

UUDISTUVA JA YHTENÄINEN SYYTTÄJÄLAITOS

Selvitys syyttäjälaitoksen organisaation ja toiminnan kehittämistä



VALTAKUNNANSYTTÄJÄNVIRASTO

Dnro 24/34/15

19.2.2016

Sisälllys

1. Tiivistelmä	3
2. Nykytila	4
2.1. Syyttäjälaitos	4
2.2. Sidosryhmät.....	4
2.2.1. Tuomioistuinlaitos	4
2.2.2. Esitutkintaviranomaiset.....	5
2.2.3. Muut sidosryhmät	6
3. Tulevaisuus	7
3.1. Organisaation johtamiseen liittyvät näkökulmat	7
3.1.1. Ohjaus ja rakenteet	7
3.1.2. Talous.....	8
3.1.3. Henkilöstö.....	9
3.2. Ydintehtävän suorittamiseen liittyvät näkökulmat	9
3.2.1. Väestön ja elinkeinoelämän keskittyminen.....	9
3.2.2. Jutturakenne.....	10
3.2.3. Yhteiskunnalliset muutokset	11
4. Kehittämispotentiaali	11
4.1. Kehittämisen ponnahduslauta	11
4.1.1. Tieto- ja viestintäteknikka mahdollistajana.....	11
4.1.2. Laatujohtaminen yhtenäisen toimintakulttuurin ja tuloksellisuuden pohjana.....	12
4.1.3. Hyötylähteet	13
4.2. Rikosvastuun toteuttaminen	14
4.2.1. Nykyinen toimintamalli	14
4.2.2. Kehittämispotentiaali	15
4.3. Toiminnan tuki (talous, HR, ICT ja tieto).....	18
4.3.1. Nykyinen toimintamalli	18
4.3.2. Muutostekijät	19
4.3.3. Kehittämispotentiaali	20
5. Organisaatorakenne	24
5.1. Lähtökohta.....	24
5.2. Arviointi	25
5.2.1. Selvitettävien organisaatioyksikköjen perustiedot	25

5.2.2. Hyödyt ja haitat	26
5.2.3. Johtopäätökset	27
6. Selvityshenkilöiden esitys	28
6.1. Organisaatio	28
6.2. Johtaminen	29
6.3. Päätoimipaikat.....	31
6.4. Esimiestyön organisointi.....	31
7. Muutoksen vaikutukset	32
7.1. Vaikutusarvionnin toteutus	32
7.2. Henkilöstö.....	32
7.3. Johtaminen	34
7.4. Tasa-arvo ja johtamisen monimuotoisuus	34
7.5. Toiminnan vaikuttavuus	35
7.6. Sidosryhmäyhteistyö	35
7.7. Keskeisimmät tietojärjestelmät.....	36
7.8. Lainsäädäntömuutostarpeet	36
8. Etenemispolku	37
8.1. Vaiheistus	37
8.2. Täytäntöönpanon valmistelu.....	37
Liite A Resurssit	39
Liite B Ydintoiminta	48
Liite C Toiminnan tuki	57
Liite D Kartat ja säädösmuutosehdotukset.....	68

1. Tiivistelmä

Valtakunnansyyttäjä asetti 29.9.2015 selvityshenkilöt selvittämään syyttäjälaitoksen uudelleenorganisointia joko neljän viraston tai yhden viraston rakennemallin mukaisesti. Selvityshenkilöiden johtolankana oli tarkastella organisaation uudistamistarvetta ennen kaikkea toiminnallisista näkökulmista käsin. Kysymys on siitä, millaista kehittämispotentiaalia syyttäjälaitoksen toiminnassa on ja millä organisaatorakenteella sen toteutusta voidaan parhaiten tukea.

Selvityshenkilöt järjestivät syyttäjänvirastojen johdolle, pääluottamusmiehille ja Valtakunnansyyttäjävirston avainhenkilöstölle kuulemistyöpajan. Erityisesti syyttäjänvirastojen johdossa on varsin yksimielinen näkemys siitä, että toimintatapoja on välttämätöntä uudistaa ja että kehittämispotentiaalin toteuttaminen edellyttää toisenlaista organisoitumista kuin nykyisin.

Selvityshenkilöiden näkemyksen mukaan kehittämispotentiaalia on mahdollista toteuttaa sekä neljän viraston rakennemallissa että yhden viraston rakennemallissa, jossa on selkeä ja toiminnallisesti vahva organisaatorakenne. Neljän viraston rakennemalliin perustuva organisoituminen ja kehittämispotentiaalin toteuttaminen edellyttää kuitenkin vahvaa yhtenäistä ohjausta, kuten yhtenäistä laatu- ja johtamisjärjestelmää ja laitostasosta työjärjestystä. Parhaiten toiminnan kehittämistä tukee yhden viraston malli.

Selvityshenkilöt esittävät, että syyttäjälaitos organisoidaan valtakunnallisten ja alueellisten toimintojen varaan. Valtakunnallisia toimintoja olisivat tukitoiminnot ja rikosten esikäsittely. Muu toiminta olisi Valtakunnansyyttäjänvirastossa tai sitä vastaavassa esikunnassa ja neljässä virastossa tai alueella, joita olisivat Etelä-Suomi, Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi ja Itä-Suomi. Selvityshenkilöt eivät esitä muutoksia syyttäjälaitoksen toimipaikkaverkostoon eivätkä Ahvenanmaan maakunnansyyttäjän tehtävien organisointiin. Esitetyt muutokset eivät myöskään merkitse henkilöstön vähentämistä tai irtisanomista.

Organisaatiouudistuksen perusteina ovat toimintalähtöiset syyt, kuten toiminnan yhtenäisyyden ja ammattimaisen johtamiskulttuurin edistäminen, toiminnan tehostaminen ja syyttäjälaitoksen asiantuntijuuden syveneminen. Nämä parantavat toiminnan vaikuttavuutta ja ennen kaikkea luovat hyvinvointia henkilöstölle.

Uudistusta puoltavat syyt perustuvat niihin yhteiskunnan asettamiin odotuksiin, jotka ilmenevät muun muassa syyttäjälaitoksesta annetusta lainsäädännöstä ja laitoksen strategiakartasta.

Yhdessä meidän on hyvä tehdä työtä turvallisemman yhteiskunnan puolesta.

2. Nykytila

2.1. Syyttäjälaitos

Syyttäjälaitos on organisoitu kaksipuolaisesti niin, että Valtakunnansyyttäjänvirasto toimii keskushallintovirastona. Sen tehtäviin kuuluvat myös ylimmän syyttäjän tehtävät. Manner-Suomi jakaantuu kymmeneen syyttäjänvirastoon, jotka käsittelevät alueensa rikosasiat ja viraston omat hallintoasiat. Ahvenanmaan maakunnassa toimii Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänvirasto. Syyttäjälaitoksen nykyinen virastojako ja toimipaikkaverkoston rakenne on kuvattu liitteessä D.1.

Syyttäjälaitoksen kokonaismenot olivat vuonna 2015 noin 43,95 M€. Henkilöstömenot olivat 35,78 M€ (81,4%), toimitilamenot 4,14 M€ (9,4%), ICT-menot 1,56M€ (3,6%) ja muut menot 2,46 M€ (5,6%). Menot on selvitetty tarkemmin liitteissä (liitteet A.1, A.2 ja A.3).

Syyttäjälaitoksen kokonaishenkilötyövuosimäärä vuonna 2015 oli 516 henkilötyövuotta. Tämä määrä jakaantui henkilöstöryhmittäin seuraavasti: syyttäjiä 357 htv:tta, toimistohenkilöstöä 142 htv:tta, asiantuntijoita 9 htv:tta, harjoittelijoita 6 htv:tta ja työllistettyjä yksi htv. Tarkemmat virastokohtaiset luvut ilmenevät liitteestä (liite A.4 ja A.5). Vuonna 2015 henkilöstöressurssien määrä oli muita vuosia alhaisempi syyttäjälaitoksen taloudellisesta tilanteesta johtuen.

Vuodesta 2008 lähtien rikosasioiden kokonaismäärä on pysynyt lähes muuttumattomana, mutta työmäärät ovat siirtyneet yhä enenevässä määrin massarikoksista vaativiin rikosasioihin. Asia on selostettu tarkemmin jutturakennetta koskevassa jaksossa 3.2.2.

Syyttäjä vahvistaa myös rangaistusvaatimuksia. Nykyinen tietojärjestelmä toimii Patjan yhteydessä. Vuoden 2016 loppupuolella on tarkoitus saattaa voimaan uusi summaaristen rikosasioiden lainsäädäntö. Samalla on tarkoitus ottaa käyttöön Aipa summaaristen rikosasioiden osalta. Syyttäjät ovat vahvistaneet noin 100 000 rangaistusvaatimusta vuodessa. Uuden lainsäädännön mukaan poliisi voi antaa sakkomääräyksen eräistä rikoksista, jos päiväsakkojen enimmäismäärä on 20. Uuden lain mukaiset sakko- ja rangaistusvaatimukset tulevat edelleen syyttäjän vahvistettaviksi. Koska osa nykyisistä asioista jää poliisin antaman sakkomääräyksen varaan, arvioidaan, että syyttäjälle jatkossa saapuisi noin 60–70 000 summaarista asiaa.

Nykyorganisaation hyötyjä ja haittoja on kuvattu jaksossa 5.2.2. Sidosryhmien ja kumppanien kuvaus löytyy liitteestä C.7.

2.2. Sidosryhmät

2.2.1. Tuomioistuinlaitos

Käräjäoikeuksien viimeisin rakenneuudistus toteutettiin vuoden 2010 alussa, jolloin niiden määrää vähennettiin 27:ään. Käräjäoikeuksilla on tällä hetkellä yhteensä 57 toimipaikkaa.

Oikeusministeriön virkamiestyöryhmä esitti 27.2.2015, että käräjäoikeuksien määrää vähennettäisiin 17 tai 14 käräjäoikeuteen. Toimipaikkojen määrää esitettiin vähennettäväksi 33:een. Käräjäoikeuksilla olisi hallinnollisten kanslioiden lisäksi seitsemän tai kymmenen muuta kansliaa ja näiden lisäksi istuntopaikka yhdeksällä paikkakunnalla.

Oikeusministeri on 11.3.2016 esittänyt, että 1.1.2018 alkaen käräjäoikeuksien määrä olisi 20. Lisäksi käräjäoikeuksilla olisi erillisiä kanslioita neljällä paikkakunnalla ja erillisiä istuntopaikkoja 12 paikkakunnalla. Käräjäoikeuksilla olisi esityksen mukaan yhteensä 36 toimipistettä. Asiaan liittyvä hallituksen esitys on tarkoitettu antaa eduskunnalle syksyllä 2016.

Maa jakaantuu viiteen **hovioikeuspiiriin**, joita ovat Helsingin, Turun, Vaasan, Itä-Suomen ja Rovaniemen hovioikeuspiirit. Hovioikeuspiirit eivät noudata maakuntarajoja. Ne poikkeavat myös poliisilaitosten ja syyttäjänvirastojen toimialueista. Useamman syyttäjänviraston toimialue jakaantuu kahden hovioikeuden toimialueelle. Hovioikeuksien tuomiopiirien ulkorajat ovat yhteneväiset syyttäjänvirastojen toimialueiden kanssa Helsingin, Itä-Uudenmaan, Itä-Suomen, Oulun ja Lapin syyttäjänvirastojen osalta. Länsi-Uudenmaan, Salpausselän, Länsi-Suomen ja Sisä-Suomen syyttäjänvirastojen asiat jakautuvat kahteen eri hovioikeuteen.

Tuomioistuinlaitosta tulosoittaa oikeusministeriön oikeushallinto-osasto. Tuomioistuinviraston perustamisesta on laadittu selvitys, mutta asiassa ei ole tehty poliittista päätöstä.

2.2.2. Esitutkintaviranomaiset

Poliisi koostuu yhteensä 11 poliisilaitoksesta, keskusrikospoliisista ja toimintaa ohjaavasta Poliisihallituksesta. Poliisilaitosten ulkorajat ovat 1.1.2014 alkaen yhtenevät syyttäjänvirastojen ulkorajojen kanssa sillä erolla, että Salpausselän syyttäjänviraston toimialueeseen kuuluvat sekä Hämeen että Kaakkois-Suomen poliisilaitokset. Pyhtään kunta kuuluu Kaakkois-Suomen poliisilaitokseen, mutta Itä-Uudenmaan syyttäjänvirastoon. Pyhtään kunta on kaksikielinen, ja sen asiat käsitellään Itä-Uudenmaan käräjäoikeudessa. Ahvenanmaan poliisilaitos toimii maakunnanhallituksen alaisuudessa.

Paikallispoliisin palveluverkkona on pääpoliisiasema, poliisiasemia, poliisin palvelupisteitä ja yhteispalvelupisteitä. Esitutkintayhteistyötä vaativan rikollisuuden tutkinta on poliisilaitosten sisällä keskitetty tietyille paikkakunnille. Poliisihallitus on tarkastelemassa poliisin toimipaikkaverkostoa.

Keskusrikospoliisi on Suomen poliisin valtakunnallinen yksikkö, jonka toimialueena on koko maa. Sen keskuspaikka sijaitsee Vantaalla ja muut yksiköt Tampereella, Joensuussa, Oulussa, Turussa ja Rovaniemellä. Keskusrikospoliisilla on tehtäviä myös Ahvenanmaan maakunnassa. Keskusrikospoliisin tehtävänä on torjua kansainvälistä, järjestäytyntä, ammattimaista, taloudellista ja muuta vakavaa rikollisuutta, suorittaa tutkintaa sekä kehittää rikostutkintaa ja rikostutkintamenetelmiä.

Poliisin tietoon tulee vuosittain hieman yli 800 000 rikosta. Niistä noin 450 000 on liikenne rikoksia tai -rikkomuksia. Rikoslakirikosten määrä on pois lukien liikenne rikokset noin 350 000 asiaa. Runsaat 80 000 asiaa siirtyy Sakari-tietojärjestelmässä syyttäjän käsiteltäväksi. Lisäksi syyttäjäille siirtyy

noin 100 000 rangaistusvaatimusasiaa vuodessa. Uuden summaarisen rikosprosessilainsäädännön mukaan poliisi tulee jatkossa vahvistamaan niin sanottuja sakkomääräyksiä (enintään 20 päiväsakkoa). Tämä vähentää jatkossa syyttäjille tulevien summaaristen rikosasioiden (ent. rangaistusvaatimusten) määrää.

Tullin rikostorjunta muodostaa yhden valtakunnallisen kokonaisuuden. Rikostorjunta jakaantuu neljään linjaan: vakavaan rikollisuuden torjuntaan, talousrikostorjuntaan, rikostiedusteluun ja asiantuntijapalveluihin. Tulli käsittelee yli 7 000 rikosasiaa vuodessa.

Tullissa on ulkomaankauppa- ja verotusosasto, valvontaosasto, hallinto-osasto ja toimipaikkaosasto. Tullissa on yhdeksän itsenäisesti toimivaa tullia niihin kuuluvine toimipaikkoineen.

Rajavartiolaitoksen yhtenä tehtävänä on rajat ylittävän rikollisuuden torjunta. Tärkeäksi rajat ylittävän rikollisuuden muodoksi katsotaan ihmissalakuljetus ja -kauppa sekä laittoman maahantulon järjestäminen. Rajavartiolaitos tutkii myös valtionrajarikokset, vesi- ja rattijuopumuksia, väärennyksiä, kalastus- ja metsästysrikoksia sekä luonnonsuojelurikoksia, jotka tulevat ilmi sen toiminnan yhteydessä.

Rajavartiolaitoksen tehtävistä vastaa yhdeksän hallintoyksikköä, joita ovat esikunta (joka toimii myös sisäministeriön rajavartio-osastona), Kaakkois-Suomen, Pohjois-Karjalan, Kainuun ja Lapin rajavartiostot, Suomenlahden ja Länsi-Suomen merivartiostot, Vartiolentolaivue sekä Raja- ja merivartiokoulu.

2.2.3. Muut sidosryhmät

Rikosseuraamuslaitos on organisoitu yhden viraston mallin mukaisesti. Se muodostuu keskushallintoyksiköstä, kolmesta täytäntöönpanoalueesta ja täytäntöönpanoyksiköstä. Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu myös alan koulutuksesta vastaava Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

Ulosottolaitos jakautuu organisatorisesti Valtakunnanvoudinvirastoon ja paikallisiin ulosottovirastoihin. Ulosottolaitoksessa on menossa URA-hanke, jossa pohditaan muun muassa ulosottolaitoksen organisoimista yhden viraston mallin mukaisesti. Hankkeessa pohditaan lisäksi ulosottoprosessin virtaviivaistamista ja keventämistä sekä töiden jakautumista eri henkilöstöryhmien kesken.

3. Tulevaisuus

3.1. Organisaation johtamiseen liittyvät näkökulmat

3.1.1. Ohjaus ja rakenteet

Valtionhallinto on ottanut viimeisten vuosien aikana harppauksen kohti entistä yhtenäisempää ohjaus- ja toimintamallia. Taustalla ovat vaikuttavuus- ja asiakasnäkökulmat sekä tarve uudistaa toimintatapoja.

Keskeisiä valtionhallinnon muutoshankkeita ovat olleet keskus- ja aluehallinnon virastaselvityshanke (Virsu), keskushallinnon uudistushanke (Kehu) ja valtion ohjausjärjestelmän kehittämishanke (Ohra).

