PP koostanud väljjuhi ametijuhendid ning tegeleti väljjuhtide väljaõpetamisega. Väljjuhid kujutasid endast endiste rühmaülematega sarnaseid, aga kohati ka laiendatud pädevusega politseiametnikke.<sup>39</sup>

See, et praegu toimub politseitegevuse operatiivjuhtimine mitte enam politseiasutuse ruumidest nagu varasemalt, vaid otse sündmuskohalt, on Eesti politsei väljjuhtimise süsteemi üheks

---

<sup>35</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud väljjuhtide süsteem?“, *supra nota* 34, lk 30.

<sup>36</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud väljjuhtide süsteem?“, *ibid*, lk 30.

<sup>37</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud väljjuhtide süsteem?“, *ibid*, lk 31.

<sup>38</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud väljjuhtide süsteem?“, *ibid*, lk 31.

<sup>39</sup> Leet, L., „Kuidas on tööle hakanud väljjuhtide süsteem?“, *ibid*, lk 31.



tugevuseks. Tänapäevaks on ka Põhja P-s teostatav operatiivtöö osa välitööst ning koostatud on territoriaalse politseijaoskonna korrakaitsealane operatiivne juhtimissüsteem (vt lisa 4).<sup>40</sup>

### 2.3. Puudused välijuhtimise alases töös

2011. aastal puudub veel ühtne üle-eestiline välijuhtimise süsteemi juhend, küll on aga paika pandud selle suunad. Autori teadmised ja kogemused põhinevad siiski Põhja P-i näidetel, kuna puuduvad täpsed teadmised teiste prefektuuride töö spetsiifikast.

Põhja P-s võib küll tõdeda, et ametnike vahel toimuvad omavahelised mõttevahetused, mille käigus arutatakse tihti välijuhtimise toimimist piirkonniti ja seda, kas välijuhtimisega kaasnevat ülesannet täidetakse ühtsetel alustel. Autori hinnangul mõistetakse erinevates politseijaoskondades tänaseni välijuhtimist küllaltki erinevalt, mis väljendub sageli erinevates tööülesannetes, tegevustes ning muudes töökorralduslikes küsimustes.

Põhja P-i korrakaitsealase tegevuse juhendi järgi on välitöö välitingimustes ja/või sündmuskohtadel korrakaitsealaste ülesannete täitmine, sh patrullimisel ja teistel politseilistel üritustel/aktsioonidel osalemine, eesmärgiga ennetada, tõkestada ja avastada korra-rikkumisi ning tagada avalik kord, turvalisus ja liiklusjärelvalve.<sup>41</sup>

Välijuhi mõistes on tegemist politseiametnikuga, kes kavandab, korraldab ja kontrollib patrullitoimkondade ja muude teenistuses osalevate jõudude tegevust vahetuse jooksul ning osaleb ise välitöös.<sup>42</sup>

Põhja P-s on operatiivjuhtimise üheks tasemeks välijuht ise, kes operatiivselt tegutseb ning korraldab politseilisi tegevusi sündmuskohtadel oma pädevuse piires.<sup>43</sup>

Miks ei saanud toetada tänapäevaks juba kehtetu välijuhi ametijuhend välijuhi tööd? Näitena toob töö autor Kesklinna PJ (suur territoorium, kuritegevuse kasv, avalikud üritused), kus töötab argipäevadel viis patrullitoimkonda, lisaks võib veel olla liikluspatrull ja piirkonnakonstaablite patrullid. Seega töötab argipäevadel kokku kuni kümme toimkonda. Nädalavahetustel on suurendatud oluliselt patrullide väljapanekut ning kokku võib piirkonnas töötada kuni 20 patrulli.

---

<sup>40</sup> Korrakaitsealase tegevuse juhend. Põhja Prefektuuri prefekti 24.01.2011 käskkiri nr 12, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011).

<sup>41</sup> Korrakaitsealase tegevuse juhend, *ibid.*

<sup>42</sup> Korrakaitsealase tegevuse juhend, *ibid.*

<sup>43</sup> Patrullitegevuse kord lisa 1, Politsei ja Piirivalveameti peadirektori 01.01.2010 käskkiri nr 38, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

Eraldiseisvana on välijuht tööl koos politseiametniku või abipolitseinikuga, üksikudel juhtudel ka üksi, seega ei peaks ta teenindama väiksema prioriteediga väljakutseid. See reegel aga alati ei kehti, sest ressursipuudus tänaval on suur ning välijuht on pidevalt hõivatud vähem prioriteetsete väljakutsetega. Selle tõttu kannatavad välijuhi põhikohustused, funktsioonid jäävad ajapuuduse või liigse koormuse juures täitmata ja kindlasti ei ole mõistlik välijuhti koormata lisaks veel kontoritööga. Arvestades Kesklinna PJ patrullide väljapanekut arvuliselt ning territooriumi eripärasusi ja raskusastet, oleks välijuhita töö korraldamine ja suuremate sündmuste lahendamine problemaatiline. Välijuhi funktsioon peab olema tagatud ööpäevaringselt.

Samuti ei ole välijuhil erinevatel põhjustel võimalik koostada toimkondade töögraafikuid. Välitöö suunal töötab 80-90 ametnikku, mis välistab graafikute koostamise ja andmete sisestamise politseiinfosüsteemi ainuüksi juba ajafaktori tõttu, kuna seetõttu kannataks välitöö. Lisaks patrullteenistusele kuuluvad vahetustesse veel konvoipolitseinikud (kinnipidamiskambrite ametnikud), politseijaoskonna korrapidamise ja klienditeeninduse ametnikud.

Vastupidise näitena saab tuua Ida-Harju PJ, kus reeglina töötab vahetuses kaks patrulltoimkonda. Antud jaoskonnas on välijuhil võimalik koostada töögraafikuid ja täita muid kontrollfunktsioone, kontrollida patrulltoimkondi, vormistatud materjale, patrullilehti, tegeleda erinevate politseiandmebaasidega. Tulenavalt piirkonna eripärasust on erinevate politseijaoskondade välijuhtide töökoormus erinev.

Probleemiks on välijuhtide ametikohtade täitmine. Põhja P-s on nii pikaajalise kui ka vähese töökogemusega välijuhte. See asjaolu tingib välijuhtide erineva taseme ning sellest tulenevalt ka välijuhtide tööülesannete täitmisel on erinevad tulemused. Paljud ametnikud ei pruugigi sobida tegelikkuses välijuhi ametikohale oma isikuomaduste, töökogemuste ja muude asjaolude tõttu. Nimetatud asjaolu on välja tulnud Põhja P-i välijuhtide hindamisprotsessi käigus, mille tulemusena on selgunud, et mitmete välijuhtide tase on oodatud tulemustest palju kehvem olnud.

Autor leiab, et Tallinnas välijuhtimise süsteem küll toimib, kuid ametnike arusaamad välijuhtimisest on erinevad. Seega tuleb ennekõike pöörata tähelepanu Põhja P-i välijuhtide taseme tõstmisele ning ühtlustada välitöö eesmärgid. Samuti on autor seisukohal, et välijuhi ametikoht ei peaks olema lõplikult kinnitatud. Võimalik on küll ametnik viia üle teisele ametikohale, aga üleviimine on väga keeruline ja kohati võimatu näiv protsess. Kui töö käigus ikkagi selgub, et välijuht ei tule oma tööga toime, siis peaks olema ka võimalus tema asendamiseks pädevama ametnikuga. Samuti peaksid välijuhi asendajad vastama samadele nõuetele nagu välijuht ise. Tihtipeale aga asendavad Põhja P-s välijuhte patrullpolitseinikud, kellel puuduvad vastava ala

teadmised ja oskused. Olukorra lahendusena näeb autor välijuhtimise funktsiooni määramist ametnikule tähtaegselt, mille möödumisel saab hinnata ametniku sobivust antud ametikohal jätkamiseks.

24.01-21.03.2007. aastal viidi Politseiameti poolt politseiprefektuurides läbi siseaudit, mille eesmärgiks oli hinnata välijuhtimise süsteemi toimimist. Politseiasutustes tutvuti välijuhtimise töökorraldusega, küsitleti välijuhte, vesteldi juhtimiskeskuse töötajatega ja korrakaitse valdkonna juhtidega. Auditi käigus analüüsiti välijuhtimise tööd sätestavaid juhendeid, ametijuhendeid ja muid kogutud materjale, mis puudutavad välijuhtimise töö korraldust ning arendust.<sup>44</sup>

Politseiprefektuuride juhendites oli põhjalikult sätestatud välijuhtimise üks valdkond - politseitoimkondade juhtimine. Väljuhi ülesanded kriisiolukorras olid sisuliselt sätestamata. Näiteks Põhja PP-i väljuhi ametijuhendi kohaselt väljuht "lahendab kriisisituatsioone pädevuse piires".<sup>45</sup>

Omavahel võrreldi prefektuuride välijuhtimise töö juhendeid, milles ilmnis olulisi erinevusi. Erinevalt oli defineeritud väljuhi roll tulenevalt tema tegevuse sisust, ulatusest ja vastutusest. Ka väljuhtide ametijuhendid olid erineva vormi, sisu ning pikkusega.<sup>46</sup>

Politseiameti käskkirjaga kinnitatud politseiametnike põhitööde kirjelduse kohaselt on välijuhtimise peamiseks tegevuseks patrullitöö (patrullitoimkondade) juhtimine, korraldamine ja nende töö kontrollimine. Prefektuurides tehtud tähelepanekute põhjal sai aga väita, et väljuhi töö ei seisnenud ainult patrullitoimkondade, vaid praktiliselt kõigi teenistuspiirkonnas välitööd tegevate ja väljakutseid ning muid juhtumeid lahendavate politseile allutatud jõudude (sealhulgas kriminaalpolitsei operatiivgrupid, piirkonnakonstaablid, politsei abijõud), samuti majasiseste toimkondade (klienditeenindajad, arestimaja kinnipidamiskambrite valvurid) operatiivses juhtimises.<sup>47</sup>

2007. aasta jaanuaris arutati politsei korrakaitse juhtgrupi nõupidamisel väljuhtide töökorraldust politseiprefektuurides. Juhtgrupp otsustas, et välja tuleb töötada ühtsed juhendid, täpsustamaks ja ühtlustamaks välijuhtimise mõisted ning väljuhi funktsioonid. Tehti järeldus, et väljuhi

---

<sup>44</sup> Auditi lõpparuanne, Politseiameti dokumendiregister nr 677, „Välijuhtimise korraldus politseiprefektuurides“ (21.03.07), kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011).

<sup>45</sup> Auditi lõpparuanne, *ibid.*

<sup>46</sup> Auditi lõpparuanne, *ibid.*

<sup>47</sup> Auditi lõpparuanne, *ibid.*



Seega on alates 2004. aastast politseiasutustes välijuhtimise juurutamise ja arendamisega järjepidevalt tegeletud, välijuhtimine on saanud mõistetavaks, vajalikuks ja toimivaks politseitöö funktsiooniks, kuid välijuhtimise arengut on pärssinud ebaühtlane ja puudulik välijuhtide koolitus. Politseiasutustes on küll välja töötatud tegevusvaldkonna regulatsioon, mis on piisavaks aluseks välijuhtimise igapäevasele korraldamisele. Kuid siiski vajab välijuhtimise valdkond riigis ühtsete põhimõtete kehtestamist, mis aitaks ühtlustada ja parandada välijuhtimise korraldust prefektuurides.<sup>52</sup>

#### 2.4. Välijuhi ametijuhenditest tulenevad teenistusülesanded aastatel 2004-2011

Välijuhtimise algusaastatel ei olnud PP-l välja töötatud ühtseid välijuhi ametijuhendeid ja iga politseiosakond koostas ametijuhendid ise. Autor analüüsis kolme politseiosakonna, Kesklinna PO (vt lisa 5)<sup>53</sup>, Lõuna PO (vt lisa 6)<sup>54</sup> ja Ida PO (vt lisa 7)<sup>55</sup> 2004. aastal koostatud välijuhi ametijuhendeid. Kolme politseiosakonna ametijuhendite analüüsil selgus, et ametijuhendid erinesid üksteisest - neil puudusid ühised eesmärgid ning tegevused. Näiteks Kesklinna PO poolt koostatud ametijuhendiga väljuhile pandud kohustused ei võimaldanud väljuhil efektiivselt täita talle pandud põhikohustust ehk siis toimkondade töö operatiivset juhtimist ja juhendamist, kuna kõigi kohustuste kogukaal oli väga mahukas ning pigem oli välijuht hõivatud hoopis kontoritööga. Kolme politseiosakonna ametijuhendites ei kajastunud kõik välijuhi poolt realselt täidetavad ülesanded, samas olid fikseeritud põhimõtted, mis on kohustuseks igale ametnikule, näiteks: „*Suhtlemisel kodanikega on viisakas, heatahtlik ja abivalmis*“.<sup>56</sup>

2007. aastal töötati Põhja PP-s välja juba ühtne välijuhi ametijuhend koos õiguste ja kohustustega. Uue ametijuhendi puudusena oli säilinud asjaolu, et väljuhile pandud tööülesannete maht oli jätkuvalt ebamõistlikult suur. Ametijuhendis välja toodud kohustuste kogukaal ei võimaldanud väljuhil efektiivselt täita talle pandud põhikohustust, milleks oli toimkondade töö operatiivne juhtimine ja juhendamine.<sup>57</sup> Kuna töö autor töötab patrullteenistuse vanemana, siis omab ta

---

<sup>52</sup> Auditi lõpparuanne, *supra nota* 44.

<sup>53</sup> Põhja Politseiprefektuuri Kesklinna politseiosakonna korrakaitsetalituse välitöögrupi komissari (välijuhi) ametijuhend lisa 1. Põhja Politseiprefektuuri 24.03.2004 käskkiri nr 156, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

<sup>54</sup> Põhja Politseiprefektuuri Lõuna politseiosakonna korrakaitsetalituse välitöögrupi juhtivkonstaabli (välijuhi) ametijuhend lisa 19. Põhja politseiprefekti 29.03.2004 käskkiri nr 158, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

<sup>55</sup> Põhja Politseiprefektuuri Ida politseiosakonna korrakaitsetalituse välijuhi ametijuhend. Põhja Politseiprefektuuri politseiprefekti 30.03.2004 käskkiri nr 162, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

<sup>56</sup> Põhja Politseiprefektuuri Kesklinna politseiosakonna korrakaitsetalituse välitöögrupi komissari (välijuhi) ametijuhend lisa 1, *supra nota* 53.

<sup>57</sup> Põhja Politseiprefektuuri välijuhi ametijuhend lisa 2. Põhja prefekti 12.12.2007 käskkiri nr 323, muudetud Põhja prefekti 30.01.2008 käskkirjaga nr 23, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

ülevaadet ka hetkeolukorrast. Autor on seisukohal, et välijuhi ei ole võimelised oma 12-tunnise vahetuse jooksul täitma neile 2007. aasta ametijuhendiga pandud teenistusülesandeid nõutud mahus.

