

**VES-koodi: 152025603**

Syyttäjien palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin **8. päivänä tammikuuta 2024** Syyttäjälaitoksen ja Julkisen alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä

## **1 § Yleistä**

Sopimuksen tavoitteena on Syyttäjälaitoksen tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan sekä tukea henkilöstön kehittymistä. Tavoitteena on myös kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

## **2 § Vaativuuden arviointijärjestelmä ja vaativuuden arviointia koskevat yleiset periaatteet**

Sopimusosapuolet ovat arvioineet sopimusalaan kuuluvissa viroissa toimivien virkamiesten tehtävät ottamalla huomioon syyttäjiä koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 §:ssä mainitut vaativuustekijät ja laatineet niiden pohjalta tehtäväkokonaisuudet (päätehtävät).

Jokaiselle Syyttäjälaitoksen tehtäväkokonaisuudelle (tyyppitoimenkuvalle) on määritelty tehtäväkuvaus (LIITE 1) ja vaativuustaso ja sen mukaan määräytyvä tehtäväkohtainen palkka.

Menettely tapauksissa, joissa arviointi- ja kehittämisryhmä virkaehtosopimuksen mukaan käsittelee vaativuusarviointiasian, on seuraava:

Esimies tekee ehdotuksen tehtävän vaativuudesta suhteuttamalla henkilön tehtävän tyyppitoimenkuviin. Syyttäjäalueella työskentelevien syyttäjien osalta ehdotuksen tekee johtava aluesyyttäjä tai apulaispäällikkö. Apulaispäällikön ehdotukseen johtava aluesyyttäjä antaa oman lausuntonsa ja toimittaa ehdotuksen valtakunnansyyttäjän toimistolle. Valtakunnansyyttäjän toimiston tehtävien vaativuuden arvioi valtakunnansyyttäjän toimisto. Tehtävän vaativuustason vahvistaa tämän jälkeen valtakunnansyyttäjä.

Jos Syyttäjälaitokseen palkataan henkilö sellaiseen tehtävään, joka ei sisälly liitteenä oleviin tyyppitehtäviin, laaditaan tehtävästä tehtäväkuvaus. Tehtäväkuvaus lähetetään arviointi- ja kehittämisryhmälle, joka määrittelee oman kantansa tehtävän vaativuustasoon kirjallisen tehtäväkuvauksen perusteella. Tehtävän vaativuustason vahvistaa tämän jälkeen valtakunnansyyttäjä.

Henkilön tehtävän vaativuutta tarkastellaan vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä ja aina, kun tehtävissä on tapahtunut olennaisia muutoksia.

### **3 § Henkilökohtainen palkanosa ja suorituksen arviointia koskevat yleiset periaatteet**

Suorituksen arvioinnissa käytetään syyttäjien tehtävien erityispiirteet huomioon ottavaa suoritusarviointilomaketta (LIITE 2). Arviointien oikeellisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi lomakkeeseen liittyy asteikon soveltamisohje.

Suoritusarvioinnin osatekijät ovat seuraavat:

1. ammattitaito ja sen kehittäminen
2. tuloksellisuus ja vastuuntunto
3. yhteistyötaidot
4. muu osaaminen

Henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Keskusteluissa sovitaan vuosittaisista tulos- ja kehittämistavoitteista, jotka otetaan myös suorituksen arvioinnissa huomioon. Suoritusarvioinnit voidaan tehdä näiden keskusteluiden yhteydessä.

Henkilökohtaisen palkanosan ja sen perusteena olevien arvioiden tulee perustua oikeudenmukaiseen arviointitapaan ja ne tulee suorittaa tasapuolisuutta noudattaen.

Määrärahatilanne ei saa vaikuttaa suoritusarviointiin.

Menettely suorituksen arvioinnissa on seuraava:

Lähin esimies tekee ehdotuksen henkilön työsuorituksen arvioinniksi ja henkilö voi esittää oman arvionsa suoritusarvioinniksi. Syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä on määräykset Syyttäjälaitoksen lähiesimiehistä ja suoritusarviointien vahvistamisesta.

Osapuolet korostavat, että uuden henkilön henkilökohtaisen palkanosan määrittämisessä on kysymys henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuvasta arvioinnista. Arvioinnissa noudatetaan sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

### **4 § Arviointi- ja kehittämisryhmä**

Syyttäjälaitos asettaa arviointi- ja kehittämisryhmän, jossa ovat edustettuina eri sopimusosapuolet. Ryhmässä on yhtä monta työnantajaa ja järjestää edustavaa jäsenä. Syyttäjälaitos nimeää työnantajaa edustavat jäsenet, joista yksi toimii ryhmän puheenjohtajana. Allekirjoittajajärjestö nimeää omat edustajansa.

Arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on, sen lisäksi mitä tarkentavassa virkaehtosopimuksessa on sovittu, huolehtia tehtävien vaativuuden arvioinnin yhdenmukaisuudesta sekä kehittää arviointijärjestelmän toimivuutta. Arviointi- ja kehittämisryhmässä tarkastellaan vuosittain, miten järjestelmä on toiminut sekä seurataan alan palkkauksen kilpailukyvyn kehittymistä.

Mikäli ryhmässä ei synny yhteistä näkemystä käsiteltävässä asiassa, kirjataan mielipiteet ja saatetaan ne asian ratkaisevan työnantajan tietoon.

Arviointi- ja kehittämisryhmä kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Kokous on kutsuttava koolle myös, jos pääsopijajärjestö pyytää sen koolle kutsumista tarkemmin määritellyn asian käsittelyä varten.

## **5 § Henkilöstön ja esimiesten koulutus ja perehdyttäminen**

Syytälaitoksen tehtävänä on huolehtia esimiesten ja henkilöstön kouluttamisesta ja perehdyttämisestä palkkausjärjestelmään siten, että esimiehillä on riittävät valmiudet soveltaa järjestelmää ja että kaikki tuntevat palkkausjärjestelmän tavoitteet ja periaatteet.

## **6 § Voimassaolo**

Tämä allekirjoittamispöytäkirja tulee voimaan 1.3.2024 ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu virkaehtosopimus. Tämä allekirjoittamispöytäkirja tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virkaehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämä allekirjoittamispöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena, mutta se ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

Helsingissä 8. päivänä tammikuuta 2024

Syytälaitos

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Liitteet

Liite 1 Tyypitehtäväluekko 1.3.2024 lukien

Liite 2 Suoritusarviointi ja soveltamisohje

<b>Tyypptehtävät</b>	<b>1.3.2024 lukien</b>
----------------------	------------------------

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon ne perustehtävät, joita henkilön hoitamaan virkaan kuuluu. Arvioinnissa ei oteta huomioon henkilöön sidottuja erityistehtäviä, joita hoidetaan perustehtävän ohella ja jotka tulevat erikseen arvioitaviksi suoritusosan yhteydessä.

**11 Aluesyyttäjä**

- syyttäjän perustehtävä, jossa toimiva pystyy hoitamaan kaikenlaisia asioita, joista osa voi olla myös laajoja
- ratkaistavat asiat vaihtelevat, työ on monipuolista
- työ painottuu tavanomaisiin ja osin erittelemättömiin juttuihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta
- hoitaa merkittävän määrän nopean toiminnan juttuja
- edellyttää syyttäjän ratkaisu- ja toimintavaihtoehtojen hallintaa sekä aikaisempaa syyttäjänkokemusta tai muuta siihen rinnastettavaa kokemusta, mutta ei välttämättä erikoisasiantuntemusta

**12 A Aluesyyttäjä (vaativat tehtävät)**

- syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen kannalta vaativia asioita
- syyttäjäalueen sisäisessä juttujaossa edellyttää vastuun ottamista huomattavasta osasta niistä asioista, jotka ovat lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta vaativia ja jotka edellyttävät laajaa kokemusta ja perehtyneisyyttä
- työ painottuu vaativiin ja osin erittelemättömiin asioihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta, taikka merkittävään määrään nopean toiminnan juttuja ja lisäksi vaativimpiin nopean toiminnan jutuista
- edellyttää
  - kykyä suunnitella ja vetää laajoja rikosprosesseja,
  - syyttäjän perustaitojen hyvää hallintaa ja syvempää erityisosaamista jollakin tehtäväalueella (olematta erikoissyyttäjä) sekä
  - erittäin vankkaa ja pitkäaikaista syyttäjänkokemusta tai muuta rinnasteista kokemusta

**B Syyttäjälitarkastaja (vaativat tehtävät)**

- valtakunnansyyttäjän toimiston asiantuntijatehtävä, johon kuuluu syyttäjiä ja heidän ratkaisujaan koskevien kanteluiden käsittely, lausuntojen valmistelu ja osallistuminen erikseen määrättyihin hankkeisiin sekä syyttäjän-tehtäviin ja vaativiin asiantuntija- ja koulutustehtäviin
- edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan
- edellyttää hyvää Syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta

### 13 A Aluesyyttäjä (vaativimmat tehtävät)

- syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen kannalta laajimpia ja vaativimpia niistä asioista, jotka muuten jaettaisiin S12 vaativuustasolla oleville syyttäjille
- työ painottuu vaativiin asioihin ja vaikeimpiin erittelemättömiin asioihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta
- edellyttää
  - kykyä suunnitella ja vetää laajoja rikosprosesseja,
  - syyttäjän perustaitojen erittäin hyvää hallintaa sekä
  - erittäin vankkaa ja pitkäaikaista syyttäjänkokemusta vaativien juttujen hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

### B Nopean menettelyn tiiminvetäjä

- johtavan aluesyyttäjän nopean menettelyn tiiminvetäjän tehtävään määräämät henkilöt
- palkkaus maksetaan tason S13 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii tässä tehtävässä

### 14 A Aluesyyttäjä (erikoistunut aluesyyttäjä)

- syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen kannalta vaativia tehtäviä ja toimii syyttäjänä suurimmissa ja vaativimmissa jutuissa, jotka kokonaan tai osittain (vähintään 1/3 työpanoksesta) ovat erikoistumisalueen erityisen vaativia asioita
- hoitavat lähtökohtaisesti vain vaativia juttuja
- edellyttää
  - kykyä suunnitella ja vetää laajoja ja monimutkaisia rikosprosesseja,
  - syyttäjän perustaitojen erittäin hyvää hallintaa ja osaamista erikoistumisalueeseen kuuluvilla vähintään 1–3 osaamisalueella sekä
  - erittäin vankkaa ja pitkäaikaista syyttäjänkokemusta vaativien juttujen hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

### B Lakimies

- Syyttäjälaitoksen vaativat erityisasiantuntijatehtävät
- edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan sekä hyvää syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta ja laajaa erityisasiantuntemusta tehtäväalueelta

### C Aluesyyttäjä (poliisirikosten tutkinnanjohtaja)

- valtakunnansyyttäjän toimistossa poliisirikosten tutkinnanjohtajana toimiva aluesyyttäjä
- palkkaus maksetaan tason S14 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii tässä tehtävässä

### **D Syyttäjälitarkastaja (vaativimmat tehtävät)**

- valtakunnansyyttäjän toimiston asiantuntijatehtävä, johon kuuluu syyttäjiä ja heidän ratkaisujaan koskevien lain soveltamisen kannalta vaativien kanteluiden käsittely (vähintään 1/3 kanteluasioiden työpanoksesta), lausuntojen valmistelu ja osallistuminen erikseen määrättyihin hankkeisiin sekä vaativiin syyttäjän-, asiantuntija- ja koulutustehtäviin edellyttää
  - kelpoisuutta syyttäjän virkaan,
  - hyvää Syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta,
  - kykyä arvioida laajoja ja monimutkaisia kanteluasioita,
  - syyttäjän perustaitojen erittäin hyvää hallintaa sekä
  - erittäin vankkaa ja pitkäaikaista syyttäjänkokemusta vaativien juttujen hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

15 Avoin

16 **Aluesyyttäjä (vaativimpien ja laaja-alaisimpien erikoissyyttäjätason juttujen hoitaminen)**

- valtakunnansyyttäjän S16 tehtäviin nimeämät henkilöt
- hoitavat syyttäjätehtäviä ensisijaisesti erikoistumisalueidensa valtakunnallisesti erityisen vaativissa asioissa
- antavat asiantuntijatukea muille syyttäjille erikoistumisalueensa kysymyksissä
- palkkaus maksetaan tason S 16 mukaan vain ajalta, jonka henkilö hoitaa erikoissyyttäjätason juttuja

17 **A Erikoissyyttäjä (vaativimmat ja laaja-alaisimmat erikoissyyttäjän tehtävät)**

- syyttäjä, joka hoitaa syyttäjätehtäviä erikoistumisalueidensa valtakunnallisesti erityisen vaativissa asioissa
- antavat asiantuntijatukea muille syyttäjille erikoistumisalueensa kysymyksissä
- valtakunnallisia erityisasiantuntija-, kehittämis-, koulutus-, yhdyshenkilö- ja sidosryhmäyhteistyötehtäviä