Samaan aikaan on ollut käynnissä useita operatiivista toimintaympäristöä muuttavia hankkeita kuten Kieku ja valtiokonsernin yhteisten palvelujen luominen, millä on pyritty tukemaan koko valtionhallinnon yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Uudistusten perusteella voidaan tehdä seuraavia johtopäätöksiä:

- Hallinnon rakenteita kehitetään tulevaisuudessa yhtenäisesti ja noudattaen yhteisiä rakenteellisia kehittämisperiaatteita. Virsu-hankkeen selvityksessä päädyttiin viiteen kehittämisperiaatteeseen, joita ovat selkeä rakenne, valtakunnallinen toimivalta, asiakasnäkökulma, sähköiset palvelut, kyky muutokseen ja riskienhallinta. Nämä periaatteet vahvistettiin myöhemmin myös hallitusohjelmassa.

Virsu-hankkeen selvityksessä tehtiin kolmentyyppisiä ehdotuksia rakennemuutosten toteuttamiseksi. Oikeusministeriön hallinnonalalla hanke esitti valtakunnallisen tuomioistuinviraston, oikeusapuviraston ja ulosottoviraston perustamista. Oikeusministeriön hallinnonalalla haluttiin muutosta hallinnollisesti monimutkaisiin tai pirstaloituneisiin kokonaisuuksiin. Hallinnonalan organisaatorakenne noudattaa samaa ajattelua riippumatta sektorista, minkä vuoksi ulosottoa ja oikeushallintoa koskevat kysymyksenasettelut koskevat yhtäläillä syyttäjälaitosta. Suuntaus valtionhallinnon organisaatorakenteen kehittämisessä on saada aikaan suuremmat toiminnalliset kokonaisuudet, joiden johtaminen on selkeämpää ja strategisempää.

- Valtion ohjausjärjestelmän kehittämisessä päätavoitteena on ollut hallituksen toimien yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisääminen. Aiemman kahden erillisen prosessin – hallitusohjelmaprosessin ja talouden kehysprosessin – sijasta on yksi prosessi, jossa poliittiset tavoitteet sovitetaan talouden raameihin. Ohra-hankkeen vaikutukset näkyvät virastotasolla ennen kaikkea valtionhallinnon tulostuloskehittämisenä. Valtionhallinnon tulostuloskehittämisessä korostuu monivuotisuus ja tiiviimpi kytkeä hallitusohjelmaan, poikkialueellisuus ja koko valtionhallinnon yhteiset tulostavoitteet, jotka ovat alkaneet näkyä esimerkiksi

koko valtionhallintoon kohdistetuilla tehostamisvaatimuksilla, kuten tilatehokkuuden parantamisella, hankintatoimen kehittämistoimilla (Hama-hanke) ja palkkaliukuman rajoittamisella. Taloudellinen ohjaus on kytkeyty tavoitteiden toteuttamiseen siten, että tehostamiseen kytkeytyvät entistä useammin myös toimintamenosäästöt. Horisontaalisen ohjauksen merkitys on kasvanut.

- Valtionhallinnon yhteisten tulostavoitteiden ja konserniohjauksen toteuttaminen vaatii tukseen toimia myös operatiivisella puolella. Tällaisina voidaan nähdä keskitettyjen, koko valtionhallintoa palvelevien toimijoiden luominen. Palkeet, Senaatti, Valtori ja Hansel toimivat strategisina kumppaneina yhteisten tavoitteiden käytännön toteuttamisessa. Valtion virastoille ne näyttäytyvät lisäksi valtionhallinnon inhouse-palveluntuottajina, joiden ohjaaminen vaatii uudenlaista otetta ja näkökulmaa.

3.1.2. Talous

Suomen talouden tilaa on pidetty vakavana. Kuvaa varjostavat bruttokansantuotteen supistuminen, työttömyyden kasvu ja väestön ikääntyminen. Samaan aikaan julkinen talous on syvästi alijäämäinen. Julkisen talouden suunnitelma tähtää velkaantumisen taittamiseen hallituskauden päättymiseen mennessä ja rakenteellisten uudistusten toteuttamiseen. Oikeusministeriön hallinnonalalle osoitettiin kuitenkin hallitusohjelman mukaista lisärahaa, joka vastaa vuoden 2014 julkisen talouden suunnitelmassa olleita kumulatiivisia leikkauksia.

Valtionhallinnolle julkisen talouden alijäämäisyys ja sopeuttaminen merkitsevät pitkää epävarmuuden aikaa rahoituksen näkökulmasta. Lisärahan osoittaminen syyttäjälaitokselle esti toiminnan kriisiytymisen, joka olisi seurannut taloudellisista syistä tapahtuvaa henkilöstön irtisanomista.

Talouden paine ei ole kuitenkaan väistynyt. Kehyskaudella siirtyvien määrärahojen taso laskee, mikä johtuu järjestelmäinvestointien (Aipa, Hilda ja Vyvi-tuotteet) rahoittamisesta. Syyttäjälaitoksen ja oikeusministeriön strategisiin linjauksiin kuuluu, että siirtyvien määrärahojen taso mahdollistaa kehittämisen. Meneillään olevat järjestelmähankeet kuitenkin väistämättä syövät kehittämiseen tarkoitettua taloudellista liikkumavaraa tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden vaikeuserroin kilpistyy ennen kaikkea laitoksen menojen ja rahoituksen rakentamiseen (liite A.1). Valtionhallinnon organisaatioiden toimintaedellytykset ovat alkaneet viime vuosina eriytyä. Syyttäjälaitoksen toiminnallinen liikkumavara on väistämättä erilainen kuin esimerkiksi organisaation, jonka menorakenteessa henkilöstökulut edustavat 31 % ja jonka rahoituksesta vain 31 % tulee suoraan valtion budjetista.

Laitoksen toiminta on täysin budjettirahoitteista, ja menorakenteessa henkilöstökulut ovat noin 81 %. Muiden menojen kuten toimintaan liittyvien hankintojen ja toimitilakustannusten osuus on pieni, ja kehittämistoimien ansiosta se on jopa laskenut. Syyttäjälaitoksen menorakenne ei kestä toimintamenosäästöjen tai muulla tavoin toteutettujen säästöjen kasvua ilman, että kohdennuksil-

la on vaikutusta henkilöstömenoihin ja henkilöstömäärään. Taloudellisessa tilanteessa korostuvat erityisesti toiminnan ja talouden pitkäjänteinen suunnittelu sekä oman toiminnan kehittäminen.

3.1.3. Henkilöstö

Henkilöstö ja siihen sitoutuva osaaminen ovat syyttäjälaitoksen tärkein omaisuus. Henkilöstön palkkamenot ovat laitoksessa 81 %. Henkilöstön osaamisen kehittämistä on pidetty syyttäjälaitoksessa menestyksen avaimena, koska työtehtävät vaativat korkeata ammattitaitoa niin syyttäjänsihteerin kuin syyttäjän tehtävissä ja koska toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti.

Eläköityminen on henkilöstövoimavarojen johtamisen kannalta olennainen muutostekijä. Koko valtionhallinnossa eläköityminen on ollut kiihtyvää jo kymmenen vuoden ajan. Syyttäjälaitoksessa eläkkeelle poistuminen tulee kasvamaan vuoteen 2025 mennessä. Kumulatiivinen poistuma vastaa syyttäjänvirastoissa 34 %:a, joka jää vain hieman alhaisemmaksi kuin tuomioistuinlaitoksessa (liite A.8). Lisäksi syyttäjälaitoksen on otettava huomioon eläköityminen muilla oikeusministeriön hallinnonalan sektoreilla, erityisesti tuomioistuinlaitoksessa, mikä voi aiheuttaa henkilöstön siirtymistä sektorilta toiselle. Henkilöstörakenteessa näkyy myös sukupuolten osuuksien muutos erityisesti syyttäjäkunnassa. Naisten osuus syyttäjistä on saavuttanut miesten osuuden vuosina 2009 – 2014. Naisten osuuden voidaan olettaa kasvavan myös tulevaisuudessa.

Juttukannan vaativuuden kasvaessa ja työn digitalisoituessa korostuvat henkilöstöjohtaminen sekä kyvykkyyksien ja osaamisen kehittäminen. Muutoksessa onnistuminen ei ole sidoksissa pelkästään tieto- ja viestintätekniikan kehitykseen ja toiminnan kehittämiseen vaan myös henkilöstön valmiuksiin. Johtamisessa on varmistettava toimintakulttuuri, joka on monimuotoinen ja uudistumista tukeva.

3.2. Ydintehtävän suorittamiseen liittyvät näkökulmat

3.2.1. Väestön ja elinkeinoelämän keskittyminen

Syyttäjälaitoksen tehtävänä on huolehtia rikosvastuun toteuttamisesta valtakunnallisesti. Oman haasteensa asettaa työmäärän kehittyminen alueilla ja henkilöstöresurssien kohdentaminen.

Suomessa on jo pitkään ollut käynnissä väestön alueellinen keskittyminen erityisesti kasvukeskuksiin. Tilastokeskuksen väestörakennetilastojen perusteella voidaan todeta, että väkiluvun kasvu on kohdentunut ennen kaikkea Uudellemaalle ja lisäksi jonkin verran Pirkanmaalle ja Pohjanmaalle. Vastaavasti huoltosuhte on matalin Uudellamaalla ja korkein Etelä-Savossa sekä Keski-Pohjanmaalla. Vahvana skenaariona on pidetty väestön keskittymistä nykyistäkin vahvemmin kaupunkiseuduille, jotka puolestaan muodostavat nauhamaisia työmarkkina-alueita. Myös talouden taantumien on nähty voimistavan muuttoliikettä.

Elinkeinoelämän alueellinen keskittyminen on maailmanlaajuinen ilmiö. Suurin osa kehittyneiden maiden tuotannosta tehdään pinta-alaltaan pienellä alueella. Suomen aluekehityksessä on nähtävissä alkutuotannon ja perusteollisuuden työpaikkojen vähentyminen, mikä on näkynyt väistämät-

tä maaseudun ja joidenkin teollisuuskaupunkien hiipumisena. Siinä missä alkutuotanto perustuu hajautumiseen, on palvelutoimiala puolestaan keskittymishakuinen. Palvelutoimialan kasvu ja lokalisaatioetujen (ihmisten ja toimijat ovat lähekkäin, minkä vuoksi esimerkiksi tieto ja innovaatiot leviävät ja syntyvät helpommin) merkityksen kasvu vahvistanevat entisestään myös elinkeinoelämän keskittymistä.

Liitteestä B.2 ilmenee väestöennuste selvityksen kohteena olevalla alueella. Sen perusteella voidaan todeta, että väestö keskittyy entisestään Etelä- ja Länsi-Suomen alueelle.

3.2.2. Jutturakenne

Vuodesta 2008 lähtien rikosasioiden kokonaismäärä on pysynyt lähes muuttumattomana. Tavanomaisten rikosasioiden määrä on vähentynyt noin 12 prosentilla, kun taas erittelemättömien ja erityisesti vaativien asioiden määrä ja niiden laajuus on ollut selvässä kasvussa (vaativien asioiden määrä on kasvanut 35 prosentilla). Kuvattu trendi jatkuu myös tulevaisuudessa. Syyttäjän työt painottuvat yhä enemmän vaativiin rikosasioihin.

Työmäärä tavanomaisissa rikosasioissa on laskenut eri prosessi uudistusten myötä (noin 20 htv:lla vuoteen 2003 verrattuna). Vastaava kehitys on koskenut myös erittelemättömiä rikosasioita (noin 10 htv:tta vähemmän vuoteen 2003 verrattuna). Tavanomaisissa asioissa käytetään runsaasti esitutkinnan rajoittamista (noin 15 % saapuneista asioista). Niistä kolme neljäsosaa käsitellään kirjallisessa prosessissa. Liikennejuopumusasioissa kirjallisen menettelyn käyttöala on huomattavasti suppeampi. Myös erittelemättömistä asioista suuri osa käsitellään kirjallisessa prosessissa (noin 30 %). Näiden molempien keinojen käyttöasteissa on suuria vaihteluja syyttäjänvirastojen välillä. Etelä-Suomen syyttäjänvirastoissa esitutkinnan rajoittaminen edustaa 16–23 %:a ratkaistusta asioista, Länsi-Suomen syyttäjänvirastoissa 8–30 %:a, Itä-Suomen syyttäjänvirastoissa 13–18 %:a ja Pohjois-Suomen syyttäjänvirastoissa noin 20 %:a. Helsinkiä ja Itä-Uuttamaata lukuun ottamatta kirjallisen prosessin esitykset syyttäjänvirastoissa ylittävät 40 % ratkaistusta asioista. Helsingissä luku on 23 % ja Itä-Uudellamaalla 39 %.

Sen sijaan vaativissa rikosasioissa työmäärä on lähes kaksinkertaistunut vastaavana ajanjaksona. Vaativissa rikosasioissa erityisesti seksuaali-, huumausaine ja talousrikosten määrä on ollut nousussa.

Alueellisesti tarkasteluna Etelä-Suomen asiamäärä on pidemmällä aikavälillä pysynyt lähes muuttumattomana. Asiat painottuvat yhä enemmän vaativiin rikosasioihin. Länsi-Suomen alueella Sisä-Suomen asiamäärä on kasvanut, kun taas Pohjanmaan asiamäärä on laskenut. Myös tällä alueella vaativien asioiden osuus on ollut selvässä kasvussa. Itä-Suomen asiamäärä on laskenut. Sielläkin vaativien asioiden osuus on noussut. Pohjois-Suomen asiamäärät ovat olleet lähes muuttumattomat. Myös tällä alueella vaativien asioiden osuus on ollut nousussa.

Jatkossakin on odotettavissa, että asiamäärät kokonaisuutena pysyvät melko vakaina. Vaativien asioiden osuus kasvanee kuitenkin edelleen.

3.2.3. Yhteiskunnalliset muutokset

Suomeen on viimeisen vuoden aikana saapunut kymmeniätuhansia turvapaikanhakijoita. Tilanne on samankaltainen koko Euroopassa, ja sitä on pidetty jopa vakavimpana maailmaa koettelevana siirtolaiskriisinä toisen maailmansodan jälkeen. Syyttäjälaitoksen näkökulmasta on tärkeää ymmärtää taustasyyt ja pohtia, mitä valmiuksia laitoksella tulee olla ilmiöiden kohtaamisessa. Sama kysymys koskettaa syrjäytymistä.

Ruotsissa on tehty useita tutkimuksia Ruotsissa syntyneiden ja muualla syntyneiden rikollisuudesta. Näistä eniten siteerattu tutkimus on toteutettu Brån (Brottsförebyggande rådet) toimesta vuonna 2005. Tutkimuksissa on ilmennyt, että ulkomailla syntyneillä on rikollisuudessa yliedustus, joka on noin 2,5-kertainen. Syntymämaan lisäksi sosiaaliavun saaminen nosti riskiä. Johtopäätös samankaltaisista tutkimuksista on kuitenkin se, että ero rekisteröityjen rikosten osalta ulkomailla syntyneiden ja ruotsalaisten välillä johtuu eri syistä, joina pidettiin muun muassa alttiutta syrjinnälle oikeuslaitoksessa, lähtömaahan liittyviä taustasyitä kuten traumaattisia kokemuksia sekä elinoloja vastaanottavassa maassa. Viimeaikaisten tutkimusten perusteella tärkeimpänä selityksenä on pidetty eroa elinoloissa. Yleisesti ottaen ulkomailla syntyneet ovat yhteiskunnassa alemmassa sosioekonomisessa asemassa ja asuvat syrjityillä alueilla.

Valtiontalouden tarkastusvirasto kiinnitti vuoden 2015 vuosikertomuksessaan huomiota yhteiskuntaan integroitumiseen. Se totesi Nuorten syrjäytymisen ehkäisy -tarkastuksen ja tarkastusvaliokunnan mietinnön 1/2014 pohjalta, että köyhyys- ja syrjäytymisriskissä olevien määrä on Suomessa kasvanut. Riski syrjäytyä on erityisen suuri työttömillä nuorilla ja osalla maahanmuuttajista. Vastalääkkeitä syrjäytymiselle ovat ammatillisten perusvalmiuksien turvaaminen, tehokkaat työllisyys- ja kotouttamistoimet sekä riskiryhmien erityistarpeiden huomioiminen sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan yhteiskunnalliset muutostekijät kuten maahanmuutto, turvapaikanhakijoiden määrän kasvu ja syrjäytyminen edellyttävät laitokselta entistä korostuneempaa kykyä toimia yhteistyössä muiden viranomaisien kanssa. Myös oikeusturvanäkökohtien toteutumisen varmistaminen korostuu yhteiskunnallisissa murrostilanteissa. Toisaalta hyvä sosiaali- ja kriminaalipolitiikka ja siinä vaikuttaminen takaavat myös syyttäjien toimintakyvyn omalla tehtäväkentällään.

4. Kehittämispotentiaali

4.1. Kehittämisen ponnahduslauta

4.1.1. Tieto- ja viestintäteknikka mahdollistajana

Valtiontalouden tarkastusviraston vuonna 2015 valmistuneen Suomen kansan- ja valtiontalouden riskianalyysin mukaan yksi suurimmista valtion ja sen taloudenhoidon riskeistä on tuottavuus- ja taloudellisuustavoitteiden saavuttamatta jääminen.

