

Syyttäjien palkkausjärjestelmää koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 25 päivänä maaliskuuta 2013 oikeusministeriön, Valtakunnansyyttäjänviraston ja Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä.

## **1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus**

Tämä sopimus on tehty sopimuskautta 2012-2014 koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen sekä valtiovarainministeriön 22.12.2011 antamien sopimuskautta koskevien neuvottelu- ja sopimusmääräysten nojalla.

Sopimus korvaa 12.3.2012 tehdyn syyttäjien palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

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 § Soveltamisala**

Sopimus koskee Valtakunnansyyttäjänviraston ja syyttäjänvirastojen (jäljempänä syyttäjälaitos) palveluksessa olevia syyttäjiä, syyttäjälitarkastajia, neuvottelevia virkamiehiä ja lakimiestä.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, apulaissyyttäjiin, harjoittelijoihin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

Sopimusta ei sovelleta myöskään sellaisiin määräaikaisiin virkasuhteisiin, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa on tarkoitettu kestämään enintään kuusi kuukautta. Sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Enintään kuusi kuukautta kestävässä virkasuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika syyttäjälaitoksessa voidaan ottaa huomioon niiden välisen lyhyen keskeytyksen estämättä, jos tämä keskeytys on enintään täysi kalenterikuukausi tai 30 päivää.

## **3 § Palkkaustekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta sekä kokemusosasta ja 7 §:ssä mainituista lisäpalkkioista. Takuupalkasta on sovittu 9 §:ssä.

#### 4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat: tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja erillisessä allekirjoittamispöytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään.

Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Lyhytaikaiset sijaisuudet, kuten esimerkiksi vuosilomasijaisuudet ja vastaavat, eivät muuta vaativuustasoa.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden helmikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelymistä arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetun tavoin.

#### 5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen suoritustason perusteella prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat ammattitaito ja sen kehittäminen, tuloksellisuus ja vastuuntunto, yhteistyötaidot sekä muu osaaminen. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu syyttäjiä koskevaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan kerran vuodessa henkilön ja hänen esimiehensä välisessä kehityskeskustelussa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit sekä niiden pohjalta määrittelee henkilökohtaiset palkanosat ja -tasot myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse, hänen esimiehensä tai häntä edustava luottamusmies.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritusason mukaan, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista. Suoritusaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritusason mukaisesti.

Henkilön tullessa uutena tämän sopimuksen piiriin hänen henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosansa on aluksi 8,1 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta ellei erityisestä syystä henkilökohtaista palkanosaa ole aihetta maksaa tätä suurempana. Suoritusaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritusason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritusason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi. Tämä ei koske suoritusarviointilomakkeen kohtaa 4 Muu osaaminen, jossa mainitusta erityisosaamisesta maksettava korvaus lakkaa siitä ajankohdasta alkaen, kun valtakunnansyyttäjän määräys kyseiseen erityistehtävään lakkaa.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritusason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritusason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

## 6 § Kokemusosa

Kokemusosa maksetaan seuraavasti:

Kokemusosaan oikeuttavat vuodet	Kokemusosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
7 vuotta	4 %
13 vuotta	7 %
18 vuotta	12 %
23 vuotta	16 %

Virkasuhteen alkaessa kokemusosa edellyttää hakemusta. Jos virkamies tämän jälkeen on jatkuvasti syyttäjälaitoksen palveluksessa, seuraavat kokemusosat myönnetään ilman hakemusta.

Kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi luetaan aikaisempi kokemus lakimiestehtävissä oikeus- ja kihlakuntahallinnossa taikka muu syyttäjän työtä hyödyttävä lakimieskokemus. Lisäksi kokemusosaan oikeuttaa muu kuin lakimiestehtävissä hankittu kokemus oikeushallinnossa tai muulla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien hoitamisessa.

Virkamiehelle, joka on syyttäjälaitoksen palveluksessa sopimuksen käyttöönottoajankohtana luetaan kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi käyttöönottoajankohtaan mennessä kertynyt ikä-lisiin oikeuttava palvelusaika.

## 7 § Lisäpalkkiot ja palkanlisät

### A. Kielilisiä ja kielitaitolisiä

Kielilisiä ja kielitaitolisiä suoritetaan liitteen 3 mukaisesti.