Politseiameti, Piirivalveameti ning Kodakondsus- ja Migratsiooniameti liitmisel 01.01.2010 tekkis ühendasutus Politsei- ja Piirivalveamet. Seoses sellega toimusid organisatsioonis suured muudatused ning koostati uued ametijuhendid. Uute ametijuhendite väljatöötamisega muudeti oluliselt ka välijuhi ametijuhendit. Ametijuhendi koostamisel said pädevad ametnikud eelnevalt oma arvamust avaldada ning läbi nende töötati välja tänapäevaseid vajadusi ning tingimusi arvestavad ametijuhendid. Uue välijuhi ametijuhendi kohaselt on välijuhi põhiülesanne struktuuriüksuse operatiivjõudude esmajuhimine, avalikus kohas käitumise nõuete üle järelevalve teostamine ning väärtegade menetlemine, õigusrikkumiste ennetamine ja tõkestamine ning õigusrikkumiste teadetele operatiivne reageerimine ning jaoskonna töö organiseerimine väljaspool tavatööaega (vt lisa 8).<sup>58</sup>

Analüüsides ametijuhendeid ilmnesid ka erinevused - uues, 2010. aastal koostatud ametijuhendis ja kehtivas välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi ja järkude andmise korra ning järgueksami läbiviimise juhendis on ametikoha täitmise osas toodud erinevad nõuded: varasem töökogemus vastavalt neli<sup>59</sup> ja kolm aastat.<sup>60</sup>

## 2.5. Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamine Põhja Prefektuuris

Välijuhtimise süsteemi üheks oluliseks võtmeisikuks on välijuht. Välijuhtimise süsteemi kasutusele võtmisel 2004. aastal kinnitati politseiprefekti poolt välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja välijuhtidele järkude andmise kord. Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi eesmärgiks oli innustada välijuhte arendama oma juhivõimeid, teadmisi ja oskusi ning tõstma kvalifikatsiooni, väärtustada välijuhi kui võtmeisiku rolli osakonna operatiivjuhtimisel ja korrakaitse tegevuse korraldamisel, suurendada nende motivatsiooni oma meeskonna loomisel ja arendamisel ning standardiseerida välijuhtide oskustele, teadmistele ja kompetentsidele esitatavad nõuded. Ühtlasi sooviti motiveerida teisi politseiametnikke, kes tahaksid töötada välijuhtidena.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Põhja Politseiprefektuuri välijuhi ametijuhend lisa 78. Põhja prefekti 18.02.2011 käskkiri nr 25, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011).

<sup>59</sup> Põhja Politseiprefektuuri välijuhi ametijuhend lisa 78, *ibid*.

<sup>60</sup> Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord lisa 1. Põhja prefekti 09.11.2010 käskkiri nr 169, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011).

<sup>61</sup> Põhja Politseiprefektuuri välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja välijuhtidele järkude andmise kord lisa 1. Põhja prefekti 30.12.2004 käskkiri nr 503, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2010).

Väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemiga tekkis väljuhtidel võimalus iga-aastaselt hinnata oma oskusi ja teadmisi ning valmisolekut töötada väljuhina. Kvalifikatsiooni hindamise süsteem nägi ette väljuhtidele järkude (I, II, või III järgu väljuht) omistamist ja sellega kaasnevate järgumärkide andmist ning järgutasu maksmist. Väljuhi järk on väljuhina töötades aegumatu ning järku saab korrigeerida ühe astme võrra, alates III järgust. Sellega seoses oli võimalik saavutada I järku väljuhi nimetust alates 2007. aastast.<sup>62</sup>

Politseiprefekti käskkirjaga sätestati ka väljuhtide tööks vajalike oskuste, teadmiste ja kompetentside loetelu.<sup>63</sup>

Väljuhtimist, kui süsteemi, peab pidevalt täiustama ja arendama, kuna tänapäevane ühiskond areneb kiiresti ning politsei organisatsioon peab samuti jõudma areneva ühiskonnaga sammu pidada. Näitena saab tuua Eesti ühinemist Schengeni viisaruumiga 21.12.2007, mis omakorda tähendab, et vastavalt Schengeni piirikoodeksi peaesmärgile saavad eraisikud ületada sisepiire kõikjal ilma kontrollita. Schengeni riikide sisepiirideks on maismaapiirid, riikide vahelisi otseleude vahendavad lennujaamad ning riikidevahelised regulaarse reisiliiklusega tegelevad sadamad. Isikuid ei kontrollita enam Eesti ja Läti vahelisel maismaapiiril, Eesti, Soome, Rootsi ja Saksamaa vahelises reisilaevaliikluses ning otseleudel Eesti ja teiste Schengeni riikide vahel.<sup>64</sup> Selline vaba liikumine tingib aga erinevate süütegude tekke kasvu ja suurendab politsei üldist töökoormust.

Autor analüüsis väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi alates 2004. aastast kuni tänaseni, saamaks teada millised arengud ning muutused on toimunud.

2010. aastal kinnitati Põhja P-s uus väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord.<sup>65</sup>

Ka varasemalt koosnes järgueksam neljast osast:

- kriitiliste olukordade analüüside (2 tk) esitamine väljuhtide poolt;
- väljuhtide lähimate kolleegide ja koostööpartnerite seas küsitluse läbiviimine;
- praktiliste katsete sooritamine;
- teoreetiliste teadmiste test.<sup>66</sup>

---

<sup>62</sup> Põhja Politseiprefektuuri väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja väljuhtidele järkude andmise kord lisa 1, *supra nota* 61.

<sup>63</sup> Väljuhtide tööülesannete täitmiseks vajalike oskuste, teadmiste, kompetentside ja isiksuseomaduste loetelu lisa 2. Põhja prefekti 30.12.2004 käskkiri nr 503, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2010).

<sup>64</sup> Keskkriminaalpolitsei, *Schengeni infosüsteemi käsiraamat* (Trükitud AS Triip, Tallinn 2007), lk 8.

<sup>65</sup> Väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord lisa 1, *supra nota* 60.

<sup>66</sup> Väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord lisa 1, *ibid*.

Tänaseks on järgueksamist välja jäetud kriitiliste olukordade analüüside esitamine ning see on asendatud kriisianalüüsi oskuse hindamisega simulatsiooni või maketiharjutuse kujul. Samuti on välijuhtide lähimate kolleegide ja koostööpartnerite seas küsitluse läbiviimine asendatud politsei andmebaaside kasutamise oskuse ja andmekaitse valdkonna tundmise hindamisega. Muus osas on järgueksami etappide hindamine jäänud samaks. Uude korda on sisse viidud üksikud muudatused.<sup>67</sup>

Seega välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemis puuduvad kuue aasta jooksul märgatavad muutused, mis tähendab, et ei ole arvesse võetud ühiskonna kiiret arengut, näiteks ühinemist Shengeni viisaruumi ja Euroopa Liiduga. Ka on jäetud arvestamata, et välijuhtimisele avaldab mõju ka üldine elanikkonna urbaniseerumine, elanikkonna vähenemine ja jätkuv linnastumine. See aga tingib välijuhtimise töö erinevuse linna- ja maapiirkondades. Olulise tähtsusega on politseiametnike puhul ka turistide ja sisserännanud võõrkeelsete isikutega suhtlemiseks vajalik võõrkeelteoskus, mis on samuti jäetud välijuhtide kvalifikatsiooni hindamisel arvestamata.

## 2.6. Välijuhtimise töötulemuste hindamise võimalused Kesklinna Politseijaoskonna näitel

Selleks, et arvestades reaalseid töötulemusi hinnata nii välijuhtide kui ka nende meeskondade töö efektiivsust, töötati Kesklinna PJ-s välja süsteem, mis võimaldas anda ülevaate välijuhtide ja patrullpolitseinike tööst nii individuaalselt kui ka meeskondlikult.

25.03.2011 seisuga töötab Kesklinna PJ-s kokku 80 ametnikku, kellest neli on välijuhid ning 51 patrullpolitseinikud. Patrullpolitseinikest kolme saab kasutada välijuhtide asendamisel, ametnikud on nõuetekohaselt kvalifitseeritud asendamaks välijuhte.

Töötulemuste tabel koostati selliselt, et sellest selguks vahetuste lõikes järgnev:

1. vahetuse tööeesmärkide täitmine;
2. välijuhtide oskus panna oma meeskond tööle (juhi oskus motiveerida oma meeskonda töötama), arvestades vajadusi ja erinevaid püstitatud tööülesandeid;
3. patrullpaaride efektiivsus;
4. iga ametniku individuaalsed töötulemused;
5. menetluse kvaliteet (vigadega väärtomaterjalid annavad miinuspunkte);
6. välijuhtide tase.

---

<sup>67</sup> Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord lisa 1, *ibid*.



Kuna Põhja P-1 on täitmiseks tegevuskava, siis sellest tulenevalt on Kesklinna PJ-1 kohustused Põhja P-i eesmärkide täitmisel. Töötulemuste hindamisel võetakse arvesse kõiki tegevuskavas toodud aspekte. See omakorda tähendab seda, et töötulemuste punktitablel vaadatakse iga aasta alguses uuesti läbi ja vajadusel korrigeeritakse.

Töötulemuste punktitablelis on nii välijuhi kui ka patrullpolitseiniku iga tööalane tegevus võrdsustatud teatava punktisummaga. Osad tegevused toovad punkte individuaalselt, osad aga meeskondlikult. Saadavad punktisummad on hoolikalt läbi mõeldud ja proportsioonis kokkusaadava punktisummaga (vt lisa 9). Samas on võimalik pälvida ka miinuspunkte valesi vormistatud väärteomaterjalide eest. Vahetuse jooksul kogutud punktid kantakse igapäevaselt tabelisse ja kuu lõpus moodustub iga töötaja kohta teatav punktisumma, mis jagatakse kuu jooksul tööl oldud vahetuste arvuga. Saadud tulemusest moodustub keskmine, mida võib nimetada kasuteguriks. Sellise keskmise punktisumma ehk kasuteguri põhjal moodustub patrullpolitseinike individuaalne edetabel (vt lisa 10).

Välijuhtide kasuteguri arvestamisel on süsteem pisut erinev. Selleks on iga patrullpolitseinik viidud tabelisse oma vahetuse välijuhi juurde, kus patrullpolitseinike kuu keskmine punktisumma ehk kasutegur on sisse viidud. Samas on ka välijuhil endal võimalik oma individuaalsete punktidega toetada oma vahetuse töötulemusi. Keskmised punktisummad liidetakse ja jagatakse vahetuses töötavate isikute arvuga. Saadud punktisummat võime nimetada välijuhi kasuteguriks, mis on saadud tema vahetuses töötavate patrullpolitseinike motiveerimise tagajärjel (vt lisa 11). Seega: kasuteguri summa / vahetuses töötavate töötajate arv = välijuhi kasutegur. Sellised kasutegurid summeeritakse kvartalite kaupa ning aasta lõpus tehakse kokkuvõtteid, kus selgub nii parim välijuht kui ka parim patrullpolitseinik.

Selle kohta, kuidas töötulemuste tabel on motiveerinud välijuhte nii ise töötama kui ka nõudma töötulemusi oma meeskonnalt, toob autor järgneva näite (vt lisa 12). Tabelist on näha, et KUU nr 2 tulemused on paranenud võrreldes KUU nr 1. See tähendab, et kõik välijuhid on aru saanud isikliku kasuteguri vajalikkusest ja motiveerinud ka oma töötajaid.

Selline töötulemuste tabel on realselt arvestatav ning annab võimaluse anda hinnangu ja ülevaate nii välijuhi kui ka tema alluvuses töötavate patrullpolitseinike töötulemuste kohta. Samas on võimalik sellise punktisüsteemi alusel välja selekteerida parimad patrulltoimkondade koosseisud. Tabeli kasulikkusest kõneleb ka fakt, et kuna valesi või vigadega vormistatud väärteomaterjalide koostamise eest on võimalik pälvida miinuspunkte, siis on oluliselt paranenud protokollide kvaliteet ja ka patrullilehtede kvaliteet. Et saada aktsepteeritavat kasutegurit, peab ka patrullileht, mis on üks

olulisemaid alusdokumente, olema korrektselt täidetud, see tähendab kajastama kõiki patrulli tegevusi.

## 2.7. Välijuhtimise süsteemi kuvand Põhja Prefektuuri välijuhtide ning patrullteenistuse vanemate seas

### 2.7.1. Uurimismeetod

Uurimismeetodina kasutati politseiametnike ankeetküsitlust ning välijuhtide tööd reguleerivate õigusaktide analüüsi.

Ankeetküsimustik koosnes 22 küsimusest. Enne vastama asumist selgitati politseiametnikele küsitlemise läbiviimise eesmärki - saada reaalne ülevaade Põhja P-i erinevate politseijaoskondade tööpetsiifikast ja puudustest välijuhtimise süsteemis ning välja selgitada politseiametnike arvamus välijuhtimise süsteemi toimimise kohta.

Vältimaks ankeedi formaalset täitmist, oli ametnikel võimalus enamikule küsimustest vastata valikvastustega. Esines ka küsimusi, kus ametnikul tuli vastata tuginedes oma arvamusele, mis nõudis vastuse sõnastamist, ka oli antud võimalus soovi korral oma valikut põhjendada. Valim moodustati politseiametnikest, kes tegelevad igapäevaselt välitöö juhtimisega.

### 2.7.2. Uuringu läbiviimine

Põhja P-i politseijaoskondade välitöö juhtimisega tegelevate politseiametnike ankeetküsitlus viidi läbi ajavahemikul veebruar kuni märts 2011. aasta. Küsitlemine toimus anonüümselt ja vabatahtlikkuse alusel. Küsimustik jagati vastamiseks Lõuna, Ida, Kesklinna, Lääne ja Ida-Harju politseijaoskondade patrullteenistuse vanematele, kellest üks oli asendaja, ning välijuhtidele, kokku 24 ametnikule. Tagasiside saadi 21 politseiametnikult, seega tagastati 84% küsimustikest. Küsimustikke sai täita nii käsitsi kui ka elektrooniliselt.

### 2.7.3. Ankeetküsitluse tulemused ja analüüs

Ankeetküsitlusele (vt lisa 13) saadi tagasiside 21 politseiametnikult, tegeliku valimi detailne jaotus on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Politseiametnike vanused ja töötamise staaž politseis

Politseiametnike vanus		Politseis töötamise staaž		Väljuhina töötamise staaž		Patrullteenistuse vanemana töötamise staaž	
Aastad	Politsei- ametnike arv	Aastad	Politsei- ametnike arv	Staaž	Politsei- ametnike arv	Staaž	Politsei- ametnike arv
30-39	15	5-10	6	alla 1	2	1-3	3
41-45	6	10-20	16	1-3	7	4-7	2
-	-	-	-	4-7	6	-	-
-	-	-	-	ei vasta	1	-	-

Vastanute seas oli kolm keskeriharidusega (politseiametniku kursus) ametnikku, seitse keskeri-, kutsekeskharidusega, kümme rakendusliku kõrgharidusega ametnikku ning üks akadeemilise kõrgharidusega (ülikool) ametnik. Kõikide vastanute igapäevatöö põhiülesandeks oli välijuhtimine.

Esimesed kolm küsimust andsid vastuse küsimustele, milliste töövaldkondadega tuleb teenistuse vanemal veel lisaks välijuhtimisele tegeleda, kui suur on alluvate arv ja mitu ametikohale kinnitatud välijuhti politseijaoskonnas on.

Saadud vastustest selgus, et patrullteenistuse vanematel on erinevad tööülesanded, erinev arv alluvaid ning eeltooduga seonduvalt võib öelda, et töökoormus, -maht ja -ülesanded on väga erinevad ning jaotuvad piirkonniti ebavõrdselt. Teenistuse vanemate alluvuses töötab kahel juhul kuni 30 alluvat, kahel juhul kuni 50 alluvat ja ühel puhul kuni 80 alluvat ning igas jaoskonnas on välijuhi ametikohale kinnitatud neli välijuhti.

Küsimused 4-5 andsid vastuse ning ülevaate välijuhtide järkude olemasolust ning kui oluliseks peetakse vajadust järku kaitsta igal aastal. Vastanute seas oli viis I järgu, kuus II järgu ja viis III järgu välijuhti. 13 välijuhti pidas iga-aastast järgukaitsmist vajalikuks, kolm ametnikku seda vajalikuks ei pidanud.

Kuuenda küsimuse eesmärgiks oli saada vastus sellele, kui vajalik on üldse välijuhi järgu kaitsmine. Vastanutest viis ametnikku ei pidanud järgu kaitsmist vajalikuks, viis ametnikku ei pidanud seda vajalikuks tänasel kujul ja kuus ametnikku pidasid järgu kaitsmist vajalikuks.

Küsimused 7-9 andsid ülevaate patrullteenistuste vanemate poolt kvalifitseeritud välijuhtide reservi olemasolu kohta ning reservis olevate ametnike motiveeritust asendamaks kinnitatud välijuhti.