Hallitusohjelmassa yhdeksi keskeisimmäksi kärkitekijäksi on nostettu digitalisaation sekä tieto- ja viestintätekniikan hyödyntäminen.

Valtiontalouden tarkastusviraston näkemyksen mukaan yksi Suomen heikkouksista digitalisaatiossa on ollut liiallinen tekniikkakeskeisyys. Digitalisaatio ei ole pelkästään tekninen asia, vaan sen tarjoamiin mahdollisuuksiin tarttuminen on toiminnan ja yhteiskunnan kehittämistä ja muuttamista. Niinpä esimerkiksi Aipa-, Kieku- tai Hilda-hankkeet eivät itsessään luo tehostumista ja parempaa vaikuttavuutta. Ne syntyvät vasta, kun toimintaa kyetään uudistamaan.

Syyttäjälaitoksessa on käynnissä asianhallintajärjestelmien sähköistyminen laajasti eri toiminnan lohkoilla. Lisäksi laitoksen viestintätekniikassa siirrytään valtion yhteiseen viestintäratkaisuun (Vyvi). Viestintäpalvelut on kytketty omaan tietokoneeseen, mikä lisää käytettävyyttä. Palvelut kattavat muun muassa sähköiset työtilat, verkkokokouspalvelut, pikaviestintäpalvelut ja työasemakohtaiset videoneuvottelut.

Tieto- ja viestintätekniikan kehitykseen liittyy mahdollisuuksia, joiden avulla toimintaa voidaan kehittää ja organisoida uudella tavalla. Olennaista erityisesti syyttäjälaitoksen osalta on paikkasidonaisuuden vähentyminen sekä automatisaatio, joka mahdollistaa työn tehostamisen digitalisaation avulla. Keinoihin kuuluvat esimerkiksi aineiston käsittelemisen digitaalisessa muodossa kokonaisuudessaan koko prosessin elinkaaren ajan ja työvaiheiden automaattisen suorittamisen tietotekniikan avulla.



4.1.2. Laatujohtaminen yhtenäisen toimintakulttuurin ja tuloksellisuuden pohjana

Laatu merkitsee ennen kaikkea organisaation toiminnan ja johtamisen laatua, jota johdetaan järjestelmällisesti. Laatuajattelu kattaa organisaation koko toiminnan.

Laatujohtamisjärjestelmät perustuvat prosesseihin, toiminnan arviointiin ja jatkuvaan parantamiseen. Järjestelmällisellä toiminnalla varmistetaan, että asetetut tavoitteet saavutetaan ja toimintaa kehitetään hallitusti ja strategisesti.

Prosessijohtaminen tuottaa vaikuttavuutta muun muassa työn tehostumisen ja yhtenäisen toiminnan kautta. Työn ja työvaiheiden kuvaaminen tekee toiminnan näkyväksi ja mahdollistaa kehittämisen ja resurssien paremman kohdentamisen. Ilman työn kuvaamista kehittämistoiminta jää sattumanvaraiseksi. Laatujohtamisen kehittyessä prosesseja voidaan sovittaa yhteen esimerkiksi keskeisten kumppaniorganisaatioiden kanssa.

Syyttäjälaitoksen ydintoiminnan kehittämisen lähtökohdat nojaavat yhteiskunnan odotuksiin, joita ovat syyttäjän toiminnan tasapuolisuus, joutuisuus ja taloudellisuus. Näiden lisäksi valtakunnan-syyttäjän tehtäviin kuuluu ylimpänä syyttäjänä edistää toiminnan laatua ja yhdenmukaisuutta. Valtionhallinnon yhteiset tulostavoitteet puolestaan ohjaavat hallinnollista toimintaa.

Laatujärjestelmätyöllä on mahdollista edistää yhteiskunnan asettamien tavoitteiden saavuttamista. Toiminnan organisoinnilla kuten tietyn tyyppisen toiminnan kokoamisella yhteen luodaan puolestaan paremmat edellytykset laatujohtamiselle.

4.1.3. Hyötylähteet

Kehittämispotentiaalin kartoituksessa keskeiset hyötylähteet löytyvät keskittämisestä, tehostamisesta sekä yhtenäisen toimintakulttuurin ja osaamisen kehittymisestä. Seuraavassa on kuvattu kehittämispotentiaalin hyötylähteitä yleisellä tasolla:

- **Keskittäminen** liittyy toimintaa suorittavien yksiköiden lukumäärän vähentämiseen ja organisaatorakenteen tiivistämiseen. Keskittämisen hyödyt liittyvät mittakaavaetujen hyödyntämiseen verrattuna hajautettuun malliin. Käsiteltävien asioiden määrän noustessa myös tehostaminen on kannattavaa ja mahdollista. Keskittämisen etuihin kuuluu myös joustavampi ja tehokkaampi työn jakaminen ja resurssien käyttö. Näistä voi seurata htv-säästöä ja mahdollisuus suunnata työpanosta ja resursseja uudelleen. Yhteydenpito palveluntuottajiin tai kumppaneihin tapahtuu yhdestä pisteestä, mikä luo paremmat edellytykset ohjaukselle ja kumppaanuuksien hallinnalle.
- **Tehostamisen** mahdollisuudet liittyvät manuaalisten ja toistuvien rutiinitehtävien automatisointiin, ICT:n kehittymiseen ja samantyyppisten toimintojen yhdistämiseen. Tämä tarkoittaa työn tekemisen prosessien ja järjestelmien entistä tiiviimpää yhdistämistä toisiinsa. Tehostaminen ja siihen liittyvä automatisointi vaativat tuekseen tekemisen prosessien standardointia, mikä luo edellytykset yhtenäisille toimintatavoille ja toimintakulttuurille. Sähköiset välineet tuovat paremman reaktionopeuden sekä ajantasaiset raportit.
- **Yhtenäisen toimintakulttuurin ja osaamisen** mahdollisuudet kietoutuvat keskittämisen kautta saatuun suurempaan volyyymiin. Tämä puolestaan mahdollistaa erikoistumisen ja ammattitaidon ylläpitämisen verrattuna hajautettuun malliin, jossa tehtävä voi olla

sivutoiminen tai muodostaa pienen osan tehtäväkuvasta. Osaamisen jakamista ja oman toiminnan kehittämistä tapahtuu joustavasti samaa asiakokonaisuutta hoitavien asiantuntijoiden ja näiden muodostamien tiimien välillä. Asiantuntijat voivat esimerkiksi muodostaa osaamiskeskuksen, joka neuvoa ja tukee muuta organisaatiota sekä laatii yhtenäiset toimintatavat. Ohjeet, tulkinat ja toimintatavat ovat yhtenäiset koko organisaatiossa, ja esimerkiksi henkilöstön yhdenmukainen kohtelu on paremmin turvattavissa. Ylimmän johdon näkökulmasta organisaatiota on helpompi johtaa ja kehittää.

4.2. Rikosvastuun toteuttaminen

4.2.1. Nykyinen toimintamalli

Rikosvastuun toteuttaminen nojaa kaksipuolaiseen organisaatioon. Toimintamalli lähtee siitä, että jokainen syyttäjänvirasto vastaa virastoon tulleista rikosasioista. Jos rikoskokonaisuus jakautuu eri virastoille, johtavat kihlakunnansyyttäjät sopivat ensisijaisesti keskenään, missä juttu käsitellään. Asiasta päättää tarvittaessa valtakunnansyyttäjä.

Isoon juttuun tai juttukokonaisuuteen määrätään syyttäjäpari tai syyttäjär ryhmä. Suurimmassa osassa asioita juttu on yhden syyttäjän vastuulla esitutkinnasta lainvoimaiseen tuomioon saakka. Valtakunnansyyttäjänvirastossa työskentelevät valtiosyyttäjät toimivat syyttäjinä yhteiskunnallisesti merkittävimmissä rikosasioissa sekä niissä asioissa, jotka käsitellään ensiasteessa hovioikeudessa. Valtakunnansyyttäjä edustaa syyttäjälaitosta korkeimmassa oikeudessa.

Syyttäjänvirastoissa toimii erikoissyyttäjiä talousrikosten, huumausaineiden ja järjestäytyneen rikollisuuden sekä erityisten henkilöön kohdistuvien rikosten alueilla. He käsittelevät vaativimmat rikosasiat omilla erikoistumisalueillaan. Taito-hankkeen myötä erikoistumisjärjestelmää ollaan uudistamassa vuonna 2017. Tämän jälkeen erikoistumisalueet ovat talouselämä, turvallisuus ja henkilöt.

Päivittäisrikollisuuden osalta virastoilla on erilaisia käytäntöjä. Helsingin syyttäjänvirasto ja Helsingin poliisilaitos ovat kehittäneet tätä toimintoa pisimpään. Ne ovat perustaneet rikosasioiden esikäsittely-yksikön (REK), joka huolehtii poliisin esitutkinnan rajoittamisesitysten käsittelystä ja kirjalliseen prosessiin menevistä asioista. Helsingin REK:ssä toimii tällä hetkellä neljä syyttäjää ja kaksi sihteeriä. Muissa virastoissa on eri tavoin järjestettyä säännöllistä yhteydenpitoa näissä asioissa.

Syyttäjä toimii esitutkinnanjohtajana niissä asioissa, joissa poliisia epäillään rikoksesta. Valtakunnansyyttäjänviraston syyttäjän toiminnan yksikössä toimii poliisirikosten käsittely-yksikkö, johon kuuluu kaksi tutkinnanjohtajaa, kaksi poliisia ja sihteeri. Yksikössä käsitellään poliisimiehen tekemiksi epäiltyjä rikosasioita. Jos suppean esiselvittelyn perusteella ei ole syytä epäillä rikosta, tiimin tutkinnanjohtaja tekee päätöksen tutkinnan tekemättä jättämisestä. Jos asia vaatii tarkempaa selvittelyä, tiimi siirtää asian alueellisen tutkinnanjohtajan käsiteltäväksi. Vuosittain on tullut vireille 700–800 asiaa. Tiimin tutkinnanjohtajat ovat tehneet ratkaisun noin 500 asiassa vuodessa, ja noin 300 asiaa on siirretty alueellisille tutkinnanjohtajille.

4.2.2. Kehittämispotentiaali

Aiemmat kokemukset

Helsingin syyttäjänviraston kokemukset rikosten esikäsittelytoiminnasta (REK) osoittavat, että toimintamallilla on mahdollista nostaa esitutinnan rajoittamisten määrää ja saada ne tehtyä oikea-aikaisesti harkittaessa esitutinnan käynnistämistarpeita. Menettelyllä voidaan myös tehostaa kirjalliseen prosessiin menevien asioiden käsittelyä ja näin vapauttaa muilta syyttäjiltä aikaa keskittyä vaativimpiin rikosasioihin. Kokemusten pohjalta koko Etelä-Suomen massarikosten käsittely REK-yksikössä vaatisi yhteensä kahdeksan syyttäjää ja neljä sihteerä. Yksikössä on saatu hyviä kokemuksia myös oikeustieteen harjoittelijoiden harjoittelujaksojen hyödyntämisestä toiminnassa.

Toiminnan keskittäminen

Syyttäjälaitoksen ydintoiminta on jaettavissa kahteen ryhmään, joista toisessa ovat yksinkertaiset asiat (summaariset asiat ja massarikokset) ja toisessa vaativat rikosasiat. Kehittämisperiaatteet eroavat toisistaan toiminnan luonteen vuoksi.



Summaaristen asioiden ja massarikollisuuteen liittyvien asioiden kehittämisessä merkittävää hyötyä tuovat erityisesti prosessijohtaminen ja lean-ajattelu, joilla pyritään tehostamaan asioiden läpivirtausta ja ratkaisutoiminnan yhdenmukaisuutta. Tuotannossa tulee tukeutua vahvasti tietojärjestelmien (Aipa) ja automatisaation mahdollisuuksiin. Tässä ryhmässä volyymien kokoaminen ja toiminnan keskittäminen on järkevintä.

Vaativien asioiden tehostaminen ja vaikuttavuus tulee ennen kaikkea työmenetelmien (muun muassa projektijohtamisen työvälineet) kehittämisestä sekä vuorovaikutuksen, verkostojen ja yhdes-

sä tekemisen avulla. Myös vaativissa asioissa tietyissä työvaiheissa (esimerkiksi aineiston lajittelu) tulee hyödyntää automatisaatiota. Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys tukee yhdessä tekemistä ja osaamisen jakamista. Tässä ryhmässä keskittäminen ei luo edellytyksiä toiminnan kehittämiseen, toisin kuin verkostomainen toiminta ja osaamisen jakaminen.

Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan toimintojen uudelleen organisoinnilla on merkitystä ennen kaikkea yksinkertaisten asioiden tehostamisessa. Kokoamalla volyymit yhteen valtakunnallisesti luodaan edellytykset toiminnan tehostamiseen ja yhdenmukaiseen ratkaisukäytäntöön. Ydintoiminnan keskittämistä tulee hyödyntää seuraavissa asioissa:

- **Summaariset rikosasiat**, joiden keskittäminen perustuu automatisaatioon ja volyymiin. Aipa-järjestelmä mahdollistaa saadun tiedon mukaan tietyn tyyppisten asioiden käsittelyn peräkkäin (rikosnimikehaun). Samanlaisten asioiden peräkkäin käsitteleminen tehostaa toimintaa. Ne asiat, joihin liittyy erillisiä selvityksiä sakotettavan tuloista, tulee käsitellä erillään muista summaarisista asioista. Tämä mahdollistaa selvien asioiden hyväksynnän siihen koulutetun toimistohenkilökunnan toimesta ainakin yleisimpien rikosten osalta (delegoitu toimivalta).
- **Massarikokset**, joiden käsittely on syytä keskittää yhteen toimintoon. Toiminnossa tulee hyödyntää Helsingin syyttäjänviraston rikosten esikäsittely-yksiköstä (REK) saatua kokemusta. Massarikoksista tehtiin yli 13 000 esitutkinnan rajoittamista koskevaa päätöstä koko maassa vuonna 2015 ja yli 22 000 esitystä kirjalliseen prosessiin. Luomalla yhtenäiset, virtaviivaistetut prosessit on mahdollista tehostaa toimintaa.

Läheinen yhteistyö poliisin kanssa rikostutkinnassa on tärkeää, jotta juttumassasta heti alkuvaiheessa saadaan poimittua pois rajoitettavat asiat. Kaikki kirjalliseen prosessiin esitettävät asiat voidaan käsitellä paikkakuntariippumattomasti. Keskittämällä on saavutettavissa volyymietuja ja toiminnan tehostumista. Niissä asioissa tarvittava yhteistyö poliisin kanssa on järjestettävissä sähköisillä menetelmillä (Lync, työasemakohtaiset videoneuvottelut ja sähköposti).

Valtakunnallinen toiminto tarjoaa mahdollisuuden kehittää syyttäjälaitoksen toimistohenkilökunnan roolia. Vastaavasti valtakunnallinen keskittäminen vapauttaa syyttäjäresurssia ja mahdollistaa nykyistä paremmin keskittymisen vaativimpiin juttuihin ja oman osaamisen kehittämiseen.

Valtakunnallisen toiminnon päivittäisestä johtamisesta vastaisi syyttäjä, joka myös tarvittaessa ratkaisisi erillistä harkintaa vaativat asiat. Muu henkilöstö koostuisi erityiskoulutetusta toimistohenkilökunnasta, joka ratkoisi valtaosan asioista.

Toimintoa voidaan hyödyntää syyttäjälaitoksen kouluttautumisympäristössä siten, että apulais-syyttäjien koulutuspolkuun sisällytetään aluksi työskentely valtakunnallisessa toiminnossa, jossa he oppisivat ratkaisu- ja työmenetelmät. Lisäksi oikeustieteen opiskelijoille voitaisiin tarjota harjoittelujaksoja toiminnossa.

Toiminnon päällikkyyden määräaikaisuus tarjoaisi mahdollisuuksia esimiestehtäviin suuntautuville. Oikein toteutettuna toiminnon päällikkyyttä voidaan hyödyntää johtamispolkuajattelussa.

Etelä-Suomen massarikosten määrä vaatisi kahdeksan syyttäjää ja neljä sihteerää. Selvityshenkilöt eivät ole tehneet tarkkaa arviota toiminnon vaatimasta työvoimasta, jos se ulotetaan koko maahan. Juttumäärien perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että koko maahan ulotettuna puhutaan vajaasta 30 syyttäjistä ja noin 15 sihteeristä.

Toiminto olisi muusta linjaorganisaatiosta erillinen valtakunnallinen toiminto, jonka henkilöstö olisi sijoitettu neljän viraston päätoimipaikkoihin. Jutut poimittaisiin valtakunnallisesta juttusäkistä. Toimintoon tulee luoda laatujärjestelmän mukaiset toimintaprosessit, mittarit ja yhtenäiset ratkaisulinjat.

Oikeusprosessin keventämiseen liittyvä hanke

Syyttäjälaitos on tehnyt useita rikosprosessin kehittämiseen liittyviä ehdotuksia, joista osa on huomioitu oikeudenhoidon uudistamisohjelmassa. Näytöltään selvien rikosasioiden kokonaisvaltaisempi, sektorirajat ylittävä kehittäminen on kuitenkin vielä kesken.