### B. Muut palkkiot

Seuraavia tarkentavin virkaehtosopimuksin sovittuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita suoritetaan edelleen:

- luottamusmiespalkkio
- työsuojeluvaltuutetun palkkio

### C. Kihlakuntalisiä

Kihlakuntalisiin osalta noudatetaan, mitä jäljempänä 10 §:n 1 momentissa on sovittu.

## 8 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat eivät ole oikeutettuja työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne sopimuksen piiriin kuuluvat virastotyötä tekevät, jotka eivät ole johtavassa asemassa.

## 9 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on ollut palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.12.2005 syyttäjälaitoksessa vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkka-oikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä vakinaisessa palvelussuhteessa syyttäjälaitoksessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaan määräytyvä palkka. Enintään kalenterikuukauden tai 30 päivän keskeytys vakinaisessa palvelussuhteessa ei johda takuupalkka-oikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkan määrä vastaa ennen 1.12.2005 voimassa olleen järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Jos henkilö 1.7.2005 ja 1.12.2006 välisenä aikana olisi tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä ikälisää vastaavalla määrällä siitä ajankohdasta lukien kuin hän olisi vanhan järjestelmän mukaan tullut siihen oikeutetuksi, kuitenkin aikaisintaan 1.12.2005 lukien.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana 1.12.2005 ollut määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkka-oikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan syyttäjälaitoksessa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Enintään kalenterikuukauden tai 30 päivän keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskevissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa palvelussuhteissa syyttäjälaitoksessa ei johda takuupalkka-oikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

## 10 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus-, kokemus ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoina ja heidän

vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehitys-keskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

## **11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista tai kokemusosasta syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä, jolloin noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua menettelyä.

## **12 § Seuranta ja kehittäminen**

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Tätä varten sopimuslalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämiss-ryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 11 §:n 2 momentissa sovituisa tapauksissa.

### 13 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauha-velvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

### 14 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2013 ja on voimassa 31.3.2014 saakka. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimuspuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Sopimuskaudelle 2012-2014 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

### 15 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopimusosapuolelle.

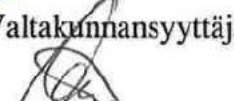

Helsingissä 25 päivänä maaliskuuta 2013

Oikeusministeriö




Valtakunnansyyttäjänvirasto

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

LIITTEET:

Tehtäväkohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa

Kielilisiä ja kielitaitolisiä





TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.4.2013 LUKIEN

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa €/kk
10	3 201,12,
11	3 713,04
12	4 046,69
13	4 251,87
14	4 422,74
15	4 573,02
16	4 719,64
17	4 892,17
18	5 324,66
19	5 545,78
20	5 760,90
21	6 008,29



## HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

suorituspisteet	suoritusaste	prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta
alle	1	0
4-4,9	2	3,8
5-5,9	3	5,9
6-6,9	4	8,1
7-7,9	5	10,2
8-8,9	6	12,4
9-9,4	7	14,5
9,5-9,9	8	16,4
10-10,4	9	17,7
10,5-10,9	10	19,0
11-11,4	11	20,3
11,5-11,9	12	21,6
12-12,4	13	22,9
12,5-12,9	14	24,2
13-13,4	15	25,5
13,5-13,9	16	26,8
14-14,4	17	28,1
14,5-14,9	18	29,2
15-15,4	19	30,0
15,5-15,9	20	30,8
16-16,4	21	31,6
16,5-16,9	22	32,4
17-17,4	23	33,2
17,5-17,9	24	34,0
18-18,4	25	34,8
18,5-18,9	26	35,6
19-19,4	27	36,4
19,5-19,9	28	37,2
20	29	38,0

## Liite 3

### Kielilisä

Virastoissa ja laitoksissa, joiden virka-alueeseen kuuluu kaksikielisiä kuntia, palveleville virkamiehille, joiden virkatehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja joilla on suomen ja ruotsin kielen taidon osoittamisesta valtionhallinnossa annetun valtioneuvoston asetuksen (481/2003) mukainen tutkintotodistus hyvästä kielitaidosta siinä toisessa kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkielensä tai tällaisen todistuksen sanotun asetuksen nojalla korvaava todistus, voidaan suorittaa kielilisänä

**35 euroa** kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta  
tai

**50 euroa** kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Sellaiselle edellä mainitulle virkamiehelle, joka erinomaisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet (VNA 481/2003), voidaan kielilisänä suorittaa **80 euroa** kuukaudessa.