Teenistuste vanemate vastustest selgus, et ühes politseijaoskonnas oli reservis rohkem kui kolm kvalifitseeritud välijuhti ning välijuhi asendamine ei olnud probleemiks. Ülejäänud

politseijaoskondades oli reservis kuni kaks kvalifitseeritud välijuhti, ühel jaoskonnal puudus selline reserv üldse. Nendes politseijaoskondades asendasid välijuhti reservi vähesuse või puudumise tõttu patrullpolitseinikud, kes ei ole vastavalt kvalifitseeritud.

Kõik teenistuse vanemad rõhutasid oma vastustes, et reservi kuuluvatel välijuhtidel puudub motivatsioon asendada ametikohale kinnitatud välijuhti. Kui ametikohale kinnitatud välijuht saab vastavat tasu, siis enamus vastanutest tõi põhjusena välja reservis olevate välijuhtide mittetasustamist välijuhtide asendamisel.

Kümnenda küsimusega otsis autor vastust sellele, kas välijuht peaks töötama rohkem väli- või sisetingimustes. Küsitlusele vastanud ametnikest 16 arvas, et välijuht peab oma tööd tegema kindlasti või pigem väljas. Ühe ametniku arvamuse kohaselt oli välitöö protsendiks toodud 80%, teiste puhul 50%. Järeldada saab, et välijuhtimisega tegelevad ametnikud ei ole ühtsel meelel väli- või sisetingimustes töötamise osakaalu osas.

Küsimused 11 ja 12 puudutasid välijuhtide tänaseks kehtetut ja hetkel kehtivat välijuhi ametijuhendit. Küsimustega taheti välja selgitada, milline ametijuhend toetas välijuhtimise üldisi põhimõtteid rohkem.

Viie ametniku arvates toetas tänaseks kehtetu välijuhi ametijuhend täielikult välijuhtimise üldiseid põhimõtteid ja 15 ametnikku seda ei arvanud. Ühe ametniku arvamus oli: „Töö sai ju tehtud“. 15 ametnikku arvas, et kehtiv välijuhi ametijuhend toetab välijuhtimise põhimõtteid rohkem kui vana ametijuhend ja kuus ametnikku arvasid, et see seda ei tee.

13. küsimuse eesmärk oli välja selgitada Põhja P-i politseijaoskondade välijuhtide töökorraldust lisäülesannete näol. Küsimusele vastasid ainult patrullteenistuse vanemad. Selgus, et neljas politseijaoskonnas tegeleb teenistuses olev välijuht patrullpolitseinike andmete sisestamisega operatiivinfo andmebaasi. Nimetatud neljast politseijaoskonnast on ühe politseijaoskonna välijuhtidel kohustus tegeleda ka teenistusse mineva ressursi planeerimisega. Ainult ühe politseijaoskonna välijuhid ei pea tegelema nimetatud lisakohustustega. Järeldada saab, et neljas politseijaoskonnas on välijuhtidel töökohustusi, mis ei kuulu välijuhi töökohustuste hulka ning millest tulenevalt on raskendatud välijuhile pandud ülesannete täitmine.

14. küsimus andis vastuse koolituse ja väljaõppe vajaduste kohta välijuhtide seas. Küsitlusele vastanud ametnikest 17 tundis vajadust välijuhtide koolituste ja väljaõppe järele, et täiendada ning arendada oma teadmisi ja oskusi. Neli ametnikku vastas, et läbitud koolitused ja väljaõppe on neile piisavad ning ei vajata edasist arengut välijuhtimises.

15. küsimuse eesmärk oli välja selgitada, kas välijuhtimine tänasel kujul Põhja P-s on toimiv, vajab arenguid või on välijuhtimine end ammendanud ning on vaja uut operatiivjuhtimise süsteemi. Kolm ametnikku jätsid küsimusele vastamata, aga vastanutest enamuse hinnang oli, et välijuhtimine kui süsteem, ei ole end ammendanud, kuid vajab siiski parendamist. Üldiselt oldi süsteemiga rahul. Mõnel korral rõhutati, et Tallinna linnas peaks välijuhtimise süsteem toimima ühtsetel alustel.

### 3 TULEMUSED JA ARUTELU

Lõputöö eesmärk oli välja selgitada ja anda hinnang Põhja P-s kehtiva välijuhtimise süsteemi toimimisele, tuues välja selle puudusi ning pakkuda omapoolseid lahendusi, mis võimaldaksid välijuhtimise süsteemi sihipäraselt arendada.

Autor analüüsis välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist ja väljuhi ametijuhendeid nende õiguste ja kohustuste osas alates 2004. aastast kuni tänaseni, saamaks teada, millised muutused on toimunud välijuhtide hindamisel ja teenistusülesannetes. Samuti viis töö autor läbi ankeetküsitluse Põhja P-i haldusterritooriumil asuvate erinevate politseijaoskondade välijuhtide ja patrullteenistuste vanemate seas, saamaks ülevaadet Põhja P-i erinevate politseijaoskondade tööspetsiifikast ning selgitamaks välja puudusi välijuhtimise süsteemis.

Analüüsides välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist alates 2004. aastast kuni tänaseni, selgus, et välijuhtide kvalifikatsiooni hindamises on toimunud vaid väikesed muudatused ning pigem on hindamise süsteem jäänud välijuhtimise loomise ajajärku. Siiski on hindamissüsteemist tänaseks välja jäetud mõned etapid ja asendatud kriisianalüüsi oskuse hindamine simulatsiooni või maketiharjutuse kujul. Muus osas on järgueksami etappide hindamine jäänud samaks.

Analüüsi tulemusi analüüsides võib öelda, et kuue aasta jooksul puuduvad märgatavad arengud välijuhtide kvalifikatsiooni hindamises ning ajaga ei ole kaasas käidud. Väljuhi ametikoht hõlmab endas suurt vastutust Põhja P-i mõistes ning üheks ülesandeks on ka struktuuriüksuse operatiivjõudude esmajuhtimine, mis nõuab suurt hulka teadmisi ja kogemusi. Teadmisi tuleb uuendada järjepidevalt. Ametnike seas läbiviidud küsitluse põhjal selgus ka, et osad ametnikud ei pea väljuhi järgu kaitsmist enam vajalikuks ega käigi seda kaitsmas. Sellisel juhul puudub Põhja P-l ülevaade ametikohale kinnitatud väljuhi teadmistest nii praktilistest kui ka teoreetilistest oskustest, mis on määravaks välitöö juhtimisel.

Analüüsi tulemustest lähtuvalt teeb autor ettepaneku, et kohustada väljuhina töötavaid ametnikke läbima iga-aastaselt väljuhi kvalifikatsiooni hindamise. Juhul, kui nimetatud kohustust ei täideta, annab see võimaluse ametnik vabastada väljuhi ametkohalt, millega omakorda luuakse võimalus asendada ametnik reservis oleva väljuhiga, kelle motivatsioon on kõrgem.

Analüüsidest ametijuhendeid, leidis autor, et väljuhi ametijuhendis ja kehtivas väljuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi ja järkude andmise korra ning järgueksami läbiviimise juhendis on ametikoha täitmise osas toodud nõuded erinevad: varasem töökogemus vastavalt neli ja kolm aastat. Seega tuleb kindlasti tähelepanu pöörata nimetatud asjaolule ning viia nõuded vastavusse.

Oluliseks probleemiks peab töö autor väljuhi asendamist. Nagu autor juba korduvalt on rõhutanud, on väljuhi ametikoht suure vastutusega ja ametnik peab vastama teatud kvalifikatsioonile ning nõuetele. Seega peab ametikohale kinnitatud väljuhti asendama kvalifitseeritud asendaja. Süsteem ise annab võimaluse luua väljuhtide reserv, kuid ei anna võimalust väljuhi asendamiseks motiveeritud kujul. Kui väljuht saab väljuhitasu, siis asendavale ametnikule lisatasu ettenähtud ei ole. Ka küsitluse vastustest selgus, et väljuhte asendavad enamjaolt patrullpolitseinikud, kuna reservis olevaid väljuhte politseijaoskondades on vähe või puuduvad üldse. Põhjusteks toodi, et reservis olevad väljuhitud ei ole rahaliselt motiveeritud.

Ankeetküsitluse tulemustest lähtuvalt teeb autor ettepaneku pöörata tähelepanu politseijaoskondade väljuhtide reservi olemasolule, et ei tekiks olukorda, kus väljuhti asendab kvalifitseerimata ametnik. Kui kvalifitseerimata patrullpolitseinik asendab väljuhti ning võtab sündmuse lahendamisel vastu valesid juhtimisotsuseid, võib tagajärg olla traagiline. Autor leiab, et Põhja P ei pea soodustama sellist olukorda, kus õpitakse läbi vigade ning vaid distsiplinaarjuurduse käigus jõutakse järeldusele, et patrullpolitseinik ei olnud pädev sündmust juhtima. Taastada tuleb ka olukord, kus väljuhti asendav ametnik saab asenduse eest ka vastavat tasu. Sellega suurendatakse ametnike motivatsiooni osaleda väljuhtide kvalifikatsiooni hindamisel, mille tulemuseks on piisav arv reservis olevaid kvalifitseeritud väljuhte.

Väljuhi hindamise korda tuleb muuta selliselt, et ka reservis olev väljuht saab oma järku tõsta I järguni. Hetkel saab reservis olevale ametnikule omistada ainult III järku, sõltumata ametniku teadmistest ja oskustest.

Võrrelnud väljuhi teenistusülesanded aastatel 2004-2011 selgus, et algusaastatel puudusid Põhja PP-s ühtsed väljuhi ametijuhendid ning politseiosakonnad koostasid need iseseisvalt. Töö autor analüüsis kolme politseiosakonna, Kesklinna PO, Lõuna PO ja Ida PO, väljuhi ametijuhendeid. Analüüsi tulemusena selgus, et ametijuhendid erinesid üksteisest, neis puudusid ühised eesmärgid ning tegevused. Näitena saab tuua Kesklinna PO poolt koostatud ametijuhendi, mis ei võimaldanud väljuhil efektiivselt täita talle pandud põhikohustust ehk siis toimkondade töö operatiivset juhtimist ja juhendamist, kuna ametijuhendis toodud kohustuste kogukaal on väga mahukas. Väljuhtide ametijuhendid olid ka erineva mahu ning sisuga.

Kuigi 2007. aastal töötati Põhja PP-s välja ühtne väljuhi ametijuhend, saab selle puudusena jätkuvalt välja tuua asjaolu, et väljuhile pandud tööülesannete maht oli ebanõistlikult suur. Autor on seisukohal, et väljuhile ei ole võimalised 12-tunnise vahetuse jooksul täitma kõiki neile ametijuhendiga pandud teenistusülesandeid.

Ühendatud loomisel 01.01.2010 koostati Põhja P-s uued ametijuhendid. Väljuhi ametijuhendi koostamisel said pädevad ametnikud eelnevalt avaldada oma arvamust ning selle tulemusena töötati välja tänapäevaseid vajadusi ja tingimusi arvestavad ametijuhendid. Tänapäevane ametijuhend toetab oluliselt paremini väljuhtide tegemisi ning kohustusi. Ettepanekud selles osas puuduvad.

Ankeetküsitluse vastustest selgus, et väliteenistuse vanematel on erinevad tööülesanded, kohustused ja suured erisused alluvate arvu osas, samuti on neljas politseijaoskonnas väljuhtidel töökohustusi, mis ei peaks autori hinnangul kuuluma väljuhi töökohustuste hulka. Küsitletute hinnang oli, et väljuhtimine kui süsteem ei ole end ammendanud, kuid vajab arendamist. Üldiselt oldi süsteemiga rahul ning uue süsteemi järgi vajadust ei tuntud.

Eeltoodust tulenevalt teeb autor järgmised ettepanekud:

- Teha töökorralduslikke muudatusi territoriaalsete politseijaoskondade patrullteenistuse vanemate osas, kuna nende töökoormus, -maht ja -ülesanded on täna väga erinevad.
- Vaadata üle territoriaalsete politseijaoskondade väljuhtide töökorraldus, vabastada väljuhile liigsetest töökohustustest.
- Pöörata suuremat tähelepanu väljuhtimise arengusuundadele ning luua väljuhtimisega tegelevatele ametnikele kohustuslik koolitusprogramm ja võimaldada juhtimisalaseid koolitusi.
- Luua ühtne väljuhtimise hindamissüsteem. Üheks võimalikuks variandiks on Kesklinna PJ kasutatav hindamissüsteem, millega saab hinnata nii väljuhte kui ka nende meeskondade töö efektiivsust, arvestades nende reaalseid töötulemusi.



## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada ja anda hinnang Põhja P-s kehtiva välijuhtimise süsteemi toimimisele, tuues välja selle puudusi ning pakkuda omapoolseid lahendusi, mis võimaldaksid välijuhtimise süsteemi sihipäraselt arendada.

Lõputöö uurimisprobleemiks oli küsimus, milliseid arenguid vajab Põhja P-i toimiv välijuhtimise süsteem.

Uurimisküsimuse lahendamiseks viis autor läbi ankeetküsitluse Põhja P-i politseijaoskondade välitööjuhtimisega tegelevate politseiametnike seas, selgitamaks välja puudusi välijuhtimise süsteemis. Küsimustik jagati vastamiseks nelja politseijaoskonna patrullteenistuse vanemale ning välijuhtidele, kokku 24 ametnikule. Tagasiside saadi 21 ametnikult. Samuti analüüsis autor välijuhtide kvalifikatsiooni hindamist ja ametijuhendeid alates 2004. aastast kuni tänaseni, saamaks teada, millised muutused on toimunud välijuhtimise süsteemis.

Uurimustöö tulemusena saab anda hinnangu, et välijuhtide kvalifikatsiooni hindamises alates 2004. aastast kuni tänaseni on toimunud vaid väikesed muutused ning pigem on jäädud oma tasemelt välijuhtimise loomise ajajärku.

Analüüsidest ametijuhendeid, leidis autor, et välijuhi ametijuhendis ja kehtivas välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi ja järkude andmise korra ning järgueksami läbiviimise juhendis on ametikoha täitmise osas toodud nõuded erinevad: varasem töökogemus vastavalt neli ja kolm aastat. Seega tuleb kindlasti tähelepanu pöörata nimetatud asjaolule ning viia nõuded vastavusse. Välijuhi ametijuhendid süsteemi rakendamise algusaastatel ei võimaldanud välijuhil efektiivselt täita talle pandud põhikohustust, kuna kohustuste osakaal oli äärmiselt mahukas. Muutus toimus 2011. aastal, kui hakkas kehtima uus välijuhi ametijuhend, mis toetab välijuhi põhikohustusi.

Ankeetküsitluses selgunud olulisema probleemina peab töö autor välijuhi asendamist. Ametikohale kinnitatud välijuhti peab asendama samadele nõuetele vastav ametnik. Põhja P-i territoriaalsetes politseijaoskondades asendavad välijuhte enamjaolt patrullpolitseinikud.

Ankeetküsitluses selgus ka, et väliteenistuse vanematel on erinevad tööülesanded, kohustused ja suured erisused alluvate arvu osas. Samuti on neljas politseijaoskonnas välijuhtidel töökohustusi, mis ei peaks kuuluma välijuhi töökohustuste hulka.

Eeltoodust lähtuvalt vajab Põhja P välijuhtimise süsteem järgmisi arenguid:

- Teha töökorralduslikke muudatusi territoriaalsete politseijaoskondade patrullteenistuse vanemate osas, kuna nende töökoormus, -maht ja -ülesanded on täna väga erinevad.
- Vaadata üle territoriaalsete politseijaoskondade välijuhtide töökorraldus, vabastada välijuhid liigsetest töökohustustest.
- Pöörata suuremat tähelepanu välijuhtimise arengusuundadele ning luua välijuhtimisega tegelevatele ametnikele kohustuslik koolitusprogramm ja võimaldada juhtimisalaseid koolitusi.
- Luua ühtne välijuhtimise hindamissüsteem. Üheks võimalikuks variandiks on Keslinna PJ kasutatav hindamissüsteem, millega saab hinnata nii välijuhte kui ka nende meeskondade töö efektiivsust, arvestades nende reaalseid töötulemusi.