Oikeusministeriö on laatinut arviomuistion oikeusprosessien keventämisestä. Yhtenä toimenpiteenä on esitetty esitutkintaviranomaisten roolin laajentamista. Lisätoimenpiteenä on esitetty ensiasteen päätöksentekovallan nykyistä laajempaa siirtoa esitutkintaviranomaiselle tai syyttäjälle.

Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan näytöltään selvät rikosasiat tulee jatkossakin hoitaa syyttäjälaitoksessa, jossa on tarvittava kokonaisosaaminen. Toimivaltakysymykset ovat vain yksi tuloakseli asiaan. Tehokkaalla, syyttäjälaitoksen sisäisellä organisoinnilla ja sitä tukevalla prosessiuudistuksilla saavutetaan yhteiskunnan kannalta parhaimmat tulokset. Erityiskoulutettu, syyttäjän ohjauksessa työskentelevä syyttäjäsihteerä kykenee selviytymään tehtävistä paremmin kuin tutkintatehtävissä ja hajautetussa poliisiorganisaatiossa työskentelevä poliisi.

Organisaation osien roolien selkiyttäminen

Uudessa organisaatiossa tulee eri osien roolit selkiyttää nykyistä paremmin. Nykymallissa Valtakunnansyyttäjävirsto syyttää yhteiskunnallisesti merkittävässä asioissa, jotka ovat viime vuosina lohkaisseet merkittävän osan sen resursseista. Operatiivinen syyttämistoiminta on vienyt väistämättä panoksia kehittämis- ja ohjaustyöltä.

Valtakunnansyyttäjävirston tulee jatkossa keskittyä ydintoiminnan ohjaamiseen ja kehittämiseen sekä ennakkoratkaisutoiminnan johtamiseen. Tulevissa isoissa syyttäjävirstoissa on parhaimmat edellytykset yksittäisten rikosasioiden käsittelemiselle ja tätä kautta rikosvastuun toteuttamiselle. Roolien selkiyttäminen tarkoittaa operatiivisen toiminnan keskittämistä alueellisille yksiköille tai virstoille. Tämä selkiyttää tilannetta myös resurssien tulosohjauksen näkökulmasta.

Kanteluasiat

Kanteluasioiden käsittely on mahdollista rakentaa joko Taito-hankkeen erikoistumisalueiden pohjalta niin, että eri erikoisalueisiin kuuluvat kantelut valmisteleo siihen alueeseen erikoistunut syyttäjä, tai tulevien virastojen tai alueiden varaan niin, että kantelut ensisijaisesti ratkaistaan virastoissa tai alueella. Tällaisen mallin toteuttaminen edellyttää, että kanteluihin liittyvää toimintaa ohjataan keskitetysti laatu järjestelmän mukaisesti valtakunnansyyttäjän esikunnasta. Tämä tarkoittaa käytännössä yhtenäistä toimintaprosessia ja yhtenäistä ratkaisulinjaa, jonka ylläpitämisestä huolehtisi erikoissyyttäjäryhmiä vetävät valtiosyyttäjät. Kantelutoiminnan ohjaamisesta kokonaisvastuun kantaisivat apulaisvaltakunnansyyttäjä ja syyttäjän toiminnan päällikkö.

Jos kantelut käsiteltäisiin virastoissa tai alueilla, syntyisi viraston tai alueen johdolle parempi kuva ratkaisutoiminnan laadusta. Tämä tukisi viraston tai alueen toiminnan kehittämistä.

Uusi toimintatapa edellyttäisi devoluutio- ja substituutio-oikeuden antamista virastojen tai alueiden päälliköille. Tällä hetkellä ainoastaan valtakunnansyyttäjällä on tällainen oikeus. Devoluutio- ja substituutio-oikeuden keskittäminen ainoastaan valtakunnansyyttäjälle perustuu aikaan, jolloin moni syyttäjän esimies ei toiminut syyttäjän toimissa (kihlakunnanvirastot), ja organisaatio oli muutoinkin hyvin pirstaleinen.

Toimivallan siirtäminen hallitusti tarkoittaisi ainoastaan, että sitä käyttäisivät valtakunnansyyttäjän nimittämät päälliköt hänen vahvistamansa ratkaisulinjan mukaisesti ja hänen apunaan. Mahdollisen organisaatiomuutoksen jälkeen jokaisessa syyttäjänvirastossa toimisi yli 40 syyttäjää ja kahdessa suurimmassa virastossa yli 100 syyttäjää, mikä mahdollistaa myös syyttäjän työn valvonnan uudistamisen.

Kolmantena vaihtoehtona voisi olla malli, jossa kanteluratkaisut valmistellaan alueilla tai virastoissa, josta ne esitellään edelleen valtakunnansyyttäjälle tai apulaisvaltakunnansyyttäjälle. Tällainen ratkaisu ei vaadi devoluutio- tai substituutio-oikeuden laajentamista.

Selvityshenkilöiden esitys on luonteeltaan keskustelunavaus, jota voidaan jatkaa mahdollisen uuden organisaation käynnistymisen jälkeen.

4.3. Toiminnan tuki (talous, HR, ICT ja tieto)

4.3.1. Nykyinen toimintamalli

Syyttäjälaitoksen tukitoimintojen organisointi nojaa kaksipuoliseen organisaatiomalliin. Valtakunnansyyttäjänvirasto ohjaa keskusvirastona toimintaa ja huolehtii laitostasoisista vastuista. Syyttäjänvirastot puolestaan huolehtivat omaan henkilöstöön ja talouteen liittyvistä operatiivisista tehtävistä. Samansisältöistä hallintotyötä tehdään 11 syyttäjänvirastossa ja Valtakunnansyyttäjänvirastossa. Nykymalli perustuu hajautettuun hallintoon.

Selvityshenkilöt kartoittivat hallinnollisten tehtävien organisointia ja tehtävien suorittamiseen käytettäviä resursseja syyttäjänvirastoille osoitetulla kyselyllä. Lisäksi selvityksessä on hyödynnetty talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmistä saatavia tietoja. Tiedot ilmenevät liitteistä C.1 – C.6.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että hallinnolliseen työhön käytettävä aika vaihtelee virastojen välillä eri tehtäväkokonaisuuksissa. Kokonaistyömäärä ilman Valtakunnansyyttäjänviraston ja Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänviraston työpanosta asettui noin 11,29 htv:hen vuodessa. Syyttäjänvirastoissa tehdyn työn lisäksi Valtakunnansyyttäjänvirastossa panoksia kohdentuu tähän osa-alueeseen noin 4 htv:ttä.

Selvityshenkilöiden johtopäätös on, että hallinnollisen työn tehokkuutta ja kehittymistä rasittaa työn organisointi organisaatorakenteen mukaisesti. Kun syyttäjänvirastoissa tehtyä työmäärää verrataan karkealla tasolla Valtakunnansyyttäjänvirastossa tehtyyn työhön, voidaan todeta, että hallinnollinen työ väistämättä painottuu tällä hetkellä operatiiviseen hallinnolliseen työhön.

4.3.2. Muutostekijät

Palvelukeskusmallin loppuunsaattamisen vaatimukset ja vaikutukset

Deloitte Finlandin tutkimuksen (Deloitte Support Services Benchmarking Study 2014) perusteella voidaan todeta, että palvelukeskustyön osuus on taloushallinnossa kasvanut Kieku-organisaatioissa 3 %: vuosina 2010–2014 ja että eri osa-alueiden välillä on merkittävää vaihtelua aina 4 %:sta (matkustus) 81 %:iin (palkanlaskenta). Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Palkeissa tehtävä operatiivinen hallintotyö on kasvanut hitaasti, ja keskittämispotentiaalia on vielä runsaasti käytettävissä.

Valtiokonsernissa on laadittu taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon strategiat vuoteen 2020 asti. Koko valtionhallinnon linjauksena on yhteiset prosessit ja tietojärjestelmät sekä palvelukeskusmallin vahvistaminen. Tämä näkyy siten, että Palkeille keskitetään entistä enemmän hallinnollisia tehtäviä. Näistä uusimpana kokonaisuutena on hallitusohjelmaan sisältyvä kirjaus tilinpäätöksen ja kirjanpidon keskittämisestä Palkeisiin.

Palkeille siirtyvien tehtävien tarkempi määrittely on vielä kesken. On kuitenkin selvää, että varsinaisen kirjanpidon ja tilinpäätöksen lisäksi Palkeille tulee siirtymään edellä mainittuja toimintoja tukevia operatiivisia taloushallinnon tehtäviä. Siirtyvät tehtävät kohdistuvat kirjauksesta tilinpäätökseen, hankinnasta maksuun ja tilauksesta perintään – prosesseihin. Siirtyviä tehtäviä ovat muun muassa muistiotositteiden laadinta ja hyväksyntä, irtaimistorekisterin ylläpito, poistosuunnitelmat ja aktivointilaskelmat.

Operatiivisten taloushallintotehtävien siirtyminen Palkeisiin merkitsee sitä, että syyttäjälaitoksen taloushallinnon tehtävät painottuvat johdon laskentatoimeen. Toisaalta palvelukeskusmallin myötä jäljelle jäävien tehtävien keskittäminen laitoksessa on entistä ajankohtaisempaa.

Kiekun ja kirjanpitoyksikkömuutoksen asettamat vaatimukset ja vaikutukset

Syyttäjälaitos ottaa Kiekun käyttöön 1.10.2016. Samassa yhteydessä syyttäjälaitoksesta tulee oma kirjanpitoyksikkönsä. Kiekun yhtenä lähtökohtana on ammattimaisen esimiestoiminnan vahvistaminen, yhtenäiset toimintamallit koko valtionhallinnossa sekä kustannussäästöt.

Kustannussäästöjä ei synny pelkästään järjestelmän käyttöönotolla, vaan säästöt edellyttävät toimintatapojen yhtenäistämistä ja hallinnollisten toimintojen keskittämistä. Kysymys on haastava erityisesti oikeusministeriön hallinnonalalle, jossa organisoituminen perustuu pirstaloituneeseen virastorakenteeseen.

Tehostamisella on suora vaikutus operatiivisen hallintotyön resursointitarpeeseen. Kieku-toimintamallien myötä mitoituksena on, että yksi henkilöstöhallinnon ammattilainen kykenee hoitamaan operatiivisen henkilöstöhallinnon noin 100 henkilötyövuoden osalta. Osa Kiekun jo käyttäneistä organisaatioista on saavuttanut jopa paremmat tehokkuusluvut.

Keskittämiseen liittyy myös ajatus osaamisen kehittymisestä. Kiekun taustalla olevat SAP-järjestelmä, virkaehtosopimusmaailma ja kirjanpitoyksikkösäätely edellyttävät, että hoidettava tehtäväkokonaisuus ja vastuualue muodostavat valtaosan henkilön tehtäväkuvasta. Lisäksi suoritteiden määrän on yllettävä volyymiltään riittävälle tasolle. Nämä ovat perusedellytyksiä sille, että tehtävissä vaadittava osaaminen voi kehittyä.

4.3.3. Kehittämispotentiaali

Automatisaatio ja rationalisointi

Automatisaation mahdollisuudet kytkeytyvät ennen kaikkea talous- ja henkilöstöhallintoon:

- **Ostolaskujen määrän vähentäminen.** Nykyisten virastojen talouden ja hankintojen rakenne on samanlainen. Virastot ostavat tuotteita keskitettyjen sopimusten ja markkinoilla tapahtuneiden keskittämisten vuoksi pitkälle samoilta toimittajilta. Syyttäjälaitoksen laskut saapuvat valtaosiltaan virastokohtaisesti. Samaa laskuttajaa koskevat laskut voitaisiin yhdistää yhdeksi syyttäjälaitoksen laskuksi ja vähentää sähköisessä kierrätyksessä olevien laskujen määrää. Vastaavaa toimintamalli on jo käytössä Postin kanssa. Esimerkiksi ISS Palvelujen laskujen kokonaismäärä syyttäjälaitoksessa oli vuonna 2014 yhteensä 396 laskua. Kuvatulla mallilla kierrossa olevien laskujen määrä vähenisi 384:lla (96 %). Tämä vähentäisi sekä asiatarastuksen että laskujen hyväksyjän kuormittumista. Laskujen määrän vähentämisen potentiaalia voi tarkastella liitteestä C.3.
- **Ostolaskujen automaattinen käsittely.** Nykyisin laskut tiliöidään ja hyväksytään manuaalisesti ja yksittäisinä kappaleina. Automatisointi liittyy sopimuskohdistuksen ja tiliöintikoodin käyttämiseen. Sopimuskohdistus soveltuu laskuihin, jotka perustuvat sopimukseen ja joissa laskun summa on etukäteen tiedossa. Ostolaskujen kohdistaminen hyväksytyihin sopimuksiin sopimusnumeron perusteella automatisoi laskujen hyväksymiskierron poistaen manuaalivaiheet. Tiliöintikoodia on mahdollista käyttää laskuissa, joiden

tiliöinti on etukäteen tiedossa. Tällöin lasku tiliöityy automaattisesti ilman manuaalista työtä oikealle tiliointikoodille. Näiden toimintojen potentiaalia on mahdollista tarkastella liitteestä C.2 , C.3 ja C.4.

- **Itsepalveluportaalit ja sähköiset asianhallintajärjestelmät.** Henkilöstöhallinnossa automatisaatio näkyy itsepalveluportaalin (Kieku-järjestelmä) ja valtion yhteisen rekrytointijärjestelmän (valtiolle.fi) muodossa. Myös oikeusministeriön hallinnonalalla käynnissä olevalla Hilda-hankkeella voidaan edistää automatisointia.

Toiminnan keskittäminen

Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan henkilöstöhallinnon operatiiviset tehtävät ja taloushallinnon kokonaisuus tulisi kyetä suorittamaan ensivaiheessa noin 8–9 htv:lla. Kun otetaan huomioon Kiekun jo käyttöön ottaneiden organisaatioiden kokemukset, myös tätä tehokkaammat luvut ovat tulevaisuudessa todennäköisesti mahdollisia. Tehostamismahdollisuus on kuitenkin selvä, kun sitä vertaa toimintoihin nykyisellään käytettyyn noin 15 htv:een. Lukuun ei sisälly strategiseen henkilöstöjohtamiseen kuuluva htv, johon selvityshenkilöt esittävät lisäpanostusta tulevaisuudessa.

Keskittämistä on mahdollista hyödyntää seuraavissa toiminnoissa:

A. Hallinnolliset ja operatiiviset työt:

- **Laskujen, matkalaskujen ja tositteiden käsittely (asiatarkastus ja tiliöinti).** Nykyisten syyttäjänvirastojen talouden rakenne on samanlainen. Osto- ja myyntilaskujen käsittelyn keskittäminen mahdollistaa tehostamisen. Lisäksi sillä turvataan paremmin yhdenmukainen toiminta, joka korostuu kirjanpitoyksikkömuutoksen vuoksi. Kokonaismäärät ovat niin pienet, ettei hajautettu tekeminen ole järkevää. Osto- ja myyntilaskujen ja matkalaskujen määrät vuonna 2014 ilmenevät liitteestä C.2 – C.5.
- **Taloussuunnittelu.** Taloussuunnittelu kytkeytyy tulosohejaukseen, seurantaan ja tilinpäätökseen. Selvityshenkilöt esittävät, että jatkossa taloussuunnitteluun liittyvät valmistelutehtävät (muu muassa tulosohejausasiakirjojen esivalmistelu) hoidetaan keskitetysti. Keskittämisen kautta saavutettava etu liittyisi ennen kaikkea taloussuunnittelun avustavien tehtävien ammattimaisuuden kasvattamiseen.
- **Rekrytointi ja palvelussuhdeasiat.** Nykyisin rekrytointiin ja palvelussuhteeseen liittyviä tuki- ja valmistelutehtäviä tehdään sekä syyttäjänvirastoissa että Valtakunnansyyttäjänvirastossa. Syyttäjälaitoksen rekrytointimäärät vuonna 2013 ilmenevät liitteestä C.6. Rekrytointien verrattain suuren määrän vuoksi keskittäminen antaa paremmat mahdollisuudet myös tehostamiselle. Selvityshenkilöt esittävät, että rekrytoinnin tukitehtävät sekä muut palvelussuhdeasiat (muun muassa palvelussuhteen hallinta, työajanhallinta, sairauspoissaolojen hallinta) hoidetaan jatkossa keskitetysti. Rekrytointiprosessin omistajuus ja ohjaaminen on tällöin Valtakunnansyyttäjänvirastossa. Lisäksi selvityshenkilöt esittävät, että mahdollisen uuden organisaatorakenteen mukaiset päälliköt esittelevät suoraan

valtakunnansyyttäjälle tämän toimivaltaan kuuluvat nimittämisasiat. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä on jatkossa syytä tutkia mahdollisuutta vähentää palkkausjärjestelmäpäätöksillä nimittämisasioiden määrää.