**B Erikoissyyttäjä (poliisirikosten tutkinnanjohtaja)**

- valtakunnansyyttäjän toimistossa erityisen vaativista poliisirikosten tutkinnanjohtajatehtävistä vastaava erikoissyyttäjä
- palkkaus maksetaan tason S 17 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii erikoissyyttäjän tehtävässä

**C Apulaispäällikkö**

- valtakunnansyyttäjän näihin tehtäviin määräämät henkilöt

- hoitavat esimiestehtävän ohella pääasiassa vaativia ja erittelemättömiä juttuja
- palkkaus maksetaan tason S 17 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii apulaispäällikön tehtävissä

#### **D Neuvotteleva virkamies**

- valtakunnansyyttäjän toimiston vaativat erityisasiantuntijatehtävät
- edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan sekä hyvää Syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta ja laajaa erityisasiantuntemusta tehtäväalueelta

#### **18 Valtionsyyttäjä**

- valtakunnansyyttäjän toimistossa valtionsyyttäjän tehtävissä toimivat

#### **19 Avoin**

#### **20 Osaston päällikkönä toimiva valtionsyyttäjä**

- valtionsyyttäjän tehtävissä toimivat, jotka valtakunnansyyttäjä on määrännyt hoitamaan osaston päällikön tehtäviä

#### **21 Avoin**

## SYTTÄJÄLAITOS

## SUORITUSARVIOINTI

### 1 . Ammattitaito ja sen kehittäminen max 5 p

Tässä osassa arvioidaan henkilön oman alan osaamista ja ammattitaitoa sekä sen kehittämistä. Syyteharkinnan lopputulos tai syytteen ajaminen yksittäistapauksessa eivät voi olla henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa arvioinnin kohteena. Syyttäjän tulee kuitenkin tehdä työnsä oikeudellisesti ja ammatillisesti pätevällä tavalla. Työn on oltava laadukasta ja ratkaisujen perusteltuja. Tässä osassa arvioidaan myös osaamisen moni puolisuutta ja erityisosaamista siltä osin kuin erityisosaaminen ei tule erikseen arvioitavaksi kohdan 4 yhteydessä. Asiantuntijatehtävissä korostuvat osaamisen monipuolisuus ja laaja-alaisuus, joustavuus, innovatiivisuus sekä valmiudet hyödyntää tätä osaamista eri tehtävissä ja jakaa sitä oma-aloitteisesti myös muille syyttäjälaitoksessa toimiville. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, että

#### syyttäjä

- hallitsee oman tehtäväalueensa
- pitää yllä ja kehittää ammattitaitoaan syyttäjälaitoksen arvojen mukaisesti
- tekee ratkaisut itsenäisesti
- suhtautuu muutoksiin rakentavasti ja osallistuu oman työnsä kehittämiseen
- ratkaisut ovat informatiivisesti perusteltuja
- osaaminen on monipuolista ja/tai siihen liittyy erityisosaamista
- kykenee asiantuntijatyöhön itsenäisesti ja vuorovaikutustilanteissa

#### esimies edellä olevan lisäksi

- pystyy organisoimaan työt yksikössään
- huolehtii siitä, että henkilö kun ta koulutautuu ja kehittää ammattitaitoaan hyvän syyttäjätavan edellyttämällä tavalla
- aikaansaa toimivan työyhteisön noudattamalla yhteisesti sovittuja arvoja
- kykenee nopeaan ja rationaaliseen päätöksentekoon
- hoitaa myös itse yksikkönsä vaativia rikosasioita

#### Arviointiasteikko (1-5 p)

- |     |   |
|-----|---|
| 1 p | Ei hallitse tehtäväaluettaan ja useimmissa osa-alueissa on kehittämisen varaa. Ei suostu Syyttäjälaitoksen järjestämään ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. |
| 2 p | Hallitsee tehtäväalueensa pääosin, mutta useissa osa-alueissa on kehittämisen varaa. Kehittämistä halussa parantaa omaa ammattitaitoaan.                        |
| 3 p | Hallitsee oman tehtäväalueensa. Pitää yllä ja kehittää omaa ammattitaitoaan.  |
| 4 p | Omalla erityisalueellaan tai osaamisensa monipuolisuudessa keskeinen asiantuntija ja ammatillinen vaikuttaja.   |
| 5 p | Ammattitaito ylittää huomattavan selvästi oman tehtäväalueen vaatimukset.   |