Kuna lõputöös käsitletud valdkond on väga lai ning töö maht ei võimaldanud analüüsida kõiki välijuhtimise süsteemiga seonduvaid valdkondi põhjalikult käsitleda, siis on vajalik välijuhtimise süsteemi valdkonnas läbi viia täiendavaid uuringuid. Autor pakub Sisekaitseakadeemiale uueks lõputöö teemaks „Välijuhtimise süsteemid erinevates riikides ja nende rakendatavus Eesti politseis“.

Käesoleva lõputöö koostamisel läbiviidud uurimistöö tulemusi saab kasutada eelkõige Põhja P-i välijuhtimise süsteemi hetkeolukorra hindamisel ja süsteemi arendamisel. Samuti saab neid tulemusi kasutada välijuhtimise süsteemi üleriigilisel ühtlustamisel ning ühtse välijuhtimise süsteemi alase juhendmaterjali väljatöötamisel.

## SUMMARY

This paper has 70 pages, the main part of the paper is dealt with on 37 pages. The paper has been written in Estonian, and drawn up according to the *Guidelines for Students' papers* of November 1, 2010, order No 6.1-5/363.

The aim of the paper was to ascertain and assess the effectiveness of the field management system in North Prefecture, to point out possible shortcomings and to propose solutions contributing to the purposeful developing of the field management system.

In order to accomplish the task, field manager quality assessments and job descriptions of the years 2004–2011 were analysed. Additionally, using questionnaires, the overall image of field management system was studied among field managers and officers-in-charge in North Prefecture.

It was found out that field-commanding in North Prefecture is in need of the following:

- changes – these would have to be made pertaining to the work division of the chiefs of regional patrol squads and field managers;
- training – a mandatory training programme for the officials of field management would have to be established and also possibilities for management training;
- unification – a uniform field management assessment system would have to be established.

Above all, the findings of the paper could be used in assessing the current situation of field management in North Prefecture and in developing the system. It could also be used in making the system more uniform nation-wide as well as in creating a common code of practice in the field.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R., Juhtimise alused (Tallinn, Kirjastus Külim, 2008)

Auditi lõpparuanne, Politseiameti dokumendiregister nr 677, „Välijuhtimise korraldus politseiprefektuurides“ (21.03.07), kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011)

\*Daft, R. L. *The New Era of management* (Thomson, 2006)

Hakala, K., Penttilä, P., *Välijuhtimise alused* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2007)

Keskkriminaalpolitsei, *Schengeni infosüsteemi käsiraamat* (Trükitud AS Triip, Tallinn 2007)

Korrakaitse tegevuse juhend. Põhja Prefektuuri prefekti 24.01.2011 käskkiri nr 12, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011)

\*Kreitner, R., *Management*. 10th revised edition (Houghton Mifflin Company, 2006)

Leet L., „Kuidas on tööle hakanud välijuhtide süsteem?“, *Politseileht*, (2005), nr 3

\*Mintzberg, H., *Managerial Work: Analysis from Observation*. In: M.D. Richards (ed.). *Readings in Management*. (South-Western Publishing Co, 1986), pp. 13-29

Patrulltegevuse kord lisa 1, Politsei ja Piirivalveameti peadirektori 01.01.2010 käskkiri nr 38, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri Ida politseiosakonna korrakaitsetalituse välijuhi ametijuhend. Põhja Politseiprefektuuri politseiprefekti 30.03.2004 käskkiri nr 162, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri Kesklinna politseiosakonna korrakaitsetalituse välitöögrupi komissari (välijuhi) ametijuhend lisa 1. Põhja Politseiprefektuuri 24.03.2004 käskkiri nr 156, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri Lõuna politseiosakonna korrakaitsetalituse välitöögrupi juhtivkonstaabli (välijuhi) ametijuhend lisa 19. Põhja politseiprefekti 29.03.2004 käskkiri nr 158, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri välijuhi ametijuhend lisa 2. Põhja prefekti 12.12.2007 käskkiri nr 323, muudetud Põhja prefekti 30.01.2008 käskkirjaga nr 23, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri välijuhi ametijuhend lisa 78. Põhja prefekti 18.02.2011 käskkiri nr 25, kättesaadav PPA siseveebist (01.03.2011)

Põhja Politseiprefektuuri välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja välijuhtidele järkude andmise kord lisa 1. Põhja prefekti 30.12.2004 käskkiri nr 503, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2010)

Roots, H., *Loenguid organisatsiooniteooriast* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2005)

\*Schermerhorn, J. R., *Management*, 7th edition (John Wiley & sons, Inc 2002)

\*Zemke, R., *The Honeywell Studies: How Managers Learn to Manage: Training*, 22 (1985), pp. 46-51

Turjakas, H., „Välijuhtimine Põhja Politseiprefektuuris“, lõputöö, Sisekaitseakadeemia politseikolledž (2005)

Türk, K., *Personali juhtimine ja eestvedamine* (Tartu Ülikooli kirjastus, 1999)

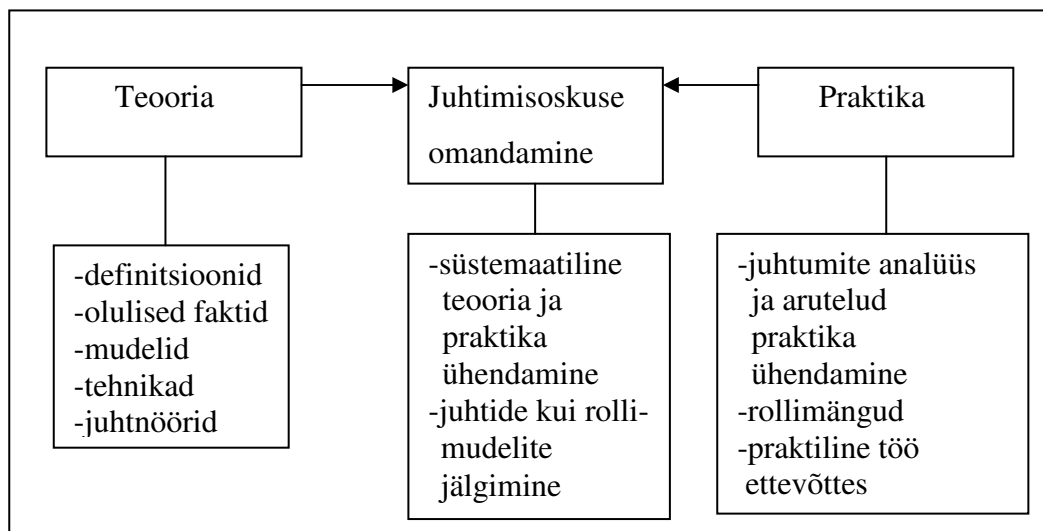
Valk, A., *Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia kirjastus, 2003)

Välijuhtide kvalifikatsiooni hindamise süsteemi kirjeldus ja järkude omistamise kord lisa 1. Põhja prefekti 09.11.2010 käskkiri nr 169, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2011)

Välijuhtide tööülesannete täitmiseks vajalike oskuste, teadmiste, kompetentside ja isiksuseomaduste loetelu lisa 2. Põhja prefekti 30.12.2004 käskkiri nr 503, kättesaadav PPA siseveebist (02.03.2010)

Üksvärav, R., *Organisatsioon ja juhtimine* (TTÜ kirjastus, 2008)

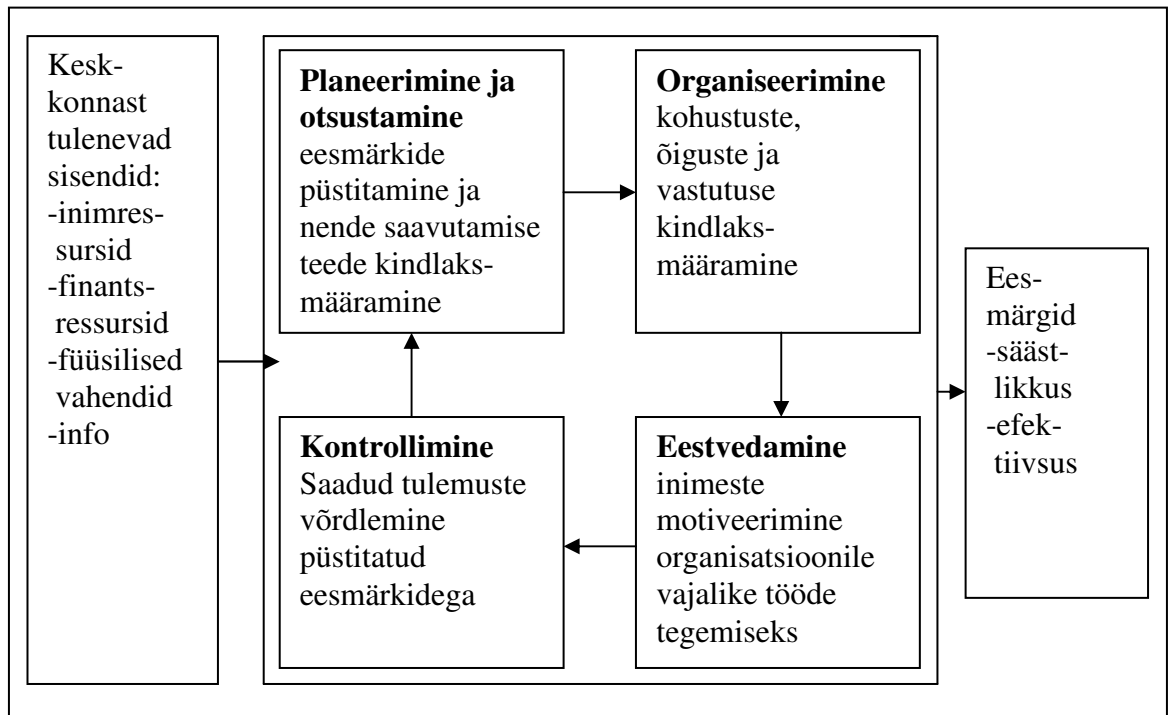
## LISA 1. JUHTIMISOSKUSE OMANDAMINE TEOORIA JA PRAKTIKAT ÜHENDADES



Joonis 1. Juhtimisoskuse omandamine ühendades teooria ja praktika.

(allikas: Alas, R., *Juhtimise alused* (Tallinn, Kirjastus Külim, 2008), lk 9)

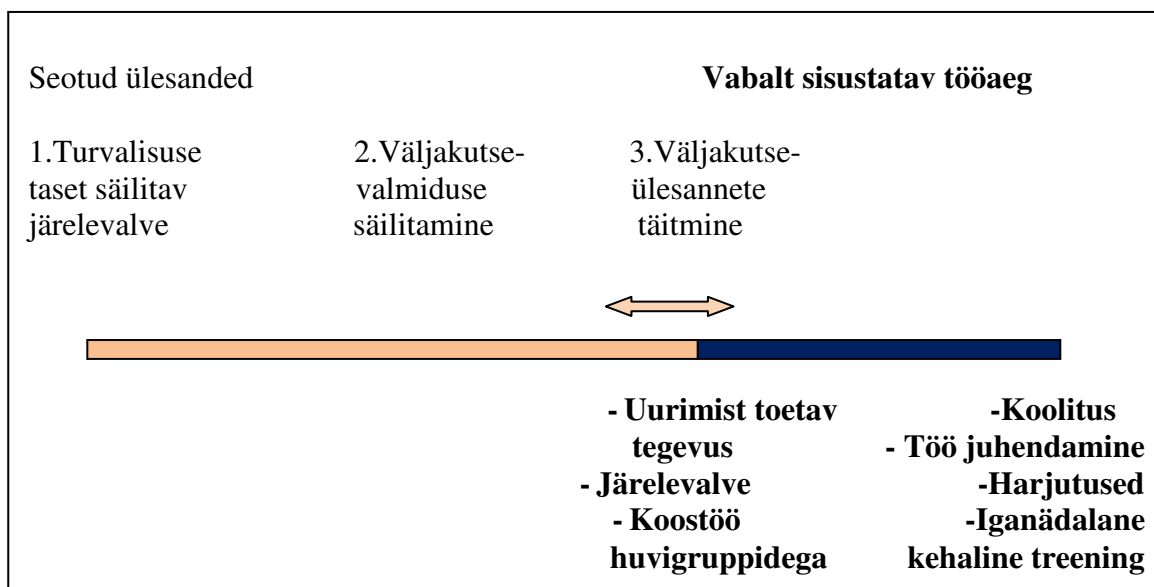
## LISA 2. ORGANISATSIiooni JUHTIMISE MUDEL



Joonis 2. Organisatsiooni käsutuses olevate ressursside juhtimine, mille korral saavutatakse eesmärgid kõige efektiivsemal moel.

(allikas: Alas, R., *Juhtimise alused* (Tallinn, Kirjastus Külim, 2008), lk 11)

## LISA 3. SOOME VÄLITÖÖ STRUKTUUR

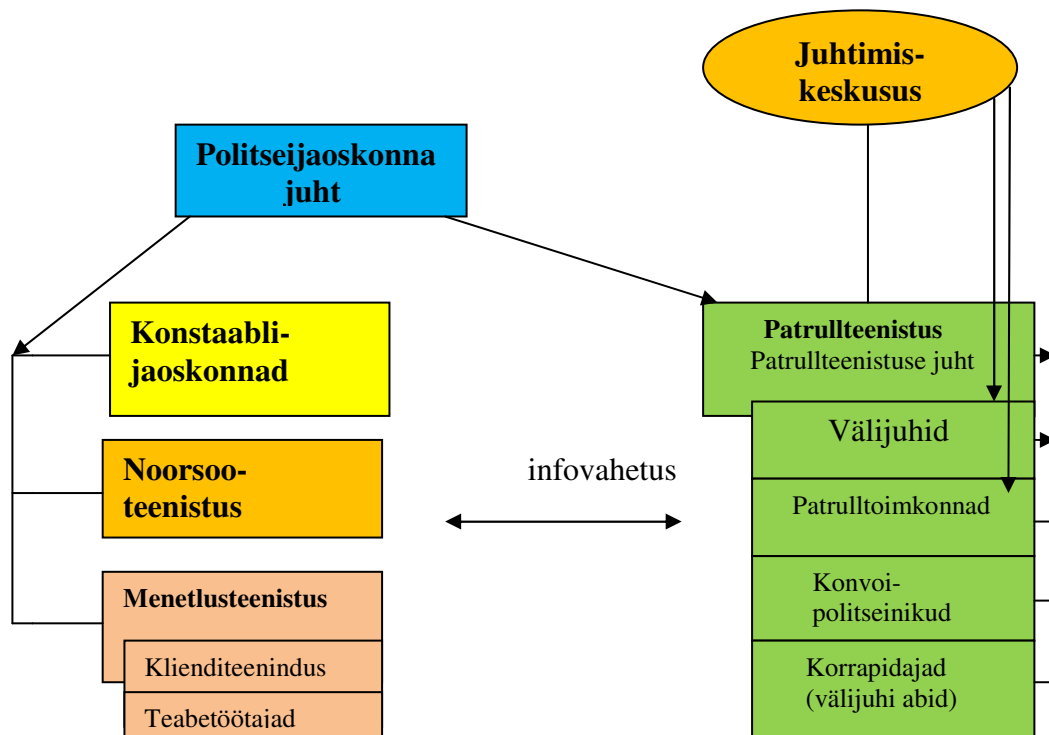


Joonis 3. Välitööks kasutatav aeg on jagatud seotud ning vabalt sisustatavaks tööajaks.

(allikas: Hakala, K., Penttilä, P., *Väljuhtimise alused* (Tallinn, Sisekaitseakadeemia, 2007), lk 15.)