- **Pääkäyttäjätehtävät.** Kirjapitoyksikkömuutoksen myötä syyttäjälaitoksen pääkäyttäjätehtävät lisääntyvät. Pääkäyttäjätehtävät ja niihin liittyvät ohjeistamistehtävät muulle organisaatiolle on tehtävien luonteen vuoksi järkevintä keskittää.
- **Sisäisten palveluiden yleinen järjestäminen ja sopimusten hallinta.** Sisäisten palveluiden kuten matkapalveluiden, maksuaikakorttien ja postipalvelujen yleinen järjestäminen on järkevintä toteuttaa keskitetysti, koska kyse on hankinnoista ja/tai taloushallintoon kytköksissä olevista palveluista.
- **Ulkoiset raportointitehtävät ja korvausten hakeminen (erityisesti henkilöstö- ja taloushallinnossa).** Ulkoiset raportointitehtävät kattavat muun muassa tietojen toimitamisen ja keräämisen valtionhallinnon yhteisiin järjestelmiin sekä erilaiset korvaushakemukset (esimerkiksi Kela-korvaukset, koulutuskorvaukset). Näissä asioissa keskitetty toiminta tehostaa toimintaa.
- **Kirjaamotyö.** Aipan myötä manuaalikirjaamisen voidaan arvioida vähenevän. Siltä osin kuin järjestelmä edelleen vaatii erillistä kirjaamista, on syytä harkita tämän toiminnon keskittämistä. Hilda-järjestelmä tulee tuomaan uuden toimintaympäristön myös hallintoasioiden käsittelyyn. Myös näissä asioissa siirrytään sähköiseen arkistointiin. Tässä ympäristössä on syytä harkita, tulisiko siihen liittyvä kirjaamis- ja arkistointitoimi keskittää.

B. Tehtävät, joihin liittyy erityisosaaminen tai kumppanuus ydintoimintaan (business partnering):

- **Suunnitelmien, sisäisten ohjeiden ja toimintatapojen laatiminen.** Nykyisessä toimintamallissa erilaisia suunnitelmia, ohjeita ja raportteja laaditaan sekä virastoissa että Valtakunnansyyttäjänvirastossa. Selvityshenkilöt esittävät, että kaikki henkilöstöön ja talouteen liittyvät asiakirjat, prosessit ja toimintamallit laaditaan jatkossa keskitetysti koko syyttäjälaitokselle. Linjaukset ja neuvonta hoidetaan yhdestä pisteestä, mikä vahvistaa yhdenmukaista toimintaa. Tässä toimintalohkossa voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän myös ulkoisia kumppaneita.
- **Johdon tuki ja raportointi.** Henkilöstösuunnitteluun, laskentatoimeen sekä laatujärjestelmään liittyvä ylimmän johdon tuki, raportointi ja mittarointi hoidettaisiin keskitetysti. Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan tämän toimintalohkon merkitys kasvaa uudessa organisaatiossa.
- **Kumppanuuksien hallinta ja yhteistyö.** Palveluntuottajien ja kumppaneiden ohjaus toteutetaan yhdestä pisteestä, mikä luo edellytykset kokonaisuuden hallinnalle. Tarkeempi kuvaus tukitoimintoihin liittyvistä kumppaneista ja palvelun tuottajista löytyy liitteestä C.7.

- **Henkilöstön kehittäminen ja esimiesten tuki.** Henkilöstön kehittäminen kattaa osaamisen, johtamisen ja työkyvyn (ml. työsuojelu). Nykyinen toimintamalli on ollut pirstaleinen siten, että kehittämistä on tehty osakokonaisuuksittain tai hajautetusti (virasto / VKSV). Kehittyneempään toimintamalliin siirtyminen edellyttää, että tukitoiminnoissa keskitytään työvälineiden (esimerkiksi osaamisen arviointivälineet, työkyvyn tukipalvelut, mentorointi, työnohjaus jne.) kehittämiseen sekä esimiesten ja koko henkilöstön kykyjen valmentamiseen. Esimiehet käyttävät välineitä systemaattisesti osana jokapäiväistä toimintaa. Toiminta kattaa myös esimiesten tuen vaativissa henkilöstöjohtamisen tilanteissa (esimerkiksi työkykyneuvottelut).
- **Henkilöstöpolitiikka ja työnantajatoiminta.** Toiminto kattaa työnantajatoiminnan, virkaehtosopimusneuvottelut sekä yhteistyön henkilöstön edustajien ja työmarkkinalaitoksen kanssa. Toimintoa hoidetaan keskitetysti jo nykyisin
- **ICT.** Syyttäjälaitoksessa hoidettavat ICT-asiat liittyvät oleellisesti siihen, miten uutta tekniikkaa hyödyntämällä kehitetään toimintaa. Toiminta perustuu kumppanuksiin (ORK ja Valtori). Läheinen yhteistyö tärkeimpien sidosryhmien ja ministeriön tietohallintoyksikön kanssa on ratkaisevaa.
- **Tietopalvelu.** Tietopalvelu tukee syyttäjien ydintoimintaa. Siinä oleellisinta on hyvä yhteistyö muiden läheisten viranomaisten tietopalvelua hoitavien viranomaisten sekä niiden tahojen kanssa, jotka tuottavat syyttäjille tärkeää tietoa.

Toimintamuutos – kohti ydintoiminnan kumppanuutta

Selvityshenkilöt esittävät, että syyttäjälaitoksessa siirrytään keskitettyyn toimintamalliin, jossa hallinnollisia tuki- ja ohjaustehtäviä hoidetaan yhdessä toimintayksikössä. Keskitetyn toiminnon tehtävänä on a) tukea ydintehtävää suorittavan toimintayksikön johtoa ja esimiehiä johtamisessa, b) tuottaa ja kehittää sisäisiä palveluja ja c) ohjata hallinnollisia ja resurssien käyttöön liittyviä prosesseja.

Esimiehet ja johto vastaavat johtamansa yksikön toiminnasta, taloudesta ja henkilöstöstä. Toimintamallia arvioitaessa on erotettava toiminnan tuen asiantuntija- ja tukitehtäväroolit johtamis- ja esimiesroolista.

Toimintamuutos merkitsee paikallisesti tehdyn työn määrän vähenemistä ja erikoistuneen osaamisen lisäämistä. Keskittämisen ja tehostamisen kautta saaduilla resurssisäästöillä voidaan rahoittaa muutos operatiivisesta työstä vaativampaan ja ydintoimintaa strategisesti tukevaan asiantuntijatyöhön, mikä kasvattaa toiminnan vaikuttavuutta. Muutos koskettaa eniten HR-funktiota, jossa siirrytään tukemaan koko organisaation kasvua ja oppimista verrattuna nykytilaan, jossa on korostunut hallinnollinen rooli. Kehityskulku merkitsee toiminnan tuen logiikan uudistamista.



5. Organisaatorakenne

5.1. Lähtökohta

Selvityshenkilöt ovat organisaatorakenteen osalta pitäytyneet toimeksiannon mukaisissa rajoissa. Toimeksiannossa organisaatorakenteen vaihtoehtoisiksi esitettiin kaksi rakennemallia, joista toinen perustuu yhden viraston ja toinen neljän viraston malliin. Ahvenanmaan maakunnansyyttäjätoiminnot jäivät toimeksiannon ulkopuolelle.

Selvityshenkilöt eivät tässä yhteydessä ole myöskään tarkastelleet syyttäjälaitoksen toimipaikkaverkostoa, minkä vuoksi siihen ei esitetä muutoksia. Toimipaikkaverkoston tarkastelutarpeet liittyvät keskeisten sidosryhmien kuten käräjäoikeusverkoston muutoksiin.

5.2. Arviointi

5.2.1. Selvitettävien organisaatioyksikköjen perustiedot

Organisaation muodostamisen näkökulmasta kahdella rakennemallilla ei välttämättä ole merkittävää eroa. Tosiasiassa yksi virasto (syyttäjälaitos) on jaettava johdettavissa oleviin kokonaisuuksiin. Näin ollen toiminnan jakaminen neljään alueeseen toimii hyvänä pohjana myös yhden viraston mallissa. Muodostettavien organisaatioyksiköiden perustietoja tarkastellaan esityksessä molempien mallien osalta toimeksiannon mukaisella jaolla: Etelä-Suomi, Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi ja Itä-Suomi.

Uusia organisaatioyksiköjä koskevat perustiedot henkilöstön, talouden, rikosasioiden ja sidosryhmien osalta liitteeseen A.2, A.5, B.1 ja D.2.

Aineiston pohjalta voidaan todeta, että muodostettavat yksiköt tulevat eroamaan toisistaan. Uudet yksiköt ovat jaettavissa profiiliensa perusteella kahteen koriin, joista ensimmäisessä ovat Etelä-Suomi ja Länsi-Suomi sekä toisessa Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi. Saapuneiden juttumäärien, henkilöstömäärän ja väestöennusteiden perusteella Etelä-Suomi ja Länsi-Suomi tulevat olemaan suurimmat yksiköt myös tulevaisuudessa.

Etelä-Suomen ja Länsi-Suomen alueiden juttuprofiili painottuu vielä voimakkaammin vaativiin rikosasioihin. Talouselämä keskittyy myös tälle alueelle, minkä voidaan arvioida vaikuttavan myös jatkossa erityisesti talousrikoksiin. Erityisesti Itä-Suomi mutta myös Pohjois-Suomi ovat vaarassa ikääntyä. Tämän voidaan olettaa vähentävän jonkin verran rikollisuutta tällä alueella.

Ikärakenteeltaan ikääntyneimmät virastot ovat Itä-Suomi ja Länsi-Suomi, joiden syyttäjähenkilöstön keski-ikä ylittävät noin kolmella vuodella valtionhallinnon keski-ikä (46,3). Toimistohenkilökunnassa ikääntyminen näkyy laajempaan ja voimakkaampana ilmiönä, koska kolmessa virastossa keski-ikä asettuu noin 54–55 vuoteen.

Syyttäjälaitoksen organisaation sisärajojen muodostamisessa johtolankana on pidetty yhtenäisyyttä poliisin organisaatorajojen kanssa. Organisaatiouudistus johtaisi siihen, että uusilla organisaatioyksiköillä olisi väistämättä nykymalliin verrattuna määrällisesti laajempi sidosryhmäjoukko, jonka kanssa yhteistyö on järjestettävä.

Tulevilla alueilla toimii 2–3 poliisilaitosta jokaisella alueella. Käräjäoikeuksia tulee olemaan 5–7. Pohjois-Suomea lukuun ottamatta alueet tulevat toimimaan kahden hovioikeuden tuomiopiirissä. Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä-Suomen alueella toimisi kolme poliisilaitosta ja Pohjois-Suomen alueella kaksi poliisilaitosta. Nykyisellä käräjäoikeusjaotuksella ensiksi mainituilla kolmella alueella toimisi seitsemän käräjäoikeutta kussakin ja Pohjois-Suomen alueella viisi. Kolme ensin mainittua aluetta toimisivat kahden hovioikeuden alueella kukin, kun Pohjois-Suomi kokonaisuudessaan kuuluisi Rovaniemen hovioikeuspiiriin. Sidosryhmien jakautuminen ilmenee liitteestä D.2.

5.2.2. Hyödyt ja haitat

Selvitystyöhön liittyi kuulemistilaisuuksia, joista laajin toteutettiin työpajamuodossa helmikuussa 2016. Tilaisuuteen osallistuivat syyttäjänvirastojen päälliköt, hallintosihteereitä, pääluottamusmiehet ja Valtakunnansyyttäjänviraston henkilöstöä. Asiaa käsiteltiin myös päälliköiden koulutus- ja neuvottelupäivillä marraskuussa 2015 sekä hallintosihteeripäivillä tammikuussa 2016.

Eri organisaatiovaihtoehtojen arvioinnissa on hyödynnetty kuulemisten yhteydessä tuotettua aineistoa.

Nykyisen organisaatiomallin hyödyt ja haitat:

Hyödyt	Haitat
Sidosryhmät ovat määrällisesti hallittavissa. Yhteistyö on vakiintunutta ja helppoa.	Käsittelyajat ja ratkaisukäytäntö vaihtelevat laitoksen sisällä virasto- ja syyttäjakohtaisesti.
Yhtenevät ulkorajat erityisesti poliisin kanssa tuottavat lisäarvoa.	Resurssien käyttö ja kehittäminen perustuu organisaatorakenteeseen (virastorakenne), eikä se siten ole tehokasta ja joustavaa. Kehittäminen ei tuota yhteisiä toimintatapoja laitostasolla.
Johtaminen on tuttua ja työntekijät tunnetaan hyvin.	Virastojen koossa, resursseissa ja työmäärissä on suurta vaihtelua, mikä luo haavoittuvuutta.
Joillakin toiminnan tuen osa-alueilla on kyetty luomaan toimivia keskitettyjä malleja.	Henkilöstöllä on suppeammat erikoistumis- mahdollisuudet.
	Tukipalvelut eivät tuota lisäarvoa ydintehtävän suorittamiselle.
	Ei mahdollista sellaisenaan valtakunnallisia toimintoja.

Neljän viraston organisaatiomallin ja yhden viraston hyödyt ja haitat:

Hyödyt	Haitat
Toiminta ja ratkaisukäytäntö yhtenäistyvät (tukitoiminta ja ydintoiminta). Kehittäminen ja toiminnan ohjaus perustuu suurempaan kokonaisuuteen eikä hajautuneeseen virastorakenteeseen.	Sidosryhmien määrä kasvaa. Neljän viraston mallissa koettiin, että sidosryhmäyhteistyölle on määritettävissä selkeät johtajat, jotka ovat lähellä sidosryhmää. Yhden viraston mallissa sidosryhmäyhteistyön toimivuus edellyttää vahvaa alueorganisaatiota.
Henkilöstön erikoistumis- ja kehittymismahdollisuudet laajenevat. Työrooleja on mahdollista kehittää vaativampaan suuntaan.	Johtamisen erkaantuminen arjesta.
Henkilöstöresurssien käyttö ja jakaminen on	Yhden viraston mallissa haittavaikutusten eli-

suuremmissa kokonaisuudessa joustavampaa. Organisaatio on nykymalliin verrattuna vähemmän haavoittuvainen.	minointi edellyttää vahvaa alueorganisaatiota.
Tulosohjauksen rakenne kevenee.	
Organisaatorakenne joustaa paremmin toimintaympäristön muutoksissa.	
Tietämys on keskitettyä, ja tieto kulkee nopeammin ja yhdenmukaisemmin organisaatorakenteessa.	
Johtaminen ammattimaistuu. Laitoksen johdon osaaminen on laajempaa, koska johto muodostuu tasaisemmin sekä keskus- että aluetason johdosta.	
Hallinto kevenee. Päällekkäisiä toimintoja (erityisesti toiminnan tuessa) on mahdollista karsia.	
Resurssien yhteensovittaminen sidosryhmien kanssa on helpompaa isommassa organisaatorakenteessa.	
Mahdollistaa paremmin valtakunnallisten toimintojen luomisen.	

5.2.3. Johtopäätökset

Kuulemistyöpajan perusteella erityisesti syyttäjälaitoksen johdossa on varsin yhtenäinen käsitys siitä, että toimintatapoja on välttämätöntä uudistaa ja että kehittämispotentiaalin toteuttaminen edellyttää toisenlaista organisoitumista kuin nykyisin. Kuulemistyöpajan kuudesta pienryhmästä neljä päätyi esittämään neljän viraston organisaatiomallia ja kaksi yhden viraston mallia.

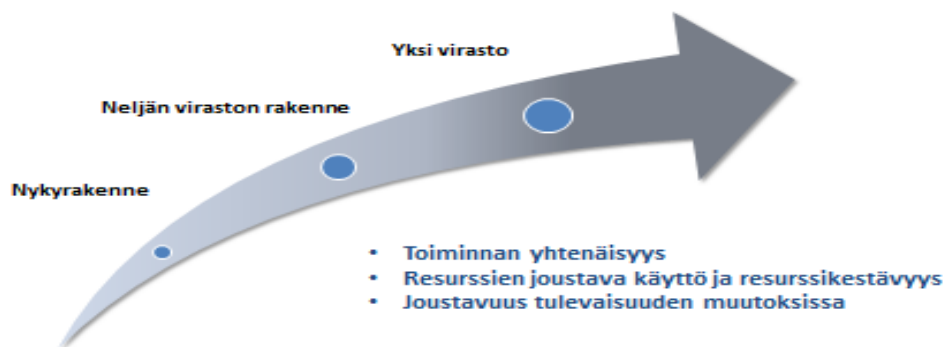
Perusteluissa neljän tai yhden viraston organisaatiomallille ei ollut ratkaisevia eroja. Kyse oli enemmänkin näkökulman tai mielipiteen eroista kuin selkeistä, faktapohjaisista argumenteista.

Neljän viraston ja yhden laitoksen hyödyt kytkeytyvät vahvasti syyttäjälaitoslaissa asetettujen vaatimusten, kuten yhdenmukaisuuden ja taloudellisuuden toteutumiseen sekä laitoksen strategiakartassa mainittuihin asioihin, kuten ammattimaiseen johtamiseen.

Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan neljän viraston ja yhden viraston rakenteen ero tulee esiin yhtenäisyyden intensiteetissä. Yhden viraston mallissa toiminnan yhtenäisyys, resurssien joustava käyttö ja resurssikestävyys sekä joustavuus tulevaisuuden muutoksissa ovat vahvimillaan.

Ero kasvaa neljän viraston malliin, mikäli se toteutetaan ainoastaan virastojen määrää vähentämällä mutta ilman nykyisen ohjaus- ja toimintamallin uudistamista.

Parhaiten kehittämispotentiaalia tukee yhden viraston organisaatorakenne, joka on selkeä ja toiminnallisesti vahva. Kehittämispotentiaalia on mahdollista toteuttaa myös neljän viraston mallissa, jos siihen yhdistetään toimintatapojen uudistus ja yhtenäiset ohjausmenetelmät, kuten johtamis- ja laatu järjestelmä ja laitostasoinen työjärjestys.



