

Syyttäjien palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin **11. päivänä kesäkuuta 2026** 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. Syyttäjälaitoksella 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 kehittymistavoitteista, 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 jäsentä. 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 kilpailukyvyyn 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

Syyttäjälaitoksen 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 1.10.2026 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 11. päivänä kesäkuuta 2026

Syyttäjälaitos

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Liitteet

Liite 1 Tyypptehtäväluettelo 1.10.2026 lukien

Liite 2 Suoritusarviointi ja soveltamisohje

Tyypitehtävät**1.10.2026 lukien**

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

- Tehtävässä hoidetaan monipuolisesti erilaista juttukantaa
- Syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta tavanomaisia asioita
 - työ painottuu laaja-alaisesti tavanomaisiin ja osin erittelemättömiin asioihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta
 - osa jutuista voi olla laajoja
 - voi hoitaa merkittävän määrän nopean toiminnan juttuja
- Edellyttää
 - kykyä suunnitella ja vetää rikosprosesseja sujuvasti
 - valmiutta ja kykyä käsitellä erilaisia rikosasioita
 - ajantasaista syyttäjän perustaitojen hallintaa sekä
 - aikaisempaa syyttäjänkokemusta tai muuta siihen rinnasteista kokemusta

12 A Aluesyyttäjä (vaativat tehtävät)

- Tehtävässä hoidetaan monipuolisesti erilaista juttukantaa, josta suurin osa on laajoja ja vaativia asioita
- Syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta vaativia asioita
 - työ painottuu laaja-alaisesti erittelemättömiin ja osin vaativiin asioihin
 - voi hoitaa merkittävän määrän sekä vaativimpia nopean toiminnan jutuista
- Edellyttää
 - kykyä suunnitella ja vetää laajoja rikosprosesseja sujuvasti
 - valmiutta ja kykyä käsitellä laaja-alaisesti erilaisia rikosasioita
 - ajantasaista, monipuolisen juttukannan hoitamisen edellyttämää syyttäjän perustaitojen hyvää hallintaa
 - laajaa kokemusta ja hyvää perehtyneisyyttä monipuolisen juttukannan hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

B Syyttäjälaitarkastaja (vaativat tehtävät)

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

13

A Aluesyyttäjä (vaativimmat tehtävät)

- Tehtävässä hoidetaan monipuolisesti erilaista laajaa ja vaativaa juttukantaa, jonka osalta voidaan syventyä johonkin erikoistumisalueeseen
- Syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta laajimpia ja vaativimpia niistä asioista, jotka muuten jaettaisiin S12 vaativuustasolla oleville syyttäjille
 - työ painottuu laaja-alaisesti vaativiin sekä vaikeimpiin erittelemättömiin asioihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta
- Edellyttää
 - kykyä suunnitella ja vetää laajoja sekä vaativia rikosprosesseja sujuvasti
 - valmiutta ja kykyä omaksua nopeasti ja käsitellä laaja-alaisesti pääasiallisesti vaativia rikosasioita
 - ajantasaista, monipuolisen juttukannan edellyttämää syyttäjän perustaitojen erittäin hyvää hallintaa sekä
 - laajaa kokemusta ja erittäin hyvää perehtyneisyyttä vaativan ja monipuolisen juttukannan hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

B Nopean menettelyn tiiminvetäjä

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

A Aluesyyttäjä (erikoistunut aluesyyttäjä)

- Tehtävässä hoidetaan monipuolisesti erilaista laajaa ja vaativaa juttukantaa sekä yhden tai useamman erikoistumisalueen laajoja ja vaativia tehtäviä
- Syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta laajoja ja vaativia juttuja
 - kokonaan tai osittain (vähintään 1/3 työpanoksesta) yhden tai useamman erikoistumisalueen erityisen laajoja ja vaativia asioita
- Edellyttää
 - kykyä suunnitella ja vetää laajoja, vaativia ja monimutkaisia rikosprosesseja
 - erittäin hyvien syyttäjän perustaitojen lisäksi osaamista yhdellä tai useammalla erikoistumisalueella
 - vankkaa ajantasaista 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 Syyttäjäylylitarkastaja (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 syyttäjän tehtäviä 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)

- Tehtävässä hoidetaan yhdellä tai useammalla erikoistumisalueella valtakunnallisesti laajimpia ja vaativimpia tehtäviä. Lisäksi tehtävässä hoidetaan valtakunnallisia erityisasiantuntija-, kehittämis-, koulutus-, yhdyshenkilö- ja sidosryhmäyhteistyötehtäviä ja annetaan asiantuntijatukea muille syyttäjille oman erikoistumisalueen kysymyksissä.
- Syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta yhdellä tai useammalla erikoistumisalueella valtakunnallisesti laajimmat ja vaativimmat asiat.
- Edellyttää
 - kykyä suunnitella ja vetää laajimpia, vaativimpia ja monimutkaisimpia rikosprosesseja
 - erittäin hyvien syyttäjän perustaitojen lisäksi perehtyneisyyttä yhteen tai useampaan erikoistumisalueeseen
 - erittäin vankkaa ajantasaista syyttäjänkokemusta vaativien juttujen hoitamisesta tai muuta rinnasteista kokemusta

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 Apulaispäälikkö

- valtakunnansyyttäjän näihin tehtäviin määräämät henkilöt
- hoitavat esimiestehtävän ohella pääasiassa vaativia ja erittelemättömiä juttuja
- palkkaus maksetaan tason S 17 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii apulaispäälikön 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

SYYTTÄJÄLAITOS

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 vaativammissa tehtävissä. |

3. Yhteistyötaidot max 5 p

Yhteistyötaitoja arvioidaan suhteessa työntekijän tehtävään sekä suhteessa kärkeäoikeuteen, poliiseihin, muihin yhteistyökumppaneihin sekä työtovereihin ja esimiehiin. Syyttäjän yhteistyötaitoja arvioitaessa on kysymys työhön orientoitumisesta, halusta ja motivaatiosta toimia organisaatiossa syyttäjätointimintaa 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 kehittämisprojekteihin

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 kehittämisprojektien 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 syyttäjäyksikön sisällä sekä sidosryhmien kanssa hyvän syyttäjätavan 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 kehittämisprojektien 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 jatkuva 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 poliisirikosyksikössä
 - erikoistumisjärjestelmää koordinoivan apulaispäällikön tehtävä 1 p
 - työnantajan määräämä muu vaativa erityistehtävä 1-2 p