Kielilisää ei kuitenkaan suoriteta virkamiehelle, jonka päätehtäviin kuuluvat käännöstehtävät kotimaisten kielten välillä.

### Kielitaitolisä

Jos virkamiehelle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin suomen tai ruotsin kielen taidosta ja jos hän jatkuvasti joutuu kysymyksessä olevaa vierasta kieltä virantoimituksessa käyttämään, voidaan hänelle suorittaa kielitaitolisänä vieraan kielen

- **hyvästä** suullisesta ja kirjallisesta taidosta **50 euroa** kuukaudessa;  
taikka

- **hyvästä** suullisesta tai kirjallisesta taidosta **35 euroa** kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos viran tai toimen kelpoisuusehdot taikka virka tai toimi luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen taitoa. Virkatehtäviin liittyvästä vieraskielisen kirjallisuuden tai julkaisujen tutkimisesta kielitaitolisää ei suoriteta.



Syyttäjien palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja, joka tehtiin 25 päivänä maaliskuuta 2013 oikeusministeriön, Valtakunnansyyttäjänviraston ja Julkisen alan koulutettujen neuvottelujärjestö JU-KO ry:n välillä.

## **1 § Yleistä**

Allekirjoittaneet sopimusosapuolet ovat 25.3.2013 allekirjoitetulla tarkentavalla virkaehtosopimuksella sopineet syyttäjiä koskevan palkkausjärjestelmästä. Tämä allekirjoittamispöytäkirja korvaa 12.3.2012 tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan.

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

Sopimusosapuolet ovat arvioineet sopimusalaan kuuluvissa viroissa toimivien virkamiesten tehtävät ottamalla huomioon syyttäjien koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen 4 §:ssä mainitut vaativuus-tekijät 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. Kihlakunnansyyttäjien osalta ehdotuksen tekee johtava kihlakunnansyyttäjä tai apulaispäällikkö. Viraston päällikkö antaa esityksestä oman lausuntonsa ja toimittaa ehdotukset Valtakunnansyyttäjänvirastolle. Johtavien kihlakunnansyyttäjien ja Valtakunnansyyttäjänviraston tehtävien vaativuuden arvioi Valtakunnansyyttäjänvirasto. Tehtävän vaativuustason vahvistaa tämän jälkeen valtakunnansyyttäjä.

Jos syyttäjälaitoksessa palkataan henkilö sellaiseen tehtävään, joka ei sisälly liitteenä oleviin tyyppi-tehtäviin, henkilö täyttää siitä tehtäväkuvauslomakkeen. Esimies tarkistaa tehtäväkuvan ja molemmat allekirjoittavat lomakkeen. Esimies tekee ehdotuksen vaativuustasosta. Lomake 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. Kihlakunnansyyttäjien lähiesimies on apulaispäällikkö tai johtava kihlakunnansyyttäjä. Arvioinnit toimitetaan viraston päällikön lausunnolla varustettuna Valtakunnansyyttäjänvirastoon. Henkilö voi esittää oman arvionsa suoritusarvioinniksi. Arvioinnit vahvistaa valtakunnansyyttäjä, ellei toimivaltaa ole annettu asianomaisille virastoille.

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**

Oikeusministeriö asettaa arviointi- ja kehittämisryhmän, jossa ovat edustettuina eri sopimusosapuolet. Ryhmässä on yhtä monta työnantajaa ja järjestöä edustavaa jäsentä. Oikeusministeriö nimeää työnantajaa edustavat jäsenet, joista yksi toimii ryhmän puheenjohtajana, sekä heille henkilökohtaiset varamiehet. Allekirjoittajajärjestö nimeää omat edustajansa ja näille henkilökohtaiset varamiehet.

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 uusi järjestelmä on toiminut sekä seurataan alan palkkauksen kilpailukyvyyn kehittymistä.