6. Selvityshenkilöiden esitys

6.1. Organisaatio

Selvityshenkilöt esittävät, että syyttäjälaitos organisoidaan jatkossa alueellisten ja valtakunnallisten toimintojen varaan. Malli on toteutettavissa joko yhden laitoksen mallina tai neljän viraston mallina, johon kytketään yhtenäinen laatu- ja johtamisjärjestelmä sekä toimintatapojen uudistaminen. Ahvenanmaan maakunnansyyttäjän toiminnot säilyisivät entisellään molemmissa vaihtoehdoissa. Organisaatioyksiköt olisivat tällöin:

- **Alueelliset (operatiiviset) toimintayksiköt tai virastot**, joita ovat Etelä-Suomi, Pohjois-Suomi, Länsi-Suomi ja Itä-Suomi sekä Ahvenanmaan maakunnan syyttäjän yksikkö.
- **Valtakunnansyyttäjän esikunta (ohjaus- ja tukitoiminnot) tai Valtakunnansyyttäjänvirasto**, johon kuuluvat syyttäjätöiminnan yksikkö, johdon tuki ja toiminnan tuki.

Esitys sisältää keskitettyjen, valtakunnallisten toimintojen luomisen sekä ydin- että tukitoimintoihin:

- **Rikosvastuun toteuttamisen** puolella keskitetyt valtakunnalliset toiminnot kattaisivat summaariset rikosasiat, massarikokset ja poliisirikokset. Toimintoihin nimettäisiin 2–4 vuo-

deksi kerrallaan päällikkö, joka vastaisi toiminnon johtamisesta. Valtakunnalliset toiminnot (valtakunnallisen toiminnon päällikkö) olisivat syyttäjän toiminnan yksikön päällikön tai apulaisvaltakunnansyyttäjän suorassa alaisuudessa.

Toiminnon henkilöstö sijoitettaisiin neljän viraston tai alueen päätoimipisteisiin.

Muu operatiivinen toiminta olisi alueellisissa yksiköissä. Näin ollen Valtakunnansyyttäjänvirastossa hoidettaisiin jatkossa kehittämis- ja ohjaustehtäviä. Lisäksi siellä hoidettaisiin ennakkoratkaisutapauksia korkeimmassa oikeudessa.

- **Tukitoiminnoissa** keskitetty toiminto kattaisi johtamista ja ydintoimintaa tukevat hallinnolliset tehtävät. Tehtävät keskitettäisiin toiminnan tuen yksikköön, jonka tehtävänä olisi myös ohjata sisäisiin toimintoihin liittyviä prosesseja ja kehittää tukitoimintaa. Jotta keskitetty toiminto ei tuottaisi kitkaa, olisi kussakin alueellisessa yksikössä tai virastossa sen päällikköä avustava assistentti (esimerkiksi osastosihteeri), joka toimisi keskitetyn toiminnon ja alueellisen toiminnon rajapinnassa.

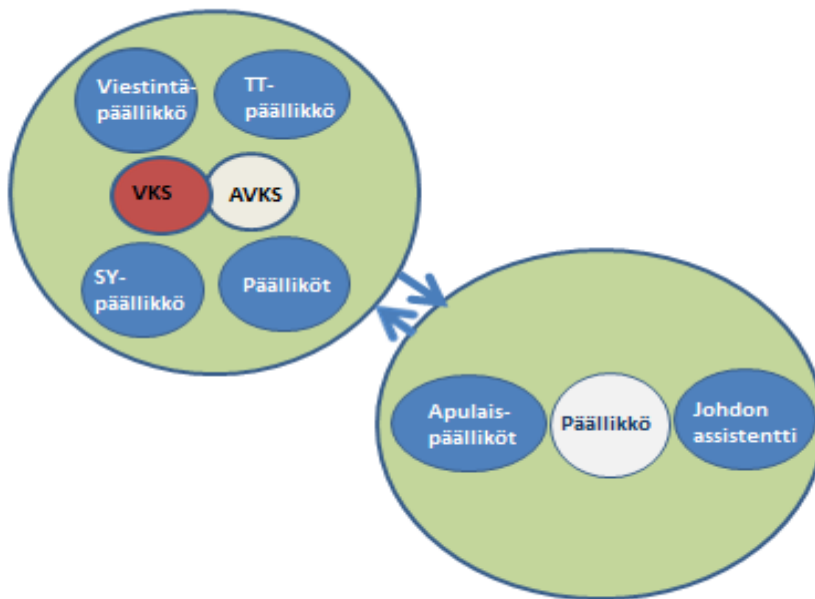


6.2. Johtaminen

Organisaatiouudistus tulee nähdä toimintatapojen ja johtamiskulttuurin uudistumisena, jotta sillä saavutetaan hyötyä ja vaikuttavuutta. Mikäli organisaatiouudistus toteutetaan, sen edellytyksesi on asetettava vaatimus yhtenäisestä toiminnasta ja sen toteutumisen seurannasta.

Johtaminen perustuisi johtamisfoorumeihin, johtamisjärjestelmään ja sisäiseen tulosohjaukseen. Näillä luotaisiin edellytykset yhtenäiselle esimies- ja johtamiskulttuurille, sisäiselle koordinaatiolle ja tulosvastuulle.

Johtamisfoorumeja olisivat syyttäjälaitoksen johtoryhmä (strateginen johtoryhmä) sekä alueiden ja esikunnan johtoryhmät (operatiiviset johtoryhmät). Näiden kokoontumiset sovitettaisiin yhteen siten, että vuorovaikutus kahden tason välillä toimisi sujuvasti. Johtoryhmien lisäksi laitoksessa on tarve johtoryhmien yhteisiin suunnittelupäiviin sekä kaikkien esimiesten yhteisiin, säännöllisiin esimiesvalmennuksiin, joissa keskityttäisiin johtamis- ja esimiesosaamisen kehittämiseen.



Johtamisjärjestelmä kattaisi koko laitoksen toiminnan. Johtamisjärjestelmässä tehtävät kuvattaisiin selkeästi prosesseina ja työvaiheina. Siinä määritettäisiin johdon ja henkilöstön roolit, toiminnan sisäinen arviointi ja kehittäminen.

Organisaatiota ohjaisivat syyttäjälaitoksesta annettu laki ja valtioneuvoston asetus sekä oikeusministeriön asetus syyttäjänvirastojen palvelutoimistoista. Lisäksi valtakunnansyyttäjä vahvistaisi koko laitoksen työjärjestyksen, mitä selvityshenkilöt pitävät tarpeellisena sekä yhden laitoksen että neljän viraston rakennemallissa.

Sisäinen tulosohjaus pohjautuisi pitkälti nykyiseen tulosohjaukseen. Uudet valtakunnalliset toiminnot liitettäisiin osaksi sisäistä tulosohjausta. Tulosohjaukseen tulisi kuitenkin vahvemmin kytkeä laitoksen strateginen suunnittelu ja strategiakartan tarkastelu. Tulosohjauksen kehittämistä tulee jatkaa ottaen erityisesti huomioon kannustavuus ja valtakunnallisten toimintojen kehittyminen.

Esimiesten ja johdon roolit muuttuisivat uudistuksessa. Syyttäjälaitoksen johtoa olisivat valtakunnansyyttäjä, apulaisvaltakunnansyyttäjä, alueiden päälliköt tai virastojen päälliköt, esikuntayksiköiden päälliköt ja viestintäpäällikkö, jotka muodostaisivat laitoksen johtoryhmän. Heidän tehtäviinsä kuuluisi koko laitoksen strateginen johtaminen. Alueiden tai virastojen päälliköt ja esikuntayksiköiden päälliköt olisivat asemaltaan työnantajavirkkamiehiä. Lähiesimiesten kuten apulaispäälliköiden vastuulla olisi päivittäisjohtaminen.

Koska muodostettavat organisaatioyksiköt ovat kooltaan isoja, selvityshenkilöt ehdottavat, että uudessa organisaatiossa olisi selkeästi erotettuna omana tehtävänäan alueen päällikköä johtamisessa avustava ja sijaistava apulaispäällikkö.

6.3. Päätoimipaikat

Nykyinen toimipaikkaverkosto on rakennettu päätoimipaikkojen ja palvelutoimistojen varaan. Palvelutoimistoista on säädetty oikeusministeriön asetuksessa syyttäjävirstojen palvelutoimistoista (586/2014) ja päätoimipaikoista puolestaan syyttäjälaitoksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1390/2011).

Päätoimipaikan sijainnin merkitystä ei tule korostaa liiaksi, kun otetaan huomioon hallinnon keskittämistarpeet sekä viestintä- ja tietotekniikan kehitys. Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan mahdollisia päätoimipaikkoja olisivat:

- Etelä-Suomi: Helsinki
- Länsi-Suomi: Tampere tai Turku
- Pohjois-Suomi: Oulu
- Itä-Suomi: Kouvola, Kuopio tai Mikkeli

6.4. Esimiestyön organisointi

Tällä hetkellä syyttäjälaitoksessa on 25 apulaispäällikköä ja 10 hallintosihteeriä, jotka toimivat lähiesimiestehtävissä. Esimiestyön organisoinnin taustalla olevat periaatteet vaihtelevat syyttäjälaitoksen sisällä, ja tilanteet ovat erilaisia.

Organisaatorakenteen muutos itsessään vaikuttaa vain rajatusti esimiestyön organisointiin. Kiekuhankkeen taustalla olevat koko valtionhallinnon linjaukset lähtevät siitä, että henkilö ei voi olla samalla sekä esimies että henkilöstö- tai taloushallinnon ammattikäyttäjä. Oikeusministeriön hallinnonalan käyttöönottohankeessa roolien purkaminen on kytketty hallinnon keskittämiseen. Tämä tarkoittaa, että hallintosihteereiden roolia ei voida säilyttää nykyisenkaltaisena.

Esimiestyön organisointi ja lähiesimiestyön periaatteet on otettava huomioon yhtenä tulokulmana, mikäli toimipaikkaverkostoa tarkastellaan. Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan lähiesimiestyön pitkän aikavälin kehittämisperiaatteena tulisi olla se, että esimiestyö perustuu läsnäoloon. Etäjohtamiseen liittyvää rakennetta tulisi välttää mahdollisuuksien mukaan. Toiseksi, johdettavien kokonaisuuksien on oltava riittävän suuria, noin 10 – 15 henkilön kokonaisuuksia. Toimistohenki-

lökunnan organisoinnissa vaihtoehtoina voi olla tilanteesta riippuen se, että heidän esimiehensä on joko apulaispäälikkö tai tiiminvetäjänä toimiva syyttäjänsihteerin, mikäli toimipisteen toimistohenkilökunnan määrä on riittävän suuri.

7. Muutoksen vaikutukset

7.1. Vaikutusarvionnin toteutus

Selvityshenkilöt ovat arvioineet esittämänsä organisaatorakenteen vaikutuksia henkilöstön, johtamisen ja toiminnan vaikuttavuuden, tasa-arvon, sidosryhmäyhteistyön, lainsäädäntömuutosten sekä keskeisten tietojärjestelmien näkökulmista. Kunkin osion yhteydessä selvityshenkilöt esittävät myös toimenpiteitä, joilla voidaan lieventää kielteisiksi koettuja vaikutuksia.

Vaikutusarviointia tukee kuulemisyöpäjän yhteydessä tuotettu aineisto, jota on käsitelty organisaatorakenteen arviointia koskevassa osassa.

7.2. Henkilöstö

Tehtävien lakkaaminen ja syntyminen. Organisaatiouudistus vaikuttaa nykyisiin syyttäjänvirastojen päälliköihin ja hallintosihteereihin. Uudistus ei kuitenkaan johda henkilöstön vähentämistarpeeseen tai irtisanomisiin.

Rakennemuutoksen myötä nykyisten kymmenen viraston päällikön tehtävät lakkaavat. Tilalle tulee neljä uutta johtamistehtävää. Nykyisessä mallissa hallintosihteerit ovat hoitaneet oman virastonsa kaikki operatiiviset hallintoasiat niin talous- kuin henkilöstöhallinnon alueilla. Lisäksi he ovat useissa virastoissa toimineet kansliahenkilökunnan lähiesimiehinä. Hallintotehtävien keskittämisen myötä hallintosihteerin tehtäväkuva nykymuodossaan lakkaa.

Nykyisten hallintosihteereiden ja johtavien kihlakunnansyyttäjien määrät neljällä alueella ilmenevät liitteestä A.6. Selvityshenkilöiden käytettävissä olevien tietojen pohjalta voidaan vielä todeta, että kyseisessä joukossa tulee tapahtumaan jossain määrin eläköitymistä. Ilmiö koskee erityisesti hallintosihteereitä.

Toisaalta organisaatiouudistuksessa syntyy myös uusia mahdollisuuksia, kuten:

- Uudet johtamistehtävät (uudet päällikkötehtävät, valtakunnalliset toiminnot, alueellisten toimintayksiköiden varapäällikkyydet)
- Uudet tukitoimintotehtävät (uudet asiantuntijatehtävät, johdon assistenttitehtävät)

Vanhojen tehtävien lakkaamiseen ja uusiin tehtäviin valintaan liittyy oikeudenmukaisen kohtelun toteutuminen. Mikäli henkilö ei tule valituksi, nousevat uuteen tehtäväkuvaan ja palkkaturvaan liittyvät kysymykset esille. Muutosten hallintaa helpottaa, jos tilanteet pystytään rajoittamaan mahdollisimman pieneen joukkoon.

Viran sijoittamisyksikön muuttuminen. Keskistettyyn toimintoon siirtyminen voi merkitä, että virkamiehen uusi tehtävä sijaitsee organisaatioyksikössä, joka sijoittuu eri paikkakunnalle. Tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi nykyisten hallintosihteereiden kohdalla.

Selvityshenkilöt korostavat työjärjestelyjen merkitystä muutoksen läpiviennissä. Tilanteissa, joissa nykyinen hallintosihteeri valitaan uuteen tehtävään, hän voisi esimerkiksi työskennellä osittain nykyisessä ja osittain uudessa työpisteessä erikseen sovittavalla tavalla. Myös etätyöllä voidaan lieventää työn kuormittavuutta.

Työn tehostuminen ja työn mielekkyys. Mikäli organisaatiouudistuksessa päädytään perustamaan valtakunnallisia toimintoja, voi muutos onnistuessaan merkitä muulle syyttäjäkunnalle parempaa mahdollisuutta keskittyä vaativimpiin rikosasioihin. Syyttäjälaitoksen näkökulmasta tämä voi merkitä rikosasioiden läpivirtauksen tehostumista. Myös syyttäjänsihteereille voi tarjoutua mahdollisuuksia kehittää omaa tehtävänkuvaansa vaativampaan suuntaan. Selvityshenkilöt arvioivat, että työn tehostuminen, mahdollisuudet keskittyä olennaiseen ja työn mielekkyys lisäävät työhyvinvointia ja syyttäjäuran houkuttelevuutta.

Matkustamisen lisääntyminen. Erityisesti henkilöstöjärjestö on tuonut esille riskin siitä, että uusi organisaatorakenne lisääisi matkustamista. Selvityshenkilöt kuitenkin toteavat, että organisaatiouudistuksessa ei esitetä muutoksia toimipaikkaverkostoon. Syyttäjien matkustamiseen vaikuttavat enemmän ratkaisut tuomioistuinverkostosta.

Matkustaminen on kuitenkin henkilöstön hyvinvointia kuormittava tekijä. Matkustamistarpeita voidaan minimoida myös kehittämällä omaa toimintaa sekä hyödyntämällä tieto- ja viestintekniikkaa kuten työasemakohtaisia neuvottelumahdollisuuksia entistä enemmän.

Toimenpide-ehdotukset

Oikeudenmukaisuus valinnoissa	<ul style="list-style-type: none"> • Avoin hakumenettely uusiin tehtäviin (vähintään päällikkötehtävissä)
Muutokset viran sijoituspaikassa	<ul style="list-style-type: none"> • Räätelöidyt työjärjestelyt (esimerkiksi työskentely laitoksen toimipaikoissa, etätyö)
Muutosturva ja työn mielekkyyden säilyttäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus hakeutua uusiin tehtäviin • Muutoskeskustelujen käyminen muutoksen piirissä olevien virkamiesten kanssa • Räätelöidyt asiantuntijatehtävät tai lähiesimiestehtävät uudessa organisaatiossa • 24 kuukauden palkkaturva vakinaisessa virassa oleville, mikäli vaatavuustasoon tulee muutoksia

7.3. Johtaminen

Suuremmat hallinnolliset organisaatioyksikkökoot luovat paremmat edellytykset joustavammalle ja tasapuolisemmalle resurssienjaolle ja -käytölle sekä tekevät organisaatioyksiköistä vähemmän haavoittuvia. Lisäksi organisaatioyksiköiden ohjaus on helpompaa ja ohjauksen laatuun on mahdollista panostaa enemmän.

Organisaatorakenne ja johdon roolit selkiytyvät. Johto muodostuu ylimmän johdon lisäksi operatiivisten organisaatioyksiköiden sekä tuki- ja ohjausyksiköiden päälliköistä, mikä luo tasapainoisemman kokonaisuuden.