## LISA 4. TERRITORIAALSE POLITSEIJAOSKONNA KORRAKAITSEALANE OPERATIIVNE JUHTIMISSKEEM



Joonis 4. Territoriaalse politseijaoskonna operatiivne juhmisskeem

(allikas: Korrakaitsealase tegevuse juhend, kinnitatud Põhja prefekti 24.01.2011 käskkirjaga nr 12)

# LISA 5. KESKLINNA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND

KINNITATUD  
Põhja politseiprefektuuri  
"24." märts 2004  
käskkirjaga nr 156  
LISA 1

## PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI KESKLINNA POLITSEIOSAKONNA KORRAKAITSETALITUSE VÄLITÖÖGRUPI KOMISSARI (VÄLIJUHI) AMETIJUHEND

### ÜLDOSA

#### 1.1 Ametnimetus      1.2 Struktuuriüksus

Komissar	Kesklinna politseiosakonna korrakaitsetalitus
----------	---

#### 1.3 Tegevusvaldkond      1.4 Nõuded kvalifikatsioonile

Avaliku korra ja inimeste ühiskondliku julgeoleku operatiivne tagamine tänavatel ja muudes avalikes kohtades; õigusrikkumiste avastamine ja tõkestamine; õigusrikkujate kinnipidamine ning süütegude lahendamine oma pädevuse piires; osakonna operatiivjõudude koordineerimine ja sellealase töö korraldamine; kodanike avaldustele vastamine ja lahendamine.	Vastavus komissari ametikoha atesteerimisnõuetele. Arvutikasutamise oskus (MS Word, Excel, PowerPoint, Internet, politseis kasutusel olevad andmebaasid). Tööks vajalikud juhtimiskompetentsid: ausus ja eetiline käitumine, paindlikkus, inimesele orienteeritus, tehnoloogia kasutamise oskus ja motiveerimise oskus. Eesti keele oskus kõrgtasemel
--	--

#### Nõuded võõrkeeleskusele

Vene keele oskus kesktasemel politseitöö alase sõnavara valdamisega, veel ühe võõrkeele oskus algtasemel.
---

### STRUKTUUR

#### 2.1 Kellele allub      2.2 Asendajad

Kesklinna politseiosakonna välitöögrupi juhile.	Välitöögrupi teenistujad vastavalt välitöögrupi juhi ettepanekule
---	---

#### 2.3 Keda asendab      2.4 Otsesed alluvad

Välitöögrupi teenistujad vastavalt välitöögrupi juhi ettepanekule	Tema juhitas vahetuses töötavad ametnikud
---	---

### TÖÖ KIRJELDUS

#### .1 Ametikoha eesmärk

## Lisa 5 järg

Teenistuspiirkonnas elava elanikkonna turvalisuse tõstmine ja õigusrikkumiste vähenemine. Operatiivjõudude juhtimine, nende töö koordineerimine ja korraldamine teenistuspiirkonnas, et oleks tagatud elanikkonna kiire ja kvaliteetne teenindus.

3.2 Teenistuskohustused	Tulemused
Organisatsiooni arendamine	
3.2.1 Viib läbi kuutöötulemuste ja kriitiliste juhtumite analüüsi. Vajadusel korrigeerib tegevusplaani. On meeskonnale isiklikuks eeskujuks.	1.jaanuar. Korrigeeritud 1.juuliks Tööplaan on täidetud.
3.2.2 Osaleb politseiosakonna aastaeesmärkide täitmise kokkuleppe ettevalmistamisel.	Politseiprefektuuri ja politseiosakonna eesmärgid on vahetuse liikmetele selgitatud ja neile kättesaadavad.
3.2.3 Osaleb töö hindamise kriteeriumide väljatöötamisel politseiosakonnas, vahetuse töötajate ja nende töötulemuste hindamisel.	Hindamise kriteeriumid on vahetuse liikmetele arusaadavaks tehtud.
3.2.4 Osaleb töötajate rahulolu uuringu ning siseteehinduse hindamise küsimustiku koostamises. Kasutab sealt saadud tulemusi oma igapäevases töös.	Uuringud on vahetuses läbi viidud ja tagasiside sellest olemas 15.novembriks. Vahetuse liikmetega on läbi arutatud muutmist vajav käitumine või protsess. Omal soovil lahkunud töötajate arv vahetuses on vähenenud.
Töö tulemuslikkuse ja efektiivsuse tõstmine	
3.2.5 Tagab vahetuse kasutusse antud töövahendite korrashoiu, nende sihipärase ja säästliku kasutamise.	Säästlikkust tagav ja vahetuse liikmetele arusaadav süsteem toimib. Süsteem aitab kaasa töötajate motiveerimisele (pühendumisele).
3.2.6 Tagab toimiva koostöö vahetuse sees ja koostööpartnerite vahel.	Politseiosakonna töötajad hindavad koostöö taset, tagasisidet ja informatsiooni liikumist koostööpartnerite vahel.
3.2.7 Koordineerib ja juhendab vahetult välitöögrupi käsutuses olevate operatiivjõudude tööd, jagab tööülesanded talle allutatud isikkoosseisu vahel ja kontrollib nende täitmist. Viib läbi instrueerimisi.	Töö on jaotatud ja korraldatud õigeaegselt, kontroll on teostatud.
3.2.8 Tagab koostöö teiste talitustega ja politseiabi jõududega. Edastab operatiivteavet teistele huvitatud teenistustele ja talitustele.	Kiire ja operatiivne informatsioonivahetus teiste talituse vahel on tagatud.
3.2.9 Korraldab ja tagab patrullide poolt informatsiooni nõuetekohase edastamise vastavalt kehtestatud korrale.	Info on õigeaegselt edastatud.
3.2.10 Nõuab dokumentatsiooni ja materjalide nõuetekohast täitmist alluvatelt, juhendab ja kontrollib neid. Puuduste avastamisel nõuab nende viivitamatut likvideerimist.	Dokumentatsioon ja materjalid on nõuetekohaselt täidetud, tagatud on teenistusdistsipliin.

Lisa 5 järg

<p>3.2.11 Teeb otsesele juhile ettepanekuid välitöögrupi ja politseiosakonna töö paremaks korraldamiseks.</p>	<p>Politseiosakonna parem ja terviklikum funktsioneerimine.</p>
<p>3.2.12 Täidab ja kontrollib alluvate teenistusdistsipliini ning rikkumiste avastamisel kannab koheselt ette otsesele juhile või politseiosakonna juhile.</p>	<p>Distsipliinirikumisi ei esine. Rikkumistest on ette kantud koheselt.</p>
<p>3.2.13 Juhendab, korraldab ja kontrollib ning osutab igakülgset abi abipolitseinikele nende tööülesannete täitmisel.</p>	<p>Abipolitseinike töö on efektiivne ja tulemuslik.</p>
<p>3.2.14 Suhtlemisel kodanikega on viisakas, heatahtlik ja abivalmis, samal ajal piisavalt nõudlik ja otsustav korra ning seaduslikkuse tagamisel.</p> <p>3.2.15 Korraldab välitöögrupi autotranspordi ning väljastatud erivahendite otstarbekohase ning heaperemeheliku kasutamise, vastutab autotranspordi puudutava dokumentatsiooni korrasoleku eest. Hooldab teenistusautode ning väljastatud erivahendite tehnilise ja visuaalse korrasoleku eest ning peab kinni teenistusautodele politseiprefektuuris kehtestatud läbisõidu ja kütuse limiitidest. Kontrollib sõidulehtede olemasolu ja nende täitmist politseiosakonnas.</p> <p>3.2.16 Lahendab kiiret reageerimist nõudvaid väljakutseid ja menetleb vastavalt töökorralduslikule jaotusele. Vajadusel osaleb patrullimisel.</p> <p>3.2.17 Abistab majasiseseid funktsioone täitvaid politseiametnikke</p>	<p>Elanikkonna usalduse kasv. Kaebuste puudumine.</p> <p>Teenistusautod on korrapäraselt hooldatud, ilmnenud tehnilistest probleemidest on viivitamatult informeeritud ülemkomissari ning vastavasisuline aruandlus on korrektselt ja tähtaegselt esitatud. Teenistusautodele kehtestatud limiite ei ole ületatud. Väljastatud erivahendid on tehniliselt korras ja hooldatud. Teenistusautode kasutamine on otstarbekohane ja toimub ainult kehtivas korras välja antud ja korrektselt täidetud sõidulehtede alusel. On tagatud dokumentatsiooni korrasolek. Väljakutsete efektiivne teenindamine ja materjalide nõuetekohane lahendamine. Patrullide väljapaneku tagamine. Töö sujuvuse tagamine.</p>
<p>3.2.18 Koostab aruandeid vahetuse jooksul välitöögrupile laekunud informatsiooni ja töötulemite kohta ning edastab vastavalt kehtivale korrale.</p>	<p>Aruannete õigeaegne edastamine ning laekumine vastavalt kehtivale korrale.</p>
<p>Töö korraldamine</p>	
<p>3.2.19 Viseerib personalialaseid dokumente (nt. väljaspool graafikut puhkuse avaldus, karistamise, edutamise ja ergutamise taotlus välitöögrupi juhile, oma vahetuse töötajate iseloomustus).</p>	<p>Tagab seaduslikkuse ja vastavuse prefektuuri tööpõhimõtetele</p>
<p>3.2.20 Nõustab alluvaid. Korraldab praktikantide juhendamise. Lahendab töötajatevahelisi konflikte ja kriitilisi suhtlemissituatsioone.</p>	<p>Igal otsealluval on päevas veerandtunnine vestlemise võimalus. Praktika juhendajad teavad oma ülesandeid ja täidavad neid vastustundlikult. Tööõhkkond on motiveeriv ja pingevaba.</p>

Lisa 5 järg

3.2.22 Räägib töötajaga läbi tema tööülesanded.	Vahetuse teenistujad on teadlikud tööülesannetest.
3.2.23 Koostab alluvatele puhkusegraafiku.	10.detsember.
3.2.24 Annab pädevuse piires teenistuslikes küsimustes korraldusi ning kontrollib nende täitmist.	Korraldused on täidetud korrektselt ja õigeaegselt, kontrollitud ja lisakorraldusi ei ole vaja anda.
3.2.25 Korraldab suurüritustel avaliku korra ja turvalisuse tagamise.	Suurürituste plaanipärane kulgemine
3.2.26 Lahendab kohtuvälise menetleja ametnike tegevuse peale esitatud kaebuseid ja avaldusi	Kaebuste ja avalduste nõuetekohane menetlemine.
3.2.27 Täidab muid kohustusi, mis tulenevad politsei- seadusest, patrullmäärustikust, liiklusjärelvalve teostamise korrast ja teistest politseiametniku tööd reguleerivatest õigusaktidest.	Ülesanded on nõuetekohaselt täidetud.
3.2.28 Täidab politseiosakonna juhi või otsese juhi poolt antud ühekordseid teenistusülesandeid ning ilma erikorralduseta neid ülesandeid, mis tulenevad käesolevast ametijuhendist, osakonna põhimäärusest või töö üldisest käigust.	Antud ülesanne on täidetud õiguspäraselt, täpselt ja õigeaegselt, ülesande täitmiseks ei pea andma lisakorraldust.
3.2.29 Korraldab ja võtab vastavalt kehtivale korrale vastu avaldusi ja süüteoakteid ning registreerib need POLIS'is.	Avalduste ja süüteoaktide vastuvõtmise ja nende registreerimise tagamine.
3.2.30 Korraldab ja tagab leidude vastuvõtu ja tagastamise vastavalt kehtivale korrale	Leidude korrapärane vastuvõtmine ja tagastamine
3.2.31 Eriplaanide käivitumisel tagab nende rakendumise.	Eriplaanid on rakendunud.
3.2.32 Lahendab kriisisituatsioone pädevuse piires.	Kriisisituatsioonid on efektiivselt ja kiirelt lahendatud.
3.2.33 Koostab oma alluvuses olevale isikkoosseisule töögraafikuid, korraldab dislokatsiooni väljapaneku ning edastab sellekohase informatsiooni juhtimiskeskusele vastavalt kehtivale korrale.	Kindlate töögraafikute olemasolu ja ülevaade dislokatsioonist.
3.2.34 Vajadusel väljastab politseiosakonna isikkoosseisule relvastust	Politseiosakonna isikkoosseisu relvastusega varustamise tagamine
3.2.35 Politseiooperatsiooni väljakuulutamisel, politseiosakonna isikkoosseisu häirekorras kokkukutsumise tagamine ja ohu/õnnetuse korral politseiosakonnast inimeste evakueerimise korraldamine.	On tagatud politseiosakonna isikkoosseisu häirekorras kokkukutsumine ja ohu korral inimeste evakueerimine.
3.2.36 Jälgib politseiosakonna videovalvesüsteeme ja teavitab nende rikestest.	Politseiosakonna videovalvesüsteemide efektiivne töö.

Lisa 5 järg

3.2.37 Sundtoomise korraldamise ja täitmise tagamine ning ülesande andja kirjalik teavitamine tulemist; muud eriülesanded politseiosakonna või otsese juhi korraldusel.	Antud sundtoomine ja eriülesanne on täidetud õiguspäraselt, täpselt ja õigeaegselt.
Meeskonna värbamine, motiveerimine ja arendamine	
3.2.38 Koostab täitmist vajavate ametikohtade loetelu ja kirjeldab tööülesanded.	Esitab info oma vahetule juhile 15. novembriks. Korrigeerib uue personali vajadust 15.juuniks.
3.2.39 Osaleb värbamisprotsessis. Osalemise määra lepib kokku personalitöötajaga.	Valitud töötaja sobib meeskonda. Uue töötaja tööülesanded ja neist lähtuvad nõuded on personalitöötajale esitatud enne värbamisprotsessi algust.
3.2.40 Osaleb uue töötaja sisseelamiskoolitusel. Vahendab koolitusealast informatsiooni personalitöötaja ja uue töötaja vahel	Töötaja on koolitatud 1 kuu jooksul arvates tööle tulemisest.
3.2.41 Teab töötasustamise põhimõtteid politseiprefektuuris, selgitab neid vahetuse ametnikele.	Vahetuse ametnikud saavad töötasuga seotud küsimused vastatud.
3.2.42 Viib vahetute alluvatega läbi arenguvestlusi.	Arenguvestlused vahetuses on läbi viidud 1. novembriks. Koolitusvajadused on otsesele juhile esitatud 10. novembriks.
3.2.43 Esitab kooskõlastatult otsese juhiga politseiosakonna juhile ettepanekuid välitöögrupi vajalike teenistujate teenistusse võtmiseks, alluvate ametikohale nimetamiseks ja teenistusest vabastamiseks, teenistujate ergutamiseks ja distsiplinaarkorras karistamiseks.	Talituse koosseis on komplekteeritud kompetentse personaliga ja ettepanekud on esitatud.
3.2.44 Taotleb töögrupi teenistujatele vajalikku eri-, kutse- ja ametialast koolitust. Vajadusel koostab välitöögrupi õppepäevade ajakava ja korraldab nende läbiviimist.	Põhjendatud taotlused on õigeaegselt esitatud. Paraneb teenistujate koolitus.
3.2.45 Edastab oma vahetuse ametnikele jooksvat infot ning tutvustab uusi ja kehtivaid seadusi, määrusi, käskkirju ja korraldusi.	Isikkoosseis on informeeritud. Seadusi, määrusi, käskkirju ja korraldusi on tutvustatud.
3.2.46 Juhendab ja korraldab toimkondade tööd keerulisematel/raskematel või enam kui kahe toimkonnaga sündmuskohtadel.	Sündmuskohtade efektiivne ja korrapärane teenindamine.
3.3 Vastutus	
3.3.1 Vastutab motiveeriva ja pingevaba tööõhkkonna kujundamise, eesmärkide saavutamise, koostööle rajaneva juhtimisstiili eest, sealhulgas ametijuhendiga võetud kohustuste täitmise eest.	
3.3.2 Vastutab ametisaladuse, riigisaladuse ning ametkonnasiseste andmete nõuetele vastava hoidmise eest vahetuses.	
3.3.3 Vastutab politseiprefektuuri tööd reguleerivate õigusaktide täpse täitmise ja vahetuse ametnikele selgitamise eest.	
3.3.4 Vastutab alluvate töökoha olemasolu, tööks vajalike vahenditega varustamise ja uute töötajate sisseelamiskoolituse eest.	