## 2. Tuloksellisuus ja vastuuntunto max 5 p

Tässä osassa arvioidaan työn tuloksellisuutta liittyen perustehtäviin eli henkilö hoitaa tehtävänsä määräajassa ja oma-aloitteisesti sen mukaan kuin kehityskeskustelussa on sovittu. Niiden syyttäjien osalta, jotka eivät ole hoitaneet juttuja pääsääntöisesti määräajassa, tilannetta arvioidaan määräajan ylittäneiden juttujen määrällä, laadulla ja ajalla ottaen kuitenkin huomioon määräajan ylittämiseen johtaneet syyt. Juttujaan tulee olla tasapuolinen alueella/yksikössä siten, että se ottaa huomioon juttujen määrän ohella myös niiden vaikeusasteen ja laajuuden. Tuloksellisuuteen ja vastuuntuntoon vaikuttaa syyttäjän sitoutuminen työhön, organisaatioon ja erityisesti tulostavoitteiden saavuttamiseen. Juttujen tehokas läpivirtaus on eräs Syyttäjälaitoksen tulostavoitteista, mutta se ei saa tapahtua työn laadun kustannuksella. Asiantuntijatyössä korostuu henkilön kyky hyödyntää osaamistaan kulloinkin kyseessä olevassa tehtävässä ja hankkeessa vaikuttavasti ja koko syyttäjälaitoksen etua palvelevalla tavalla.

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, että

### syyttäjä

- suorittaa päätöksenteon asianmukaisella, hyvän syyttäjätavan mukaisella joutuisuudella
- saavuttaa kehityskeskustelussa sovitut henkilökohtaiset tulostavoitteensa
- käyttää juttujen laatu huomioon ottaen tarkoituksen mukaisia prosessikeinoja
- työskentelytapa on joustava siten, että suostuu tarvittaessa toimimaan tilapäisesti ja äkillisesti estyneen syyttäjän sijaisena
- myötävaikuttaa Syyttäjälaitoksen arvojen mukaisesti
- yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen
- asiantuntijatyössä valmistelee käsiteltäväkseen jaetut asiat joutuisasti, huolellisesti ja annettuja ohjeita noudattaen
- toimii asiantuntijatehtävissä työryhmissä ja hankkeissa aktiivisesti syyttäjälaitoksen edun ja muun saamansa ohjauksen mukaisesti
- onnistuu kouluttajatehtävissä

esimies edellä olevan lisäksi

- huolehtii siitä, että päätöksenteko johtamassaan yksikössä tapahtuu asianmukaisella joutuisuudella ja että käytetään asianmukaisesti syyttäjän prosessikeinojen valikoimaa juttujen laatu huomioon ottaen
- huolehtii siitä, että johtamansa yksikön keskeiset tavoitteet ja toiminnan painopisteet ovat linjassa Syyttäjälaitoksen arvojen ja tulosneuvotteluissa sovitun kanssa ja että asetetut tavoitteet saavutetaan.

### Arviointiasteikko (1-5 p):

- |     |   |
|-----|---|
| 1 p | Asetettuja tulostavoitteita ei saavuteta. Syyt eivät johdu ulkoisista tekijöistä.   |
| 2 p | Sovitut tulostavoitteet jäävät suurelta osin saavuttamatta. Syyt eivät johdu ulkoisista tekijöistä. Kehittämisen varaa työhön sitoutumisessa, toimintatavoissa, aikataulujen noudattamisessa tai työn laadussa. |
| 3 p | Suoriutuu omista tehtävistään ja saavuttaa pääosin asetetut tulostavoitteensa   |
| 4 p | Ylittää useissa kohdin hänelle asetetut tulostavoitteet ja toimii lisäksi tilapäisesti ja äkillisesti estyneen syyttäjän sijaisena.   |
| 5 p | Ylittää selvästi asetetut tulostavoitteet. Tulokset viittaavat siihen, että henkilön tulisi toimia nykyistä toimenkuvaansa huomattavasti vaativammassa tehtävässä.  |

### 3. Yhteistyötaidot max 5 p

Yhteistyötaitoja arvioidaan suhteessa työntekijän tehtävään sekä suhteessa käräjäoikeuteen, poliiseihin, muihin yhteistyökumppaneihin sekä työtovereihin ja esimiehiin. Syyttäjän yhteistyötaitoja arvioitaessa on kysymys työhön orientoitumisesta, halusta ja motivaatiosta toimia organisaatiossa syyttäjätöitä edistävasti. Yhteistyötaitoinen syyttäjä pystyy rakentamaan ympärilleen työtehtävien hoitamiseen tarvittavan otollisen ilmapiirin.