Kuulemisessa nostettiin yhtenä seikkana esiin virasto- tai aluetason johtoryhmätyöskentelyn käytännön toimivuus. Johtoryhmät ovat nykymallissa koostuneet johtavan kihlakunnansyyttäjän lisäksi apulaispäälliköistä. Mikäli samaa periaatetta noudatetaan uudessa organisaatioissa, johtoryhmän koko kasvaa merkittävästi.

Johtoryhmätyöskentely tulee organisoida uudelleen uudessa tilanteessa. Toimiva tapa on esimerkiksi johtoryhmän koon rajoittaminen ja laajennetun johtoryhmän ottaminen käyttöön. Laajennettuun johtoryhmään osallistuisivat kaikki apulaispäälliköt, ja siellä käsiteltäisiin esimiestyöhön liittyviä asioista. Siihen voitaisiin yhdistää niin haluttaessa myös esimiesvalmennusta. Laajennettu johtoryhmä voisi kokoontua esimerkiksi 6–8 viikon välein.

Johtoryhmäkoon kasvaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Johtoryhmäkoon rajaaminen • Laajennettujen johtoryhmien käyttäminen
----------------------------------	--

7.4. Tasa-arvo ja johtamisen monimuotoisuus

Syyttäjälaitoksessa sukupuolijakaumaa on tarkasteltu toimintakertomuksessa ja henkilöstötilinpäätöksessä erityisesti asiantuntijatehtävissä. Sukupuolten eriytymistä tiettyihin organisatorisiin aseisiin on tarkasteltava myös johto- ja esimiestehtävissä erityisesti tilanteessa, jossa johdon roolit muuttuvat ja painottuvat uudelleen.

Naisten ja miesten osuudet johto- ja päällikkötehtävissä on liitteessä A.7. Apulaispäällikkötasolla eli keskijohdossa naisten ja miesten osuus on tasainen. Naisten osuus ylimmässä johdossa on sen sijaan olematon tai vähäinen. Esimerkiksi Valtakunnansyyttäjänviraston organisaatiouudistuksen myötä naisten osuus Valtakunnansyyttäjänviraston johdossa laski 50 %:sta (2/4) 0 %:iin (0/2). Johtavista kihlakunnansyyttäjistä vain 20 % on naisia.

Koko valtionhallinnossa johtoon kuuluvista (ei sisällä ylintä johtoa) oli vuonna 2013 naisia 34,2 %, missä myös on tietoisien kehittämisen paikka. Syyttäjälaitoksessa vastaava luku (sisältäen johtavat

kihlakunnansyyttäjät ja Valtakunnansyyttäjänviraston yksikön päälliköt) oli 15 %, mikä alittaa valti-onhallinnon kehityksessä jopa vuoden 1997 tason.

Organisaatiouudistuksessa on huolehdittava siitä, että sukupuolijakauma erityisesti johtamistehtävissä on tasaisempi. Tällä on vaikutusta organisaatiokulttuuriin, päätöksenteon monimuotoisuuteen ja työnantajakuvaan. Selvityshenkilöiden käsityksen mukaan kyse ei ole syyttäjälaitoksessa enää siitä, etteikö johtotehtäviin olisi löydettävissä sekä päteviä naisia että miehiä.

Eriytyminen johtotehtävissä	<ul style="list-style-type: none"> • Tehtävässä vaadittavien johtamistaitojen ja siihen liittyvien näyttöjen ymmärtäminen laajasti ja monipuolisesti • Kyvyn ja potentiaalain painottaminen valinnassa tikapuumallin mukaisen uralla etenemisen sijasta
------------------------------------	---

7.5. Toiminnan vaikuttavuus

Organisaatiouudistus ei aiheuta muutoksia syyttäjälaitoksen kehukseen. Uudistus ei tuo suoria rahallisia säästöjä, mutta tehostaa toimintaa. Selvityshenkilöiden näkemyksen mukaan toiminnan vaikuttavuuden parantuminen näkyy johtamisen ja toiminnan tehostumisen muodossa.

7.6. Sidosryhmäyhteistyö

Organisaatiouudistuksen myötä virastojen tai alueiden sidosryhmien määrä kasvaa. Toisaalta suuremmat kokonaisuudet ja valtakunnalliset toiminnot mahdollistavat sen, että sidosryhmien toimintatavoista muodostuu kokonaisvaltaisempi kuva. Siten syyttäjälaitoksella olisi paremmat eväät tehdä valtakunnallisia kehittämissuhteita.

Yhteistyön järjestäminen käytännössä edellyttää uutta otetta. Viraston tai alueen johtaja tulee keskittyä strategiseen johtamiseen ja hänen varahenkilönsä tai jonkun muun apulaispäälliköistä tulisi huolehtia operatiivisemmasta yhteistyöstä.

Valtakunnalliseen yhteistyöhön tulee panostaa nykyistä enemmän jo valtakunnallisten toimintojen vuoksi.

Sidosryhmien määrän lisääntyminen	<ul style="list-style-type: none"> • Valtakunnallisen sidosryhmäyhteistyön lisääminen • Operatiivisen paikallisyhteistyön vastuuttaminen uudelleen uuden viraston sisällä
--	---

7.7. Keskeisimmät tietojärjestelmät

Tukitoiminnoissa uudistus vaikuttaa ennen kaikkea Kieku-järjestelmään ja siihen liitännäisiin järjestelmiin kuten Rondon ja M2:een. Palkeiden mukaan muutokset pystytään toteuttamaan kolmen kuukauden vasteajalla. Tämä tarkoittaa, että päätösten organisaatorakenteesta pitäisi olla tiedossa viimeistään loppukesästä tai alkusyksystä, mikä organisaatiouudistus tulee voimaan 2017 alusta lukien. Kiekun käyttöönoton valmistelussa on myös kyetty ennakoimaan organisaatiomuutoksen mahdollisuus luomalla jo tässä vaiheessa järjestelmään aluerakenne.

Summaaristen rikosasioissa on tarkoitus ottaa käyttöön Aipa-tietojärjestelmä loppuvuodesta 2016. Aipan kehittämisessä on otettu huomioon keskittämisen mahdollisuus. Sakari-järjestelmässä rikosasiat jaetaan virastoittain. Neljän tai yhden viraston malli edellyttää muutoksia Sakariin. Oikeusrekisterikeskuksella on kokemusta vastaavista virastojen yhdistämisistä. Haasteeksi saattaa muodostua tietokantojen iso koko. Tämä saattaa edellyttää nykyistä nopeampaa siirtämistä arkistotietokantaan. Massarikosten keskittäminen valtakunnalliseen yksikköön voi taas pienentää jossain määrin perustettavien syyttäjänvirastojen tietokantoja. Massarikokset, joita on määrällisesti paljon, eivät kuitenkaan ole kooltaan kovin suuria. Erikseen tulee selvittää mahdolliset haasteet, joita syntyisi yhden tietokannan rakentamisesta.

7.8. Lainsäädäntömuutostarpeet

Neljän syyttäjänviraston malli edellyttää syyttäjälaitoksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 9 ja 15 §:ien muuttamista. Asetuksen 9 §:ssä säädetään syyttäjänvirastojen toimialueista ja päätösmipaikoista. Syyttäjänvirastojen toimialueet noudattavat maakuntarajoja lukuun ottamatta Pyhtään kuntaa. Pykälässä olisi tarkoitus määritellä, että tiettyyn maakuntaan kuuluvat kunnat kuuluvat tietyn syyttäjänviraston toimialueeseen. Näin saadaan tiiviimpi ja ymmärrettävämpi säädös verrattuna siihen, että pykälässä lueteltaisiin kaikki kunnat, jotka kuuluvat syyttäjänviraston toimialueeseen. Kuntaluetteloon perustava säädös edellyttäisi sen tarkistamista jokaisen kuntaliitoksen yhteydessä.

Pyhtään kunta on kaksikielinen. Etelä-Suomen syyttäjänviraston toimialue on muutenkin kaksikielinen. Pyhtäätä lukuun ottamatta koko Itä-Suomen syyttäjänviraston toimialue on suomenkielinen. Pyhtäällä sattuneet rikokset käsitellään Itä-Uudenmaan käräjäoikeudessa. Näin on perustelua, että kunta kuuluu Etelä-Suomen syyttäjänviraston toimialueeseen. Pyhtää kuuluu myös tällä hetkellä Itä-Uudenmaan syyttäjänviraston toimialueeseen.

Asetuksen 15 §:ssä säädetään eräiden syyttäjien kielitaitovaatimuksesta. Kaksikielisillä toimialueilla vaaditaan erinomainen kirjallinen ja suullinen ruotsin kielen taito sekä hyvä kirjallinen ja suullinen suomen kielen taito asetuksessa säädetyltä määrältä syyttäjiä. Tarkoituksena on, että jatkosakin vaadittaisiin tällainen kielitaito vastaavalta määrältä syyttäjiä. Tämä koskee Etelä-Suomen ja Länsi-Suomen syyttäjänvirastoa.

Yhden syyttäjänviraston malli edellyttää useita teknisiä muutoksia syyttäjälaitoksesta annettuun lakiin. Yhden syyttäjänviraston mallissa ei olisi erikseen Valtakunnansyyttäjänvirastoa, vaan valtakunnansyyttäjän esikunta. Koko syyttäjälaitoksen käsittävän viraston johtaminen vaatisi sen jakamista alueisiin. Laitoksella olisi lisäksi valtakunnallisia yksiköitä. Edellä mainituista asioista tulisi yleisluontoisesti säätää lailla.

Tuomioistuinten osalta on tarkoitus uudessa tuomioistuinlaissa säätää yleisluontoisesti tuomioistuinten toimista. Tarkemmat määräykset tulisivat tuomioistuinten työjärjestyksiin. Vastaava säädöstekniikka tulisi omaksua syyttäjälaitoksen osalta. Näin olisi harkittava erikseen, miltä osin tänä päivänä asetuksessa säädetyistä asioista tulisi määrätä koko syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä.

Säädösehdotukset ovat liitteessä D.3 – D.5.

8. Etenemispolku

8.1. Vaiheistus

Uusi organisaatio voisi aloittaa vuoden 2017 alusta lukien. Valtakunnalliset ja keskitetyt toiminnot tulisi kuitenkin käynnistää vaiheistettusti, osittain vuoden 2017 jälkeen:

- Vaihe 1:** Projektipäällikön tai -päälliköiden nimeäminen ja käytännön valmistelutyöt kuten sidosryhmäneuvottelut, resursoinnin ja tulosohjauksen valmistelu sekä toimintamallien luominen.
- Vaihe 2:** Toiminnan laajentaminen koko Etelä-Suomen alueelle. Kolmannen vaiheen käytännön valmistelutyöt.
- Vaihe 3:** Toiminnan laajentaminen koko Suomeen.

8.2. Täytäntöönpanon valmistelu

Muutoksen täytäntöönpano edellyttää valmistelutyötä. Valmisteluvaiheen tehtäväkokonaisuudet aikatauluineen ovat karkeasti seuraavat:

Helmi–maaliskuu 2016: kuulemisvaihe

Muutos ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset tulee käsitellä henkilöstön kanssa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa säädetyllä menettelyllä. Työnantajan neuvotteluesitys tulee viedä syyttäjälaitoksen YT-kokouksen käsiteltäväksi. Laitoksen YT-kokous toimii foorumina koko valmistelun ajan.

Samaan aikaan voidaan järjestää syyttäjänvirastoille, keskeisille sidosryhmille ja järjestöille kirjallinen kuuleminen.

Maaliskuu 2016: neuvottelut oikeusministeriön kanssa

Uudistus edellyttää muutoksia syyttäjälaitosta koskevaan lainsäädäntöön. Asiasta tulee neuvotella syyttäjälaitosta tulosohjaavan oikeusministeriön kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Samassa yhteydessä tulee käynnistää säädösvalmistelu, mikäli ministeriö puoltaa hanketta.

Huhtikuu 2016: käytännön valmistelutöiden aloittaminen

Valtakunnalliset, keskitetyt toiminnot merkitsevät toimintatapamuutoksia. Selvityshenkilöt esittävät, että huhti–toukokuussa käynnistetään uuden organisaation edellyttämät käytännön valmistelutyöt. Keskitetyt toiminnot edellyttävät selkeitä vastuunjaon ja roolien määrittelyjä ja toimintaprosesseja. Alkuvaiheen työ edellyttää projekti- ja viestintäsuunnitelman laatimista sekä todennäköisesti työpajatyöskentelyä.

Eryteisesti valtakunnallisille ja keskitetyille toiminnoille tulee nimetä vastuuhenkilöt tai projektipäälliköt.

Syyskuu 2016: hallituksen esityksen jättäminen eduskunnalle

Mikäli organisaatiouudistus halutaan voimaan vuoden 2017 alusta lukien, tulee sen edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia koskeva Hallituksen esitys saada eduskuntakäsittelyyn viimeistään heti syysistuntokauden alussa.

Syys–lokakuu 2016: valinnat uusiin tehtäviin ja muutoskeskustelut

Uudet johtamistehtävät tulee laittaa avoimeen hakuun vähintään laitoksen sisällä. Hakumenetellessä tehtävään valinta kytkettäisiin eduskunnan päätökseen.

Uudet asiantuntijatehtävät erityisesti keskitetyssä toiminnan tuessa ja uusien organisaatioyksiköiden johdossa voitaisiin toteuttaa ensi vaiheessa kyselynä muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle. Lopullinen sijoittamispäätös tehtäisiin muutoskeskustelun jälkeen. Toinen vaihtoehto on avoin hakumenettely vähintään laitoksen sisällä.

Joulukuu 2016: työjärjestyksen vahvistaminen

Uusi organisaatio ja toimintatapa edellyttävät syyttäjälaitoksen työjärjestystä, jolla korvattaisiin nykyisten virastojen työjärjestykset.

Liite A Resurssit

A.1 Syyttäjälaitoksen kokonaismenot

	TP 2013	TP-2014	TP-2015	Muutos 2014 - 2015
Palkat	3 454 852	3 527 641	3 226 860	-300 781
Toimitilat	455 325	463 382	462 280	-1 102
Investoinnit	20 117	7 712	493	-7 219
Muut menot	505 811	438 083	353 110	-84 973
Nettoutettavat tulot	-62 940	-11 910	-13 628	-1 718
Valtakunnansyyttäjänvirasto	4 373 165	4 424 908	4 029 115	-395 793
Palkat	33 518 026	33 472 849	32 557 205	-915 644
Toimitilat	3 803 658	3 808 644	3 681 222	-127 422
Investoinnit	53 187	132 213	144 542	12 329
Muut menot	1 822 819	2 021 647	1 862 734	-158 913
Nettoutettavat tulot	-39 208	-25 799	-49 081	-23 282
Syyttäjänvirastot	39 158 480	39 409 555	38 196 623	-1 212 932
Yhteensä	43 531 644	43 834 463	42 225 738	-1 608 725
Muu menot				
Tietohallintomenot	1 515 011	1 787 194	1 560 517	-226 677
- vakiopalvelu	723 017	764 827	868 680	103 853
- ylläpitopalvelut	464 232	635 364	281 672	-353 692
- jatkuvat palvelut		213 358	220 625	7 267
- kehittäminen	52 636	51 285	73 702	22 417
- asiakuushallinta		11	75	64
- projektipalvelu	26 286		0	
- erityispalvelut	24 303	6 901	6 741	-160
- OTTK:n palkkausmenot	301 600	115 447	107 834	-7 613
Palkeet	392 838	272 006	165 506	-120 833
Kaikki yhteensä	45 439 494	45 893 662	43 951 761	-1 941 901
Määräraha				
TA	45 947 000	45 923 000	46 223 000	300 000
LTA	-118 000			
Yhteensä	45 829 000	45 923 000	46 223 000	300 000
Aik. vuosilta siirtyneet	5 707 649	6 097 155	6 126 493	29 338
Käytettävissä	51 536 649	52 020 155	52 349 493	329 338
Seuraavalle vuodelle siirt.	6 097 155	6 126 493	8 397 732	2 271 239

A.2 Syyttäjänvirastojen menot menolajeittain (palkat)