## Lisa 5 järg

3.3.5 Vastutab politseiprefektuuri hea maine kujundamise ja teeninduspiirkonnas elava kogukonna turvalisuse tagamise ja rahulolu tõstmise eest.

3.3.6 Vastutab tema enda ja tema alluvate kasutuses olevate tehniliste vahendite otstarbelise kasutamise ja säilivuse eest.

### 3.4 Õigused

3.4.1 Õigus saada tööks vajalikku informatsiooni, sealhulgas tutvuda tööks vajalike dokumentidega.

3.4.2 Nõuda alluvatelt teenistujatelt neile pandud tööülesannete nõuetekohast, tähtaegset ja tulemuslikku täitmist.

3.4.3 Taotleda teenistuseks vajalikku eri-, kutse- ja ametialast koolitust.

3.4.4 Saada teenistusvalaste ülesannete täitmiseks vajalikke töövahendeid ja kantseleitarbeid.

3.4.5 Teha kooskõlastatult oma vahetu juhi ja politseiosakonna ülemkomissariga politseiprefektile ettepanekuid talituse töö ja teiste struktuuriüksustega koostöö paremaks korraldamiseks.

3.4.6 Teha ettepanekuid talituse struktuuri ja teenistujate koosseisu ja töökorralduse kohta, teenistujate ametisse nimetamise, üleviimise, vabastamise, samuti teenistujate lisatasude ja ergutuste kohaldamise ning distsiplinaarkaristuste määramise kohta.

## 4. LÕPPSÄTTED

4.1 Ametijuhendit vaadatakse üle ja vajadusel muudetakse kord aastas või töö ümberkorraldamisel, kusjuures ametijuhendile allakirjutamist loeb tööandja teenistujapoolseks nõusolekuks ATS § 59 mõistes.

### Ametijuhendiga tutvunud

Otsene juht		Töötaja	

# LISA 6. LÕUNA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND

KINNITATUD  
Põhja Politseiprefektuuri  
politseiprefekti  
käskkirjaga nr .....158.  
"29" märts 2004  
**LISA 19**

## PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI LÕUNA POLITSEIOSAKONNA KORRAKAITSETALITUSE VÄLITÖÖGRUPI JUHTIVKONSTAABLI AMETIJUHEND (välijuht)

### 1. ÜLDOSA

1.1 Ametnimetus	1.2 Struktuuriüksus
Juhtivkonstaabel	Lõuna politseiosakond, korrakaitsetalitus.
1.3 Tegevusvaldkond	1.4 Nõuded kvalifikatsioonile
<p>Välitöögrupis temale alluva vahetuse töö korraldamine ja selles osalemine, planeerimine, kontrollimine ja instrueerimine, mis seisneb alluvate juhendamises.</p> <p>Avaliku korra ja elanikkonna turvalisuse operatiivne tagamine tänavatel ja muudes avalikes kohtades, õiguserikkumiste tõkestamine ja avastamine, õiguserikkujate kinnipidamine ning süütegude lahendamine oma pädevuse piires, osakonna operatiivjõudude koordineerimine välitöögrupile suunatud avalduste lahendamine ja nendele vastamine.</p>	<p>1.4.1 Peab vastama juhtivkonstaabli ametikoha kutsesobivus- ja atesteerimisnõuetele ning olema töötanud vähemalt 1 aasta vanemkonstaablina.</p> <p>1.4.2 Eelduseks on kompetentsus, initsiatiivlikus, head töötulemused, respektieritus teiste ametnike poolt, inimesele orienteeritus ja motiveerimise oskus.</p> <p>1.4.3 Peab olema kõrge enesedistsipliiniga ja võimeline juhtima teisi. Peab suutma eristada tähtsaid asju vähemtähtsatest, kasutama efektiivselt aega ja olema hea kommunikatsiooni- ning otsustusvõimega.</p> <p>1.4.4 Arvuti kasutamise (MS Word, MS Excel, esitlusprogrammid) ja politseis kasutusel olevate andmebaaside kasutamise ja õpetamise oskus.</p> <p>1.4.5 Peab oskama rakendada koolitustelt ja praktilise töö käigus saadud teadmisi ning suutma neid teistele edasi anda.</p> <p>1.4.6 Peab oskama kasutada ja suutma teisi välja õpetada sidevahendite ja valvesüsteemide kasutamiseks.</p> <p>1.4.7 Peab omama B-kategooria autojuhiluba.</p>



## Lisa 6 järg

### 1.5 Nõuded võõrkeeltele

Vene keele oskus kesktasemel politseitöö erialase sõnavara valdamisega; inglise, saksa või soome keel algtasemel.

## 2. STRUKTUUR

### 2.1 Kellele allub

Teenistuslikult välitöögrupi juhile, operatiivselt osakonna juhile.

### 2.2 Asendajad

Välitöögrupi juhi poolt määratav ametnik.

### 2.3 Keda asendab

Vanem- või juhtivkonstaablit, politseiosakonna juhi ettepanekul välitöögrupi juhti, täites asendatavale ametnikule ametijuhendiga pandud tööülesandeid.

### 2.4 Otsesed alluvad

Temale alluva vahetuse välitöögrupi ametnikud.

## 3. TÖÖ KIRJELDUS

### 3.1 Ametikoha eesmärk

Teenistuspiirkonnas elava elanikkonna turvalisuse tõstmine ja õigusrikkumiste vähenemine. Operatiivjõudude juhtimine, nende töö koordineerimine teenistuspiirkonnas, et oleks tagatud elanikkonna kiire ja kvaliteetne teenindus.

### 3.2 Teenistuskohustused

### Tulemused

3.2.1 Lähtub oma tegevuses Põhja Politseiprefektuuri prioriteetidest ja osakonna aastaeesmärkide täitmisest.

Kogu politseiprefektuuri töötulemuste efektiivsuse tõus ning ühiste eesmärkide saavutamine.

3.2.2 Koordineerib ja juhendab vahetult välitöögrupi käsutuses olevate operatiivjõudude tööd, jagab tööülesanded talle allutatud isikkoosseisu vahel ja kontrollib nende täitmist. Viib läbi instrueerimisi.

Töö on jaotatud ja korraldatud õigeaegselt, kontroll on teostatud.

3.2.3 Peab hästi tundma oma teenistuspiirkonda ning sellel asuvate hoonete ja muude rajatiste paigutust, tänava-tele sissesõidu asetust, samuti teenistuspiirkonda jäävaid parke, haljasalaseid, vee-kogusid ja muid piirkonnas asuvaid objekte.

On võimeline kiiresti reageerima väljakutsetele ja juhendama teisi väljakutsele saadetud patrulltoimkondi.

3.2.4 Moodustab temale alluva vahetuse isikkoosseisust sisetöö- ja patrulltoimkonnad ning töötab välja töögraafikud. Lähtudes õiguskorra seisundist või hetkevajadusest töötab välja optimaalse patrullmarsruutide ja politseipostide dislokatsiooni ning toimkondade väljapaneku ajad, mille edastab juhtimiskeskusele.

Kindlate töögraafikute olemasolu ja välitöögrupi toimkondade komplekteeritus. Patrullide dislokatsioon lähtuvalt õiguskorrast või hetkevajadusest.

Lisa 6 järg

<p>3.2.5 Instrueerib teenistusse asuvaid toimkondi, teeb kokkuvõtteid senisest teenistuse käigust, annab toimkondadele päevakohaseid ülesandeid ja kontrollib toimkondade tööd majasiseselt, patrullpiirkonnas, marsruudil ning postil. Kontrollib ja nõuab välitöögrupi dokumentatsiooni nõuetekohast täitmist ning juhendab alluvaid nende täitmisel. Nõuab esinevate puuduste viivitamatut likvideerimist puuduste tekitaja või muu välitöögrupi ametniku poolt. Kontrollib välitöögrupi käsutuses olevate töövahendite korrashoidu.</p>	<p>Teenistusse asuvad toimkonnad on nõuetekohaselt instrueeritud ja informeeritud. Ülevaade teenistuse käigust. Kontroll toimkondade töö ja dokumentatsiooni üle ning töövahendite kasutamise üle, puuduste avastamine ja nende viivitamatu likvideerimine.</p>
<p>3.2.6 Korraldab välitöögrupi autotranspordi ning väljastatud erivahendite sihipärase ning heaperemeheliku kasutamise. Vastutab välitöögrupi autotranspordi puudutava dokumentatsiooni korrasoleku eest. Hoolditseb välitöögrupi teenistusautode ning väljastatud erivahendite tehnilise ja visuaalse korrasoleku eest ning peab kinni teenistusautodele politseiprefektuuris kehtestatud läbisõidu ja kütuse limiitidest. Kontrollib sõidulehtede olemasolu ja nende täitmist.</p>	<p>Teenistusautod on korrapäraselt hooldatud, ilmnenud tehnilistest probleemidest on viivitamatult informeeritud välitöögrupi juhti ning vastavasisuline aruandlus on korrektselt ja tähtaegselt esitatud. Teenistusautodele kehtestatud limiite ei ole ületatud. Teenistusautode kasutamine on otstarbekohane ja toimub ainult kehtivas korras välja antud ja korrektselt täidetud sõidulehtede alusel. Väljastatud erivahendid on tehniliselt korras ja hooldatud.</p>
<p>3.2.7 Osaleb patrullimisel, lahendab keerulisemaid väljakutseid vastavalt <i>Teadetele reageerimise korrale ja patrullteenistuse määrustikule</i>. Juhendab ja korraldab toimkondade tööd keerulisematel/raskematel või enam kui kahe toimkonnaga sündmuskohtadel.</p>	<p>Väljakutsete efektiivne teenindamine ja materjalide nõuetekohane lahendamine. Patrullide väljapaneku tagamine. Sündmuskohtade efektiivne ja korrapärane teenindamine.</p>
<p>3.2.8 Väljakutseid teenindades peab olema võimeline lahendada olukorda selliselt, et vältida kodanike mitmekordset väljakutumist politseiasutusse.</p>	<p>Väljakutse kohta materjalide kvaliteetne vormistamine, kodanike mitmekordse väljakutse vältimine.</p>
<p>3.2.9 Võtab vastavalt kehtivale korrale vastu avaldusi ja süüteoakte.</p>	<p>Avalduste ja süüteoaktide nõuetekohase vastuvõtmise tagamine.</p>
<p>3.2.10 Selgitab ise ja organiseerib talle alluva toimkonna poolt väärtegade väljaselgitamise ja õiguserikkujate seadusega ettenähtud korrast vastutusele võtmise. Kontrollib ja juhendab väärtetomaterjalide vormistamist. Aitab kaasa kuritegude avastamisele ja neid toimepannud isikute väljaselgitamisele.</p>	<p>Kõrgetasemeline ja professionaalne väärtetomenetlus, kõrge väärtegade avastamine. Kuritegude avastamine ja kurjategijate väljaselgitamine koostöös kriminaalpolitseiga.</p>

Lisa 6 järg

3.2.11 Annab pädevuse piires korraldusi, lahendab ise ja edastab välitöögrupile suunatud materjale ning tööülesandeid lahendamiseks temale operatiivselt alluvatele ametnikele.	Ühtlaselt jaotunud töökoormus, tööülesannete kvaliteetne täitmine. Vastutab õigeaegse täitmise eest vastavalt tähtajale.
3.2.12 Korraldab ja kontrollib majasisese toimkonna tööd – töö vastuvõtulauda pöördunud isikutega, avalduste vastuvõtmine, süüteoüldmuste ja infoteadete registreerimine, info edastamine ja töötlemine, töö politseiosakonda toimetatud isikutega, nende ajutise kinnipidamis-kambrisse paigutamine, teenistusrelvade väljastamine.	Välitöögrupi majasisesed funktsioonid on täidetud nõuetekohaselt.
3.2.13 Korraldab temale alluva toimkonna materiaali- ja tehniliste vahenditega varustamise.	Toimikond on varustatud tööks vajalike vahenditega.
3.2.14 Tagab koostöö teiste struktuuriüksuste ja patrullis osalevate politseijõudude vahel. Teeb koostööd abipolitseinikega, turvafirmadega ja vajadusel piirkonnas asuvate elanike omaalgatuslike korrakaitseüksustega.	Hea koostöö erinevate struktuuriüksuste ning muude õiguskorda tagavate asutuste ja organisatsioonide vahel.
3.2.15 Edastab teenistuse käigus teatavaks saanud, tähtsust omavat informatsiooni teistele talitustele/ teenistustele. Korraldab ja tagab välitöögrupi poolt informatsiooni nõuetekohase edastamise vastavalt kehtestatud korrale.	Teiste talituste/ teenistuste hea informeeritus, vajalike meetmete rakendamine. Info on õigeaegselt edastatud.
3.2.16 Tagab suurüritustel avaliku korra ja turvalisuse.	Suurürituste plaanipärane kulgemine.
3.2.17 Eriplaanide käivitumisel tagab nende rakendumise.	Eriplaanid on rakendunud.
3.2.18 Politseioperatsiooni väljakuulutamisel, osakonna isikkoosseisu häirekorras kokkukutsumise tagamine ja ohu/õnnetuse korral politseiosakonnast inimeste evakueerimise korraldamine.	On tagatud osakonna isikkoosseisu häirekorras kokkukutsumine ja ohu korral inimeste evakueerimine.
3.2.19 Lahendab kohtuvälise menetleja ametnike tegevuse peale esitatud kaebuseid ja avaldusi.	Kaebuste ja avalduste nõuetekohane menetlemine.
3.2.20 Edastab oma vahetuse ametnikele jooksvat infot ning tutvustab käskkirju ja korraldusi.	Isikkoosseis on informeeritud. Käskkirju ja korraldusi on tutvustatud.
3.2.21 Nõuab teenistusdistsipliini täitmist talle alluvatelt politseiametnikelt, teeb avastatud rikkumiste korral ettekanded vahetule juhile või talituse juhile.	Kõrge teenistusdistsipliin, rikkumistest teavitatakse koheselt.
3.2.22 Koostab alluvatele puhkusegraafikuid.	Töö sujuvus olenemata ametnike puhkustest.

## Lisa 6 järg

3.2.23 Esitab otsesele juhile ettepanekuid välitöögrupi vajalike teenistujate teenistusse võtmiseks, alluvate ametikohale nimetamiseks või teenistusest vabastamiseks, teenistujate ergutamiseks või distsiplinaarkorras karistamiseks.	Välitöögrupi koosseis on komplekteeritud kompetentse personaliga ja ettepanekud on esitatud.
3.2.24 Teeb otsesele juhile ettepanekuid välitöögrupi ja osakonna töö paremaks korraldamiseks.	Osakonna parem ja terviklikum funktsioneerimine.
3.2.25 Osaleb õppepäevadel ja aitab nende läbiviimisel.	Hea töökohustuste tundmine ja tööks vajalike uute teadmiste omandamine ning samuti teistele andmine, informeeritus.
3.2.26 Täidab õigeaegselt ja korrektselt muid ühekordseid teenistuslaseid ülesandeid.	Ülesannete õigeaegne ja nõuetekohane täitmine.