Tämä ilmenee esimerkiksi hyvänä yhteistyönä muiden syyttäjien tai keskeisten yhteistyötahojen kanssa. Myös asiantuntijatehtävät edellyttävät vastaavia vuorovaikutustaitoja. Niiden merkitys lopputuloksen kannalta korostuu erilaisissa kehittämishankkeissa sekä ryhmä- ja verkostotyöskentelyssä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, että

#### syyttäjä

- panostaa ryhmä- ja verkostotyöskentelyyn sekä on aktiivinen ja toimii yhteistyössä esitutkinta- ja muiden rikosprosessin vaikuttavien viranomaisten kanssa
- vaikuttaa työyhteisössä positiivisesti ja ristiriitatilanteissa rakentavasti sovittujen arvojen mukaisella tavalla
- välittää aktiivisesti tietoa sekä osallistuu oman yksikön kehittämiseen/kouluttamiseen/muihin kehittämissuunnitelmiin

#### esimies edellä olevan lisäksi

- huolehtii siitä, että johtamansa yksikön esitutkinta- ja muu viranomaisyhteistyö on mahdollisimman toimivaa
- huolehtii siitä, että johtamassaan yksikössä on toimiva sisäinen koulutusjärjestelmä ja että siellä toimitaan yhteisesti sovittujen arvojen mukaisesti
- huolehtii johtamansa yksikön ja Syyttäjälaitoksen kannalta keskeisten kehittämissuunnitelmien etenemisestä yksikössään
- tukee ja kannustaa yksikkönsä henkilökuntaa sekä antaa palautetta, kun siihen on aihetta

#### Arviointiasteikko (1-5 p):

- |     |   |
|-----|---|
| 1 p | Ei suostu yhteistyöhön työyksikössä tai keskeistenkään sidosryhmätahojen kanssa. Toiminta ei vastaa Syyttäjälaitoksessa sovittuja arvoja.   |
| 2 p | Yhteistyössä työyksikön sisällä tai sidosryhmien kanssa on kehittämisen varaa   |
| 3 p | Toimii yhteistyössä syyttäjätöyksikön sisällä sekä sidosryhmien kanssa hyvän syyttäjätöarvojen ja syyttäjälaitoksen arvojen mukaisella tavalla  |
| 4 p | Toimii aktiivisesti yhteistyötilanteissa yli oman työyhteisön sekä kehittää uusia yhteistyömuotoja. Vaikuttaa työyhteisössä positiivisesti ja rakentavasti.                             |
| 5 p | Toimii laajojen kehittämissuunnitelmien vetovastuussa valtakunnantasolla. Luonut hyvät yhteistyöverkostot ja kykenee laajapohjaiseen yhteistyöhön myös oman organisaation ulkopuolella. |

**Arviointiasteikko:**

1 p	Riittämätön; kehittämistarvetta
2 p	Tyydyttävä; puutteita joillakin osa-alueilla
3 p	Hyvä; täyttää tehtävän vaatimukset
4 p	Erittäin hyvä; ylittää tehtävän vaatimukset
5 p	Erinomainen; ylittää selvästi tehtävän vaatimukset

**4. Muu osaaminen max 5 p**

Tässä arvioidaan sellaista osaamista, joka ei varsinaisesti kuulu perustehtävään, mutta joka on organisaatiossa hyödynnettävissä ja jota henkilö käyttää.

- 1) suoritettut jatkotutkinnot
  - oikeustieteen tohtorin tutkinto 2,5 p
  - oikeustieteen lisensiaatin tutkinto tai rikos- tai prosessioikeuden alalta suoritettu muu lisensiaatin tutkinto 2 p
  - tehtävää hyödyttävä muun alan ylempi korkeakoulututkinto 1,5 p
- 2) pitkäaikaisessa erityistehtävässä hankittu, virkatehtävien hoitoa hyödyttävä erityistaito 1-2 p
- 3) sitoutuminen erityisasiantuntemusta ja sen jatkuvaa ylläpitämistä vaativaan erityistehtävään, jolla on vaikutusta syyttäjäyksikköä laajemmalle alueelle
  - poliisirikosten tutkinnanjohtajan tehtävä 2 p
    - maksetaan silloin, kun tehtävää hoidetaan muutoin kuin päätoimisesti muualla kuin valtakunnansyyttäjän toimiston poliisirikosityksikössä
  - työnantajan määräämä muu vaativa erityistehtävä 1-2 p