Arviointi- ja kehittämisryhmän kannanotot saatetaan Valtakunnansyyttäjänviraston tietoon. Mikäli ryhmässä ei synny yhteistä näkemystä käsiteltävässä asiassa, kirjataan kaikki mielipiteet ja saatetaan ne päättävän viranomaisen 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

Oikeusministeriön ja Valtakunnansyyttäjänviraston tehtävä on huolehtia esimiesten ja henkilökunnan 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 1.4.2013 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 25 päivänä maaliskuuta 2013

Oikeusministeriö



Valtakunnansyyttäjänvirasto



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry



LIITTEET: Tyypitehtäväkuvaukset  
Suoritusarviointitekijät ja soveltamisohjeet





## Tyypitehtävät

Tehtävän vaativuutta arvioidessa 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 Kihlakunnansyyttäjä

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

### 12 A Kihlakunnansyyttäjä (vaativat tehtävät)

- syyttäjä, joka hoitaa lain soveltamisen kannalta vaativia tehtäviä ja toimii syyttäjänä suurissa ja vaativissa jutuissa
- viraston sisäisessä juttujaossa edellyttää vastuun ottamista huomattavasta osasta niistä jutuista, jotka lain soveltamisen ja näytön arvioinnin kannalta vaativia ja jotka edellyttävät laajaa kokemusta ja perehtyneisyyttä. Vaativien tehtävien kokonaismäärä virastoittain määräytyy juttukannan mukaan
- työ painottuu vaativiin ja osin erittelemättömiin juttuihin, joita hoidetaan suurin osa työajasta
- edellyttää
  - \*kykyä suunnitella ja vetää laajoja rikosprosesseja
  - \*syyttäjän perustaitojen hyvää hallintaa ja syvempää erityisosaamista jollakin tehtäväalueella (olematta erikoissyyttäjä)
  - \*erittäin vankkaa ja pitkäaikaista syyttäjänkokemusta tai muuta rinnasteista kokemusta

### B Syyttäjäylitarkastaja (vaativat tehtävät)

- Valtakunnansyyttäjänviraston asiantuntijatehtävä, johon kuuluu syyttäjiä ja heidän ratkaisujaan koskevien kanteluiden käsittely, lausuntojen valmistelu ja osallistuminen erikseen määrättyihin hankkeisiin sekä vaativiin asiantuntija- ja koulutustehtäviin.
- edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan

-edellyttää hyvää syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta.

### **C Avainsyyttäjä**

-valtakunnansyyttäjän avainsyyttäjän tehtävään nimeämät henkilöt, joiden palkkaus maksetaan vaatavuustason S 11 mukaan

-palkkaus maksetaan tason S 12 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii avainsyyttäjän tehtävässä

13

### **A Erikoissyyttäjä**

-valtakunnansyyttäjän erikoissyyttäjän tehtäviin

nimeämät henkilöt (muut kuin tasolla S 16 olevat)

-palkkaus maksetaan tason S 13 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii erikoissyyttäjän tehtävissä

### **B Avainsyyttäjä**

-valtakunnansyyttäjän avainsyyttäjän tehtävään nimeämät henkilöt, joiden palkkaus maksetaan vaatavuustason S 12 mukaan

-palkkaus maksetaan tason S 13 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii avainsyyttäjän tehtävässä

### **C Kihlakunnansyyttäjä (vaativimmat tehtävät)**

-johtavan kihlakunnansyyttäjän vaativimpiin kihlakunnansyyttäjän tehtäviin nimeämät henkilöt virastoissa, jotka valtakunnansyyttäjä määrää

-juttujaossa saavat hoitaakseen vaativimmat ja vaikeimmat niistä jutuista, jotka muuten jaettaisiin S 12 virkaa hoitaville syyttäjille ja hoitavat lähtökohtaisesti vain vaativia juttuja.