### 3.3 Vastutus

3.3.1 Vastutab materjalide põhjalikkuse, seaduslikkuse ning kõrge kvaliteedi, samuti temale alluvate toimkondade teenistusdistsipliini ja töötulemuste tagamise eest.
3.3.2 Vastutab ametisaladuste ja konfidentsiaalsena saadud informatsiooni üksnes teenistuse huvides kasutamise eest.
3.3.3 Vastutab tema kasutusse antud vahendite heaperemeheliku ja otstarbekohase kasutamise ning säilitamise eest.
3.3. Välijuht vastutab osakonna sidevahendite, erivahendite, relvastuse ning muude vahendite säilimise eest.
3.3. Välijuht vastutab isikkoosseisu kokkukutsumise ja häireplaanide täpse täitmise eest.
3.3. Vastutab temale ametijuhendi, menetlusteenistuse töökorralduse, sisekorraeeskirjade ja teiste teenistuslase õigusaktidega pandud teenistuslase nõuetekohase, õigeaegse ja täpse täitmise eest.
3.3. Oma käitumises järgib politseiametniku käitumiskoodeksit ning politsei tavandieskirja

### 3.4 Õigused

3.4.1 Juhtivkonstaablile tagatakse vajalikud töötingimused.
3.4.2 Saada tööks vajalikku informatsiooni ja juhendmaterjali juhtkonnalt ja teistelt politseiametnikelt.
3.4.3 Tutvuda dokumentidega, mis on vajalikud temale pandud ülesannete täitmiseks.
3.4.4 Juhtivkonstaablile laienevad vastavalt politseivanemametniku pädevusele kõik politseile seadusega antud õigused.
3.4.5 Õigus osaleda täiendkoolitusel.
3.4.6 Teha ettepanekuid teenistuse ja talituse töö paremaks korraldamiseks.

## 4. LÕPPSÄTTED

Ametijuhend vaadatakse üle ja vajadusel muudetakse kord aastas või töö ümberkorraldamisel, kusjuures ametijuhendile allakirjutamist loeb tööandja teenistujapoolseks nõusolekuks ATS § 59 mõistes.

Lisa 6 järg

Ametijuhendiga tutvunud			
Otsene juht		Töötaja	
	Allkiri		Allkiri
Nimi	Kuupäev		Kuupäev

Lõuna politseiosakonna juht	
	Allkiri
Nimi	Kuupäev

# LISA 7. IDA POLITSEIOSAKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND

KINNITATUD  
Põhja politseiprefektuuri  
politseiprefekti  
"30"..märts..... 2004  
käskkirjaga nr 162

Lisa

## PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI IDA POLITSEIOSAKONNA KORRAKAITSETALITUSE VÄLIJUHI AMETIJUHEND

### ÜLDOSA

#### 1.1 Ametnimetus                      1.2 Struktuuriüksus

Konstaabel, vanemkonstaabel, juhtivkonstaabel, komissar, vanemkomissar, ülemkomissar	Ida politseiosakonna korrakaitsetalitus
--	---

#### 1.3 Tegevusvaldkond                      1.4 Nõuded kvalifikatsioonile

Avaliku korra ja inimeste ühiskondliku julgeoleku operatiivne tagamine tänavatel ja muudes avalikes kohtades; õigusrikkumiste avastamine ja tõkestamine; õigusrikkujate kinnipidamine ning süütegude lahendamine oma pädevuse piires; osakonna operatiivjõudude koordineerimine ja sellealase töö korraldamine; kodanike avaldustele vastamine ja lahendamine.	Peab vastama ametiastme atesteerimisnõuetele. Riigikeele valdamine kõrgtasemel. Ametikohal vajalike infosüsteemide ja arvutiprogrammide kasutamise oskus. Tööks vajalikud juhtimiskompetentsid: aus ja eetiline käitumine, paindlikkus, inimesele orienteeritus, motiveerimise oskus.
--	---

#### Nõuded võõrkeeltele

Vene keele oskus kesktasemel politseitöölase sõnavara valdamisega ja veel ühe võõrkeele oskus algtasemel.
---

### STRUKTUUR

#### 2.1 Kellele allub                      2.2 Asendajad

Ida politseiosakonna väliteenistuse juhile.	Väliteenistuse teenistujad vastavalt väliteenistuse juhi ettepanekule.
---	--

#### 2.3 Keda asendab                      2.4 Otsesed alluvad

Väliteenistuse teenistujaid.	Tema juhitud vahetuses töötavad ametnikud
------------------------------	---

### TÖÖ KIRJELDUS

## Lisa 7 järg

### 3.1 Ametikoha eesmärk

Teenistuspiirkonnas elava elanikkonna turvalisuse tagamine ja õigusrikkumiste vähendamine. Operatiivjõudude juhtimine, nende töö koordineerimine ja korraldamine teenistuspiirkonnas, et oleks tagatud elanikkonna kiire ja kvaliteetne teenindus.

### 3.2 Teenistusülesanded

### Tulemused

3.2.1. Viib läbi kuutötulemuste ja kriitiliste juhtumite analüüse. Vajadusel korrigeerib tegevusplaane. On alluvatele isiklikuks eeskujuks.	Töötulemused on analüüsitud. Tegevus on vastavuses olukorra nõuetega.
3.2.2. Tagab vahetuse kasutusse antud töövahendite korrashoiu, nende sihipärase ja säästliku kasutamise.	Töövahendid on töökorras ja nende kasutamine on säästlik.
3.2.3. Tagab koostöö vahetuse siseselt ja koostööpartnerite vahel.	Vahetus toimib ühtse meeskonnana, töötajad hindavad sellist koostööd, usaldus koostööpartnerite suhtes ja vastupidi.
3.2.4 Korraldab vahetult väliteenistuse käsutuses olevate operatiivjõudude tööd, jagab tööülesanded talle allutatud isikkoosseisu vahel ja kontrollib nende täitmisi. Viib läbi instrueerimisi.	Töö on jaotatud ja korraldatud õigeaegselt, kontroll on teostatud.
3.2.5 Tagab koostöö teiste talitustega ja politseiabijõududega ning edastab neile operatiivteavet	Kiire ja operatiivne informatsioonivahetus teiste talituse vahel on tagatud.
3.2.6 Korraldab ja tagab patrullide poolt informatsiooni nõuetekohase edastamise vastavalt kehtestatud korrale.	Info on õigeaegselt edastatud.
3.2.7 Juhendab, korraldab ja kontrollib ning osutab igakülgset abi abipolitseile nende tööülesannete täitmisel ja teostamisel.	Abipolitseinike töö on efektiivne ja tulemuslik.
3.2.8 Korraldab väliteenistuse autotranspordi otstarbekohase ning heaperemeheliku kasutamise, vastutab autotranspordi puudutava dokumentatsiooni korrasoleku eest. Hoolditseb teenistusautode ning väljastatud erivahendite tehnilise ja visuaalse korrasoleku eest ning peab kinni teenistusautodele politseiprefektuuris kehtestatud läbisõidu ja kütuse limiitidest. Kontrollib sõidulehtede olemasolu ja nende täitmist politseiosakonnas.	Teenistusautod on korrapäraselt hooldatud, ilmnenud tehnilistest probleemidest on viivitamatult informeeritud välitöögrupi juhti ning vastavasisuline aruandlus on korrektselt ja tähtaegselt esitatud. Teenistusautodele kehtestatud limiite ei ole ületatud. Väljastatud erivahendid on tehnilises korras ja hooldatud. Teenistusautode kasutamine on otstarbekohane ja toimub kehtivas korras välja antud ja korrektselt täidetud sõidulehtede alusel. On tagatud dokumentatsiooni korrasolek
3.2.9 Nõuab dokumentatsiooni ja materjalide nõuetekohast täitmist alluvatel, juhendab ja kontrollib neid. Puuduste avastamisel nõuab nende viivitamatut likvideerimist.	Dokumentatsioon ja materjalid on nõuetekohaselt täidetud, tagatud on teenistusdistsipliin.
3.2.10 Lahendab kiiret reageerimist nõudvaid väljakutseid ja menetleb vastavalt töökorralduslikule jaotusele. Vajadusel osaleb patrullimisel.	Väljakutsete efektiivne teenindamine ja materjalide nõuetekohane lahendamine. Patrullide väljapaneku tagamine.

## Lisa 7 järg

3.2.11 Abistab majasiseseid funktsioone täitvaid politseiametnikke.	Majasisene töö on hästi tehtud.
3.2.12 Koostab aruandeid vahetuse jooksul väliteenistusele laekunud informatsiooni ja töötulemuste kohta ning edastab vastavalt kehtivale korrale.	Aruannete õigeaegne edastamine ja laekumine.
3.2.13 Annab pädevuse piires teenistuslikes küsimustes korraldusi ning kontrollib nende täitmist.	Korraldused on täidetud korrektselt ja õigeaegselt, kontrollitud ja lisakorraldusi ei ole vaja anda.
3.2.14 Viseerib ja allkirjastab talituses koostatud dokumente kooskõlas osakonna põhimääruse ja kehtivate õigusaktidega.	Dokumendid on vormistatud ja edastatud nõuetekohaselt ning õigeaegselt.
3.2.15 Täidab osakonna juhi või otsese juhi antud ühekordseid teenistusülesandeid ning ilma erikorralduseta neid ülesandeid, mis tulenevad käesolevast ametijuhendist, osakonna põhimäärusest või töö üldisest käigust.	Antud ülesanne on täidetud õiguspäraselt, täpselt ja õigeaegselt, ülesande täitmiseks ei pea andma lisakorraldust.
3.2.16 Koostöös väliteenistuse juhiga ja teiste välijuhtidega koostab alluvatele puhkusegraafiku ning tagab selle järgimise.	Puhkusegraafik on koostatud õigeaegselt arvestades kõikide vahetuste normaalse töö tagamisega.
3.2.17 Vajadusel väljastab isikkooseisule relvastust ja erivarustust.	Isikkooseis on relvade ja erivarustusega varustatud
3.2.18 Politseioperatsiooni väljakuulutamisel tagab politseiosakonna isikkoosseisu kokkukutsumise ning korraldab vajadusel nende transpordi oma võimaluste piires. Ohu või õnnetuse korral politseiosakonnas korraldab inimeste evakueerimise.	Isikkoosseisu kokkukutsumine häireolukorras on teostatud. Ohu korral on inimesed osakonnast evakueeritud.
3.2.19 Edastab isikkooseisule jooksvat infot ning tutvustab käskkirju ja korraldusi	Isikkoosseis on informeeritud. Käskkirju ja korraldusi on tutvustatud.
3.2.20 Tunneb töötasustamise põhimõtteid politseiprefektuuris ning arusaamatuste puhul selgitab neid alluvatele.	Vahetuse töötajad saavad töötasustamisega seotud küsimustes selgitusi.
3.2.21 Teab politseiprefektuuri ja politseiosakonna pakutavaid sportimisvõimalusi ning tutvustab neid alluvatele.	Töötajad on teadlikud sportimise võimalustest ning soovi korral saavad neid kasutada.
3.2.22 Viib vahetute alluvatega läbi arenguveestlusi	Arenguveestlused on läbi viidud ja nende tulemused on analüüsitud ning kokkuvõtted esitatud välitöögrupi juhile.

### 3.3 Vastutus

3.3.1. Vastutab politseiprefektuuri tööd reguleerivate õigusaktide, samuti käesolevas ametijuhendis ettenähtud teenistusülesannete õiguspärase ja õigeaegse täitmise eest.
3.3.2. Vastutab talle teenistuse tõttu teatavaks saanud riigi- ja ametisaladuste, muude andmete ja info konfidentsiaalsuse ning üksnes teenistuse huvides ja omakasupüüdmatu kasutamise eest.
3.3.3. Tagab teenistusdistsipliini ja vastutab temale alluvate teenistujate töö eest.
3.3.4. Vastutab tema enda ja tema alluvate kasutuses olevate tehniliste vahendite otstarbelise kasutamise ja säilivuse eest.



### 3.4 Õigused

3.4.1. Õigus saada tööks vajalikku informatsiooni.
3.4.2. Õigus nõuda alluvatelt teenistujatelt neile pandud tööülesannete nõuetekohast, tähtaegset ja tulemuslikku täitmist.
3.4.3. Õigusaktidega kehtestatud korras nõuda ja saada kõigilt asutustelt ja isikutelt talituse tööks vajalikke dokumente ja teavet.
3.4.4. Taotleda teenistuseks vajalikku eri-, kutse- ja ametialast koolitust.
3.4.5. Saada teenistusalaste ülesannete täitmiseks vajalikke töövahendeid ja kantseleitarbeid.
3.4.6. Teha kooskõlastatult osakonna ülemkomissariga politseiprefektile ettepanekuid talituse töö ja teiste struktuuriüksustega koostöö paremaks korraldamiseks.
3.4.7. Teha ettepanekuid talituse struktuuri ja teenistujate koosseisu ja töökorralduse kohta, teenistujate ametisse nimetamise, üleviimise, vabastamise, samuti teenistujate lisatasude ja ergutuste kohaldamise ning distsiplinaarkaristuste määramise kohta.

### 4. LÕPPSÄTTED

4.1 Ametijuhendit vaadatakse üle ja vajadusel muudetakse kord aastas või töö ümberkorraldamisel, kusjuures ametijuhendile allakirjutamist loeb töandja teenistujapoolseks nõusolekuks ATS § 59 mõistes.

#### Ametijuhendiga tutvunud

Väliteenistuse juht		Välijuht	
	“.....”.....200 .a		“.....”.....200 .a

# LISA 8. PÕHJA POLITSEIPREFEKTUURI VÄLIJUHI AMETIJUHEND

KINNITATUD  
Põhja Prefektuuri prefekti  
18. veebruari 2011 käskkirjaga nr 25.  
Lisa 78

## Põhja Prefektuuri korrakaitsebüroo POLITSEIJAOSKONNA VÄLIJUHI AMETIJUHEND

*(maksimaalne ametikoha teenistusaste: komissar)*

### 1. ÜLDOSA

Struktuuriüksuse nimetus: Põhja Prefektuuri korrakaitsebüroo

Ametikoha nimetus: välijuht

Kellele allub: patrullteenistuse vanem

Alluvad: operatiivselt alluvad vahetuse jooksul tööl olevad jaoskonna ametnikud

Asendaja: patrullteenistuse vanema poolt määratud ametnik

Keda asendab: patrullteenistuse vanema poolt määratud ametnikku

### 2. AMETIKOHA EESMÄRK

Struktuuriüksuse operatiivjõudude esmajuhtimine, avalikus kohas käitumise nõuete üle järelevalve teostamine, väärtegade menetlemine, õigusrikkumiste ennetamine ja tõkestamine ning õigusrikkumiste teadetele operatiivne reageerimine. Jaoskonna töö organiseerimine väljaspool tavatööaega.

### 3. TEENISTUSKOHUSTUSED JA TULEMUSED

Teenistuskohustused	Tulemuslikkuse mõõtmise kriteeriumid/ soovitud töötulemus
3.1 Juhib operatiivselt jaoskonna toimkondade tegevust ja koostööd.	Jaoskonna toimkondade töö on koordineeritud ja eesmärgipärane.
3.2 Osaleb patrulltegevuses, teostab liiklusjärelevalvet ja täidab patrulltegevuse korrast ning teistest patrullteenistuse tööd reguleerivatest õigusaktidest tulenevaid ülesandeid.	Patrulltegevus toimib nõuetekohaselt, liiklusohutus paraneb.
3.3 Korraldab töö kuriteo sündmuskohtadel ja kurjategija kinnipidamise.	Kuriteo sündmupaigal töötavad optimaalsed jõud, kurjategijad tabatakse kiirelt.
3.4 Võtab vastu avaldusi ja süüteo teateid ning teostab vajadusel esmased menetlustoimingud.	Isikute pöördumised ja süüteo teated saavad nõuetekohase lahendi.

Lisa 8 järg

3.5 Korraldab ametiabi ja eriülesannete täitmise.	Koostöö erinevate ametiasutustega ja prefektuuri struktuuriüksustega on tagatud.
3.6 Osaleb süüteoennetuses.	Õiguskord paraneb.
3.7 Kontrollib väljaspool üldist tööaega ja puhkepäevadel jaoskonna/talituse hoonete ja territooriumi korrashoidu, tuleohutus- ja sisekorraeeskirjadest kinnipidamist.	Jaoskonna/talituse sisekord on tagatud.
3.8 Kontrollib jaoskonna sõidukite kasutamise- ja garažeerimise korrast kinnipidamist.	Sõidukeid kasutatakse vastavalt kehtestatud nõuetele.
3.9 Hindab operatiivselt teenistuspiirkonna õiguskorda ning sellest tulenevalt planeerib politseitoimkondade paigutust.	Õiguskord paraneb.
3.10 Kontrollib jaoskonna hoone(te) ja territooriumi valve teostamist.	Jaoskonna hoone ja territooriumi puutumatus on tagatud.
3.11 Koordineerib ja tagab koostöö teiste prefektuuri struktuuriüksustega ning teiste ametkondadega oma pädevuse piires.	Koostöö ja infovahetus on tagatud.
3.12 Vahetab ja vahendab tööalast infot oma tegevusvaldkonnas vastavalt pädevusele.	Info jõuab õigeaegselt adressaatidele.
3.13 Lahendab avaldusi ja kaebuseid oma pädevuse piires.	Avaldustele tähtaegne ja kvaliteetne vastamine on tagatud, teenistusdistsipliin on tagatud.
3.14 Kontrollib süüteomaterjalide ja muude teenistuslike dokumentide kvaliteeti, tagab nendes esinevate puuduste kõrvaldamise.	Koostatud süüteomaterjalid ja muu teenistusdokumentatsioon on kvaliteetne.
3.15 Teostab teenistuslikku järelevalvet, nõuab teenistusdistsipliini täitmist kõikidelt jaoskonna töötajatelt; rikkumiste avastamisel teeb märkusi rikkujale, võtab esimesel võimalusel seletuse (kirjalik/ suuline) ning olenevalt asjaoludest teeb jaoskonna juhile ettepaneku distsiplinaarmenetluse algatamise vajadusest.	Teenistusdistsipliin on tagatud.
3.16 Teeb ettepanekuid teenistuse paremaks korraldamiseks.	Jaoskonna töökorraldus on efektiivne.
3.17 Menetleb väärtegusid ja esindab kohtuvälist menetlejat kohtus.	Väärteomenetlus on kvaliteetne, kohtuväline menetleja on kohtus pädevalt esindatud.
3.18 Osaleb tööalastel täiendkoolitustel ja treeningutel.	Politseiametniku professionaalsus ja treenitus on heal tasemel.
3.19 Täidab talle ühekordselt antud või teenistuse iseloomust tulenevaid ülesandeid.	Ülesanded on õigeaegselt ja korrektselt täidetud.
3.20 Koostab ja allkirjastab dokumente vastavalt kehtivale asjaajamiskorrale ja jaoskonnasisesele töökorraldusele.	Dokumendid koostatud vastavalt nõuetele.

#### **4. VASTUTUS**

- 4.1. koostatud dokumentide ja esitatud andmete õigsuse ja seaduslikkuse eest;
- 4.2. teenistuskohustuste nõuetekohase, õigeaegse ja korrektse täitmise eest;
- 4.3. teenistusülesannete täitmiseks antud materiaalsete väärtuste ja tehniliste vahendite sihipärase kasutamise, nõuetekohase hoidmise ja säilimise eest;
- 4.4. teenistuskohustuste täitmisega teatavaks saanud ametialaseks kasutamiseks ettenähtud informatsiooni saladuses hoidmise eest.

#### **5. ÕIGUSED**

- 5.1. anda alluvatele politseiametnikele ja politseitoimkondadele korraldusi;
- 5.2. kooskõlastatult operatiivjuhiga kaasata kiiret tegutsemist nõudvate ülesannete lahendamisele politseiametnikke;
- 5.3. saada teenistusülesannete täitmiseks vajalikke eri- ja töövahendeid, väljaõpet nende kasutamiseks ning tehnilist abi töövahendite rikete korral;
- 5.4. saada tööks vajalikku informatsiooni, andmeid ja dokumente;
- 5.5. esitada ettepanekuid ja arvamusi töökorralduse küsimustes;
- 5.6. saada tööks vajalikku täiendkoolitust.

#### **6. NÕUDED AMETIKOHA TÄITJALE**

- 6.1. Haridus: kutseõpe keskhariduse baasil politsei erialal või kõrgharidus ja erialase täiendusõppe läbimine
- 6.2. Töökogemus: vähemalt 4 aastat
- 6.3. Juhtimiskogemus: ei ole nõutav
- 6.4. Keelteoskus: eesti keele oskus kõrgtasemel, soovitatavalt ühe võõrkeele oskus kesktasemel politseitöölase sõnavara valdamisega
- 6.5. Muu: arvutikasutamise oskus (sh politseis kasutusel olevad andmekogud) aus ja eetiline käitumine, paindlikkus, inimesele orienteeritus, õiguslase teadmiste rakendamise oskus vastavus politseiametniku kutsesobivusnõuetele, kõrge enesedistsipliin, otsustusvõime, konfliktide lahendamise oskus ja hea suhtlemisoskus

#### **7. AMETIJUHENDI MUUTMINE**

Ametijuhendit võib muuta kokkuleppel, samuti siis, kui selle tingivad asutuse töökorralduse muutmine või õigusaktide muutmine.

Ametijuhendit võib muuta teenistuja nõusolekuta, kui ei muutu ametikoha eesmärk, põhifunktsioon (id), nõutav erialane ettevalmistus ega teenistuja palk ja ametniku ülesannete maht oluliselt ei suurene.

Lisa 8 järg

**Ametijuhendiga tutvumine**

\_\_\_\_\_ (vahetu juhi ametikoht ning ees- ja perekonnanimi) (kuupäev) \_\_\_\_\_ (allkiri)

Kinnitan, et mina \_\_\_\_\_ (teenistuja ees- ja perekonnanimi)

olen \_\_\_\_\_ tutvunud käesoleva ametijuhendiga ning kohustun (kuupäev)

järgima selle nõudeid ja tingimusi \_\_\_\_\_ (allkiri)

## LISA 9. KESKLINNA POLITSEIJAOSKONNA TÖÖTULEMUSTE PUNKTITABEL

Tabel 1 Kesklinna politseijaoskonna töötulemuste punktitalabel.

Tegevus	Punktid	Märkused
<b>Reageeriv tegevus</b>		<b>kõik ekipaažid</b>
Kuriteos kahtlustatava kinnipidamine	100	oma initsiatiivil
Tagaotsitava kinnipidamine	50	oma initsiatiivil
Operatiivhuvis kinnipeetu	20	oma initsiatiivil
Ärandatud sõiduki leidmine	50	oma initsiatiivil
Avastatud joobes juhte	100	oma initsiatiivil
Sundtoomise kohaldamine	50/5	tabatud/mittetabatud
Väljakutse teenindamine	5	
<b>Väärtegude tõkestamine ja menetlemine</b>		
Suulise hoiatuse vormistamine	5	individuaalne
Prioriteetse suulise hoiatuse vormistamine (avalik kord, alko tarbimine avalikult)	10	individuaalne
Kiirmenetluse protokollide vormistamine	5	individuaalne
Prioriteetse kiirmenetluse vormistamine (avalik kord, alko tarbimine avalikult)	20	individuaalne
Üldmenetluse protokollide vormistamine	5	individuaalne
Prioriteetse üldmenetluse vormistamine (avalik kord, alko tarbimine avalikult)	30	individuaalne
Alaealistele vormistatud protokollid	30	individuaalne
NPAS § 15-1 ja 15-2 vormistamine	30	individuaalne
Liiklusprotokollid	5	individuaalne
(ülekäigurajad, punane tuli, jalakäija)	30	individuaalne
(turvarustused)	30	individuaalne
(kiiruse ületamine 21 km/h ja rohkem)	30	individuaalne
Eelnevalt juhtimisõiguseta juht (LS 74.1 lg 1)	50	individuaalne
Omaalgatuslik isiku kontroll mille tulemused (kontrollitud andmed) on registreeritud patrullilehel: - tänaval	15	ekipaaž
<b>Laitused</b>		
Väärteo või menetluslike materjalide mittenõuetekohane vormistamine, ebaselguste määruse/teatise tegemine	-20	individuaalne
suuremate puuduste kõrvaldamine väärteprotokollilt	-30	individuaalne

## LISA 10. INDIVIDUAALNE ARVESTUS

Tabel 2 Individuaalne arvestus

<b>Nimi</b>	<b>Punktid</b>	<b>Vahetusi</b>	<b>Keskmine</b>	<b>Koht</b>
<b>A</b>	4700	<b>11</b>	<b>427,3</b>	<b>1</b>
<b>B</b>	4625	<b>11</b>	<b>420,5</b>	<b>2</b>
<b>C</b>	3525	<b>12</b>	<b>293,8</b>	<b>3</b>
<b>D</b>	3150	<b>11</b>	<b>286,4</b>	<b>4</b>
<b>E</b>	3940	<b>14</b>	<b>281,4</b>	<b>5</b>
<b>F</b>	3355	<b>12</b>	<b>279,6</b>	<b>6</b>
<b>G</b>	3290	<b>12</b>	<b>274,2</b>	<b>7</b>
<b>H</b>	3080	<b>12</b>	<b>256,7</b>	<b>8</b>
<b>I</b>	3530	<b>14</b>	<b>252,1</b>	<b>9</b>
<b>J</b>	3200	<b>13</b>	<b>246,2</b>	<b>10</b>

## LISA 11. MEESKONDLIK KASUTEGUR

Tabel 3 Meeskondlik kasutegur

Töötaja	Punktid	Vahetusi	Kasutegur
Välijuht	1080	<b>12</b>	<b>90,0</b>
Patrullpolitseinik1	2085	<b>11</b>	<b>189,5</b>
Patrullpolitseinik2	3940	<b>14</b>	<b>281,4</b>
Patrullpolitseinik3	3530	<b>14</b>	<b>252,1</b>
Patrullpolitseinik4	1370	<b>14</b>	<b>97,9</b>
Patrullpolitseinik5	890	<b>10</b>	<b>89,0</b>
Patrullpolitseinik6	2820	<b>11</b>	<b>256,4</b>
Patrullpolitseinik7	2175	<b>13</b>	<b>167,3</b>
Patrullpolitseinik8	2295	<b>14</b>	<b>163,9</b>
Patrullpolitseinik9	1255	<b>12</b>	<b>104,6</b>
Patrullpolitseinik10	1075	<b>14</b>	<b>76,8</b>
Patrullpolitseinik11	1750	<b>11</b>	<b>159,1</b>
Patrullpolitseinik12	1205	<b>11</b>	<b>109,5</b>



## LISA 12. VÄLIJUHTIDE KASUTEGUR

Tabel 4 Välijuhtide kasutegur

	KUU 1	KUU 2
Välijuht W		
isiklik kasutegur	25,83	85,00
juhendamisel saadud kasutegur	93,91	156,73
Välijuht X		
isiklik kasutegur	96,00	112,50
juhendamisel saadud kasutegur	115,74	133,43
Välijuht Y		
isiklik kasutegur	82,92	212,00
juhendamisel saadud kasutegur	240,56	275,66
Välijuht Z		
isiklik kasutegur	95,00	110,38
juhendamisel saadud kasutegur	75,40	121,27

## LISA 13. POLITSEIAMETNIKE ANKEETKÜSIMUSTIK

1. Kas peale patrullteenistuse (välitöö) kuulub Teie tööülesannete hulka ka mõni järgnevatest töövaldkondadest? (palun vastata ainult teenistusevanemal, märkida võib mitu vastusevarianti)
  - a. korrapidamine
  - b. kambriblokk
  - c. klienditeenindus
  - d. abipolitseinike formeering
  - e. muu .....
  
2. Mitu alluvat Teil on? (palun vastata ainult teenistusevanemal)
  - a. 1-10
  - b. 1-20
  - c. 1-30
  - d. 1-50
  - e. muu arv .....
  
3. Mitu välijuhi ametikohale kinnitatud ametnikku Teie jaoskonnas on? (palun vastata ainult teenistusevanemal)

Märkida numbriliselt ..... välijuhti.
  
4. Kas ja milline välijuhi järk Teil hetkel on?
  - a. 1 järk
  - b. 2 järk
  - c. 3 järk
  - d. järk puudub

5. Kas Te iga-aastaselt kaitsete Teile omistatud välijuhi järku, välijuhtide järgueksamil?
- a. jah, igal aastal
  - b. mõnel aastal, aga mitte järjepidevalt
  - c. üldse mitte

6. Kas Te peate välijuhi järgu kaitsmist vajalikuks?

.....  
.....

7. Kui suur on Teie jaoskonnas kvalifitseeritud välijuhtide reserv? (palun vastata ainult teenistusevanemal)
- a. 1 ametnik
  - b. 2 ametnikku
  - c. 3 ametnikku
  - d. rohkem kui kolm ametnikku

8. Kas Teie arvates on reservis kuuluvad välijuhi kandidaadid piisavalt motiveeritud välijuhi asendamise osas?
- a. jah kindlasti
  - b. pigem jah
  - c. pigem mitte
  - d. üldse mitte (palun põhjendada) .....

.....

9. Kes asendavad Teie jaoskonnas puhkusel, haigestunud või muudel põhjustel puuduvaid välijuhte? (palun vastata ainult teenistuse vanemal)
- a. kvalifitseeritud välijuht reservist
  - b. patrullpolitseinik
  - c. muu ametnik .....

10. Kas Teie arvates peab välijuht tegema oma tööd rohkem välitingimustes kui sisetuningimustes?

- a. kindlasti väljas
- b. pigem väljas
- b. kindlasti mitte väljas
- c. oma põhjendus .....

.....

11. Kas välijuhi ametijuhend õiguste ja kohustuste poolest (tänapäevaks juba kehtetu ametijuhend) toetas välijuhtimise üldisi põhimõtteid?

- a. jah
- b. pigem mitte
- c. kindlasti mitte, liiga palju kohustusi.
- d. oma põhjendus .....

.....

12. Kas uus kehtiv välijuhi ametijuhend toetab rohkem välijuhtimise põhimõtteid kui eelmine ametijuhend?

- a. jah
- b. pigem ei
- c. kindlasti mitte
- d. muu .....

.....

13. Kas Teie jaoskonnas kuuluvad välijuhi töökohustuste hulka järgnevad ülesanded? (palun vastata teenistuse vanemal, märkida võib vajadusel mitu vastusevarianti)

- a. graafikute koostamine
- b. patrullilehtede koostamine ( OPIS sisestamine)
- c. reservide otsimine patrullide väljapanekusse

d. muud ülesanded .....

.....

14. Kas välijuhtidele mõeldud koolitused (väljaõpe) on Teie arvate piisavad ning ei vaja edaspidi olulist arengut?

a. jah, ei vaja

b. pigem ei vaja

c. kindlasti vajab

d. oma põhjendus .....

.....

15. Kas Teie arvates on välijuhtimine tänasel kujul Põhja Prefektuuris toimiv, kuid vajab arenguid, mida saab teostada läbi kitsaskohtade kõrvaldamise, või on välijuhtimine ammendunud ning vajalik on täiesti uue operatiivjuhtimise protsessi/süsteemi ellukutsumine?

.....

.....

.....

.....

16. Teie vanus

Märkige aastad .....

17. Teie staaž politseiametnikuna

Märkige aastad .....

18. Teie staaž väljuhina/teenistuse vanemana

Märkige aastad väljuhina .....

Märkige aastad teenistuse vanemana .....

19. Teie haridus

- a. keskharidus (politseiametniku kursus)
- b. keskeri-, kutsekeskharidus
- c. rakenduslik kõrgharidus
- d. akadeemiline kõrgharidus (ülikool)
- e. teaduskraad

20. Kus Te olete omandanud teadmised väljuhtimisest

- a. Politseikoolis
- b. Tööle asumisel organisatsioonis
- c. Koolitustel
- d. Muu

Märkige koht .....

21. Teie tööpiirkond

- e. Keslinna politseijaoskond
- f. Ida politseijaoskond
- g. Lääne-Harju politseijaoskond
- h. Lõuna politseijaoskond
- i. Ida-Harju politseijaoskond
- j. Liiklusjärelvalve talitus

Kui Te soovite küsimustikku kommenteerida või midagi lisada, siis saate oma mõtteid avaldada siin.

.....

.....