-palkkaus maksetaan tason S 13 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii tässä tehtävässä

### **D Kihlakunnansyyttäjä (poliisirikosten tutkinnanjohtaja)**

-Valtakunnansyyttäjänvirastossa poliisirikosten tutkinnanjohtajana toimiva kihlakunnansyyttäjä

-palkkaus maksetaan tason S 13 mukaan vain ajalta, jonka henkilö toimii tässä tehtävässä

14

### **A Johtava kihlakunnansyyttäjä (pienet virastot)**

-johtavat kihlakunnansyyttäjät virastoissa, joissa syyttäjien määrä on alle 7

-vastaavat viraston johtamisesta ja hoitavat sen lisäksi  
pääasiassa vaativia ja erittelemättömiä juttuja

#### **B Lakimies**

-Valtakunnansyyttäjänviraston vaativat erityisasiantuntijatehtävät  
-edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan sekä hyvää syyttäjälaitoksen  
toiminnan tuntemusta ja laajaa erityisasiantuntijatehtävältä

15      **Avoim**

16      **A Apulaispäällikkö**

-valtakunnansyyttäjän näihin tehtäviin määräämät henkilöt  
-hoitavat esimiestehtävän ohella pääasiassa vaativia ja  
erittelemättömiä juttuja  
-palkkaus maksetaan tason S 16 mukaan vain ajalta, jonka  
henkilö toimii apulaispäällikön tehtävissä

#### **B Erikoissyyttäjä (talousrikokset, huumausainerikokset ja muu järjestäytynyt rikollisuus, erityiset henkilöön kohdistuvat rikokset)**

-valtakunnansyyttäjän edellä mainittuihin erikoissyyttäjän  
tehtäviin nimeämät henkilöt  
-palkkaus maksetaan tason S 16 mukaan vain ajalta, jonka  
henkilö toimii erikoissyyttäjän tehtävissä

#### **C Erikoissyyttäjä (poliisirikosten tutkinnanjohtaja)**

-Valtakunnansyyttäjänvirastossa poliisirikosten tutkinnan  
valtakunnallisesta koordinoinnista vastaava erikoissyyttäjä  
-palkkaus maksetaan tason S 16 mukaan vain ajalta, jonka  
henkilö toimii erikoissyyttäjän tehtävissä

#### **D Neuvotteleva virkamies**

-Valtakunnansyyttäjänviraston vaativat erityisasiantuntija-  
tehtävät  
-edellyttää kelpoisuutta syyttäjän virkaan sekä hyvää  
syyttäjälaitoksen toiminnan tuntemusta ja laajaa  
erityisasiantuntijatehtävältä

17      **Avoim**

18      **Valtionsyyttäjä**

-Valtakunnansyyttäjänvirastossa valtionsyyttäjän  
tehtävissä toimivat

**19 Johtavat kihlakunnansyyttäjät**

-johtavat kihlakunnansyyttäjät virastoissa, joissa syyttäjien määrä on 7-34

**20 Yksikön päällikkönä toimiva valtiosyyttäjä**

-valtiosyyttäjän tehtävissä toimivat, jotka valtakunnansyyttäjä on määrännyt hoitamaan yksikön päällikön tehtäviä

**21 Johtava kihlakunnansyyttäjä**

-johtavat kihlakunnansyyttäjät virastoissa, joissa syyttäjien määrä on yli 34

<b>VIRASTO</b>	<b>SUORITUSARVIOINTI</b>
	pvm
<b>Henkilö</b>	<b>Esimies</b>

<b>1. Ammattitaito ja sen kehittäminen</b>	<b>max 5 p</b>
--	----------------

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 monipuolisuutta 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 omaloitteisesti 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 henkilökunta 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 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.*

Pisteet (1-5):

<b>2.Tuloksellisuus ja vastuuntunto</b>
---

<b>max 5 p</b>
----------------

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. Juttujaon tulee olla tasa-  
puolinen 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 tarkoituksenmukaisia 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 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 tehtävissä*

**Pisteet (1-5):** \_\_\_\_\_

<b>3. Yhteistyötaidot</b>	<b>max 5 p</b>
---------------------------	----------------

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 syyttäjän toimintaa edistävästi. 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 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 syyttäjätahojen 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 kehittämissuunnitelmien vetovastuussa valtakunnantasolla. Luonut hyvät yhteistyöverkostot ja kykenee laajapohjaiseen yhteistyöhön myös oman organisaation ulkopuolella.*

**Pisteet (1-5):** \_\_\_\_\_

**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 |

**Pisteet yhteensä, kohdat 1-3**

**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 muille kuin johtaville kihlakunnansyyttäjille**

**\*työnantajan määräämä muu vaativa erityistehtävä 1-2 p**

**Allekirjoitukset**

**Henkilö**

**Esimies**