Toimitamienok.1.1.2015-31.12.2015	Vakiinaisten virkamiesten palkat	Määräaikaiset	Sijaisina toimivat määräaikaiset	Lomarahat	Muut palkat ja palkkiot	Vuosipalkkasumma	STM	Eläkemaksut	Tapaturvamaksut	SVL-palautukset	Palkkamienot yht
Valtakunnansyyttäjänvirasto	2 352 391	100 523		119 346	112 603	2 684 863	55 813	485 828	7 162	- 6 806	3 226 860
Etelä-Suomi	8 803 655	403 268	23 990	388 482	54 150	9 673 545	201 214	1 752 814	25 927	- 112 097	11 541 403
Helsingin syyttäjänvirasto	4 008 915	99 901	23 990	192 812	18 346	4 343 963	90 356	787 262	11 643	-58 801	5 174 423
Itä-Uudenmaan syyttäjänvirasto	2 757 175	252 047		115 727	20 959	3 145 908	65 438	569 861	8 432	-20 937	3 768 703
Länsi-Uudenmaan syyttäjänvirasto	2 037 565	51 320		79 943	14 845	2 183 673	45 420	395 690	5 852	-32 359	2 598 277
Länsi-Suomi	7 736 240	195 956	32 934	389 102	27 741	8 381 975	174 440	1 518 662	22 466	- 113 373	9 984 171
Pohjanmaan syyttäjänvirasto	1 654 561	7 695		79 465		1 741 720	36 203	315 429	4 668	-34 949	2 063 071
Länsi-Suomen syyttäjänvirasto	3 041 803	12 780		158 401	19 817	3 232 801	67 256	585 806	8 666	-17 956	3 876 573
Sisä-Suomen syyttäjänvirasto	3 039 877	175 482	32 934	151 237	7 924	3 407 453	70 981	617 428	9 133	-60 468	4 044 527
Itä-Suomi	5 229 805	70 164	15 131	271 239	31 192	5 617 532	116 844	1 017 798	15 056	- 86 255	6 680 974
Itä-Suomen syyttäjänvirasto	2 321 903	16 662	0	127 041	13 602	2 479 208	51 567	449 232	6 644	-30 107	2 956 544
Saipausselän syyttäjänvirasto	2 907 902	53 502	15 131	144 198	17 590	3 138 324	65 277	568 566	8 411	-56 148	3 724 430
Pohjois-Suomi	3 118 684	115 645	24 339	159 138	18 682	3 436 488	71 479	622 663	9 209	- 68 666	4 071 173
Lapin syyttäjänvirasto	1 084 172	23 460	9 829	61 925	7 703	1 187 088	24 692	215 072	3 182	-34 871	1 395 163
Oulun syyttäjänvirasto	2 034 513	92 185	14 510	97 212	10 980	2 249 400	46 787	407 591	6 027	-33 795	2 676 010
Ahvenanmaa	131 293	87 012	4 585	8 609	500	231 998	4 826	42 038	622	0	279 484
Yhteensä	27 372 069	972 569	100 978	1 335 916	244 869	30 026 401	624 615	5 439 804	80 442	- 387 197	35 784 066

A. 3 Syyttäjänvirastojen menot menolajeittain (muut menot) ja siirtyvä määräraha

Makamukset	Vähitellen kuluu kolmeen kategoriaan	Ainut ja erillinen	Alue- ja kunnat	Tomittilavirastot	Vuokrat, ei kunnassa-otto	Korjaus ja kunnassa-otto	Tönnötyt-palvelut	Henkilöstö-palvelut	Pöytäkirjapöytä- ja perustilapalvelut	Muut palvelut	Muut tulot	Kokous- ja hallinto-palvelut	Yhteistyö- ja muut tulot	Muut menot yht.	Menot yht.	% EU-talonnus-menosta	Jäseniä 31.12.2025 / Siirry vuodelle 2026	Siirryneen määrärahan osuus
65 541	483	36 462	402 755	37 363	363	58 350	106 688	22 617	72 084	22 270	-8 944	-13 626	802 223	4 029 083	9,5	571 463	11,6	Valtakunnansyyttäjänvirasto
152 805	78 319	131 228	1 183 428	36 266	4 308	113 898	277 816	53 371	67 443	9 665	-15 003	-15 003	2 075 034	13 516 427	32,2	1 446 666	29,4	Etelä-Suomi
30 281	50 375	55 172	635 138	34 273	4 119	53 627	112 858	21 196	41 035	3 338	-17 057	-12 558	1 031 966	6 306 388	14,7	745 384	15,1	Helsingin syyttäjänvirasto
58 879	17 218	56 091	352 481	930	229	37 185	78 358	17 833	17 276	4 707	-2 444	638 745	4 407 448	10,4	533 475	10,8	Itä-Uudenmaan syyttäjänvirasto	
63 644	10 726	19 965	195 809	1 063		23 086	66 599	14 341	8 962	1 620	-1 503	404 312	3 002 588	7,1	168 008	3,4	Länsi-Uudenmaan syyttäjänvirasto	
156 232	29 849	78 348	1 131 505	19 864	2 015	59 136	148 343	56 671	50 780	7 336	-10 845	-10 845	1 705 649	11 686 820	27,7	972 791	19,7	Länsi-Suomi
44 732	1 004	17 599	214 762	2 371	9	10 332	32 077	15 835	11 455	1 072	-3 303	340 566	2 403 637	5,7	92 363	1,9	Pohjanmaan syyttäjänvirasto	
33 987	27 285	27 849	286 118	7 283	18 70	31 538	71 877	18 833	28 008	3 988	-12 075	-2 650	523 612	4 400 185	10,4	113 778	2,3	Länsi-Suomen syyttäjänvirasto
77 513	1 560	33 400	630 625	10 210	136	17 266	44 189	22 003	11 117	2 275	-4 892	838 471	4 882 998	11,6	766 650	15,6	Siik-Suomen syyttäjänvirasto	
204 735	26 989	55 234	703 805	13 270	743	49 855	121 614	51 501	30 295	2 989	-17 231	-17 231	1 222 581	7 903 555	18,7	1 394 590	28,3	Itä-Suomi
104 593	120	23 862	336 474	8 304	0	23 836	50 609	23 407	6 410	2 004	-4 203	568 836	3 522 380	8,3	316 774	6,4	Itä-Suomen syyttäjänvirasto	
100 142	26 869	31 972	367 331	4 966	743	26 019	71 205	28 094	23 885	955	-12 408	-13 028	656 745	4 881 175	10,4	1 077 816	21,9	SaiPa-suurlän syyttäjänvirasto
102 079	9 125	34 348	340 616	6 133	395	30 438	53 716	25 992	24 515	1 429	-4 500	-4 500	609 305	4 800 478	11,1	490 219	10,0	Pohjois-Suomi
42 339	68	12 752	105 739	1 299	0	11 878	13 836	10 015	1 741	451	-5 143	-3 000	191 975	1 587 138	3,8	424 787	8,6	Lapin syyttäjänvirasto
59 740	9 058	21 596	234 877	4 834	395	18 560	39 881	15 976	22 775	978	-9 839	-1 500	417 330	3 093 341	7,3	65 433	1,3	Oulun syyttäjänvirasto
1 858	260	3 790	17 376	255	0	2 763	1 363	1 445	729	485	-376	0	29 859	309 345	0,7	50 975	1,0	Ahvenanmaa
683 251	145 035	389 390	3 779 485	113 152	7 864	31 440	709 151	211 596	245 946	44 114	-90 437	-61 206	6 441 640	42 225 706	100,0	4 926 708	100,0	

A.4 Syyttäjälaitoksen henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet	TP - 2013	TP-2014	TP-2015	Muutos 2014 - 2015	Muutos %
Syyttäjälaitos	543,3	537,4	515,3	-22,1	-4,1 %
syyttäjät	370,3	367,2	356,5	-10,7	-2,9 %
asiantuntijat	10,4	10,5	9,1	-1,4	-13,3 %
toimistohenkilökunta	153,1	153,5	142,4	-11,0	-7,2 %
harjoittelijat	6,9	5,4	6,2	0,8	14,8 %
työllistetyt	2,6	0,8	1,0	0,2	19,0 %
Valtakunnansyyttäjänvirasto	40,2	40,4	36,5	-3,9	-9,7 %
syyttäjät	21,0	21,4	19,5	-1,8	-8,4 %
asiantuntijat	10,4	10,5	9,1	-1,4	-13,3 %
toimistohenkilökunta	8,0	7,7	7,0	-0,7	-9,2 %
harjoittelijat	0,8	0,8	0,8	0,0	0,0 %
työllistetyt					
Syyttäjänvirasto	503,1	497,1	478,8	-18,2	-3,7 %
syyttäjät	349,3	345,9	337,0	-8,9	-2,6 %
toimistohenkilökunta	145,1	145,7	135,4	-10,3	-7,1 %
harjoittelijat	6,1	4,7	5,5	0,8	17,2 %
työllistetyt	2,6	0,8	1,0	0,2	19,0 %
Muita henkilöstötietoja					
Työtyytyväisyysindeksi	3,57	3,45	3,47	0,02	0,6 %
Sairauspoissaolot (työpäivä)	3 477	2 522	3 011	489	19,4 %
Koulutukseen osallistuminen (pv)	2 838	2 528	1 756	-772	-30,5 %

A. 5 Syyttäjänvirastojen henkilötyövuodet henkilöstöryhmittäin

Syyttäjälaitos yhteensä	HTV	HTV	HTV	Htv-erotus	%
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
Syyttäjät	370,32	367,2	356,54	-13,78	-3,86
Asiantuntijat	10,44	10,52	9,12	-1,32	-14,47
Toimistohenkilöstö	153,06	153,46	142,42	-10,64	-7,47
Yhteensä	533,82	531,18	508,08	-25,74	-5,07
Harjoittelijat	6,85	5,4	6,2	-0,65	-10,48
Työllisyystyöntekijät	2,58	0,84	1	-1,58	-158,00
YHTEENSÄ	543,25	537,42	515,28	-27,97	-5,43
VALTAKUNNANSYTTÄJÄNVIRASTO	HTV	HTV	HTV	Htv-erotus	%
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
Syyttäjät	21	21,35	19,55	-1,45	-7,42
Asiantuntijat	10,44	10,52	9,12	-1,32	-14,47
Toimistohenkilöstö	7,99	7,74	7,03	-0,96	-13,66
Yhteensä	39,43	39,61	35,6987	-3,73	-10,45
Harjoittelijat	0,75	0,76	0,76	0,01	1,32
YHTEENSÄ	40,19	40,37	36,46	-3,73	-10,23
Syyttäjänvirastot yhteensä	HTV	HTV	HTV	Htv-erotus	%
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
1. Syyttäjät	349,32	345,85	336,99	-12,33	-3,66
2. Toimistohenkilöstö	145,07	145,72	135,39	-9,68	-7,15
Yhteensä	494,39	491,57	472,38	-22,01	-4,66
3. Harjoittelijat	6,1	4,65	5,45	-0,65	-11,93
4. Työllisyystyöntekijät	2,58	0,84	1	-1,58	-158,00
YHTEENSÄ	503,07	497,06	478,83	-24,24	-5,06
Syyttäjänvirastot htv	HTV	HTV	HTV	Htv-erotus	%
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
ETELÄ-SUOMEN SYTTÄJÄNVIRASTO	182,65	177,25	166,35	-16,30	-9,80
1. Syyttäjät	130,78	126,16	120	-10,78	-8,98
2. Toimistohenkilöstö	47,28	49,97	45,36	-1,92	-4,24
3. Harjoittelijat	4,00	0,87	0,99	-3,01	-304,04
4. Työllisyystyöntekijät	56,70	56,63	54,48	-2,22	-4,08
HELSINGIN SYTTÄJÄNVIRASTO	87,74	81,95	73,07	-14,67	-20,08
1. Syyttäjät	64,64	59,27	53,13	-11,51	-21,66
2. Toimistohenkilöstö	20,11	22,32	19,44	-0,67	-3,45
3. Harjoittelijat	2,99	0,37	0,5	-2,49	-498,00
LÄNSI-UUDENMAAN SYTTÄJÄNVIRAS	38,8	38,92	38,8	0,00	0,00
1. Syyttäjät	27,37	26,69	27,76	0,39	1,40
2. Toimistohenkilöstö	10,67	11,97	10,8	0,13	1,20
3. Harjoittelijat	0,76	0,25	0,24	-0,52	-216,67

ITÄ-UUDENMAAN SYYTTÄJÄNVIRASTO	56,11	56,38	54,48	-1,63	-2,99
1. Syyttäjät	38,77	40,2	39,11	0,34	0,87
2. Toimistohenkilöstö	16,50	15,68	15,12	-1,38	-9,13
3. Harjoittelijat	0,25	0,25	0,25	0,00	0,00
4. Työllisyystyöntekijät	0,59	0,25		-0,59	
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
LÄNSI-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	146,96	149,25	147,23	0,27	0,18
1. Syyttäjät	101,18	103,59	103,04	1,86	1,81
2. Toimistohenkilöstö	43,27	43,56	41,18	-2,09	-5,08
3. Harjoittelijat	1,51	1,51	2,01	0,5	24,88
4. Työllisyystyöntekijät	1,01	0,59	0,99	-0,02	-2,02
LÄNSI-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	53,02	54,91	55,72	2,7	4,85
1. Syyttäjät	38,01	39,53	39,37	1,36	3,45
2. Toimistohenkilöstö	15,01	15,04	15,19	0,18	1,18
3. Harjoittelijat	0	0,25	0,75	0,75	100,00
4. Työllisyystyöntekijät	0	0,09	0,41	0,41	100,00
SISÄ-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	61,35	60,84	60,47	-0,88	-1,46
1. Syyttäjät	42,24	43,03	43,31	1,07	2,47
2. Toimistohenkilöstö	17,1	16,56	15,82	-1,28	-8,09
3. Harjoittelijat	1,01	0,76	0,76	-0,25	-32,89
4. Työllisyystyöntekijät	1,01	0,5	0,58	-0,43	-74,14
POHJANMAAN SYYTTÄJÄNVIRASTO	32,59	33,5	31,04	-1,55	-4,99
1. Syyttäjät	20,93	21,03	20,36	-0,57	-2,80
2. Toimistohenkilöstö	11,16	11,96	10,17	-0,99	-9,73
3. Harjoittelijat	0,5	0,5	0,5	0	0,00
	2013	2014	2015	2013-2015	muutos
ITÄ-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	103,30	102,9	99,7	-3,60	-3,61
1. Syyttäjät	69,05	69,88	69,19	0,14	0,20
2. Toimistohenkilöstö	33,99	31,75	29,26	-4,73	-16,16
3. Harjoittelijat	0,25	1,26	1,26	1,01	80,16
SALPAUSSELÄN SYYTTÄJÄNVIRASTO	54,26	56,23	56,48	2,22	3,93
1. Syyttäjät	36,96	38,59	39,83	2,87	7,20
2. Toimistohenkilöstö	17,30	17,13	16,15	-1,15	-7,11
3. Harjoittelijat	0,00	0,5	0,50	0,50	100,00
ITÄ-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	49,04	46,67	43,22	-5,82	-13,47
1. Syyttäjät	32,09	31,29	29,36	-2,73	-9,30
2. Toimistohenkilöstö	16,69	14,62	13,11	-3,58	-27,31
3. Harjoittelijat	0,25	0,76	0,76	0,51	67,11

	2013	2014	2015	2013- 2015	muutos
POHJOIS-SUOMEN SYYTTÄJÄNVIRASTO	66,01	63,5	61,61	-4,4	-7,14
1. Syyttäjät	45,31	43,22	42,01	-3,3	-7,86
2. Toimistohenkilöstö	19,38	19,28	18,43	-0,95	-5,15
3. Harjoittelijat	0,33	1	1,17	0,84	71,79
4. Työllisyystyöntekijät	5,15	4,17	3,95	-1,2	-30,38
OULUN SYYTTÄJÄNVIRASTO	42,56	41,68	39,81	-2,75	-6,91
1. Syyttäjät	29,16	28,65	27,68	-1,48	-5,35
2. Toimistohenkilöstö	12,08	12,28	11,46	-0,62	-5,41
3. Harjoittelijat	0,33	0,75	0,67	0,34	50,75
4. Työllisyystyöntekijät	0,99			-0,99	
LAPIN SYYTTÄJÄNVIRASTO	23,45	21,82	21,8	-1,65	-7,57
1. Syyttäjät	16,15	14,57	14,33	-1,82	-12,70
2. Toimistohenkilöstö	7,3	7	6,97	-0,33	-4,73
3. Harjoittelijat	0	0,25	0,5	0,5	100,00
	2013	2014	2015	2013- 2015	muutos
AHVENANMAAN MAAKUNNANSYYTTÄJÄN	4,16	4,17	3,95	-0,21	-5,32
1. Syyttäjät	3	2,99	2,77	-0,23	-8,30
2. Toimistohenkilöstö	1,16	1,17	1,17	0,01	0,85
YHTEENSÄ	503,07	497,05	478,82	-24,25	-5,06

A.6 Perustietoja henkilöstöstä

	Etelä-Suomi	Itä-Suomi	Länsi-Suomi (ml Ahvenamaa)	Pohjois-Suomi	YHTEENSÄ
Keski-ikä	44,1	49,2	49,0	46,5	46,8
- syyttäjät	43,8	47,0	46,6	43,8	45,4
- tstohenkilökunta	44,9	54,2	54,9	53,7	50,8
Sukupuolijakauma	182	106	163	67	518
syyttäjät	127	74	113	47	361
- mies	50	46	61	22	179
- nainen	77	28	52	25	182
Tstohenkilökunta	55	32	50	20	157
- mies	6	0	1	0	7
- nainen	49	32	49	20	150
Vakanssit (09/2015)	168	99	151	60	478
- syyttäjät	125	70	105	41	341
- tstohenkilökunta	43	29	46	19	137
Nykyisen johdon sijoittuminen	14	10	15	7	46
- johtavat	3	2	4	2	11
- apulaispäälliköt	8	6	8	3	25
- hallintosihteerit	3	2	3	2	10

A.7 Johdon rakenne

	mies	nainen	Yht.
Johdon rakenne	26	24	50
VKSV johto	2	0	2
VKSV yksikönpäälliköt	2	0	2
- johtavat	9	2	11
- apulaispäälliköt	13	12	25
- hallintosihteerit	0	10	10

A.8 Eläköityminen

	Valtakunnansyyttäjänvirastosta vanhuuseläkkeelle siirtyvät			Syyttäjälaitoksesta vanhuuseläkkeelle siirtyvät			Oikeushallinnosta vanhuuseläkkeelle siirtyvät		
	LKM	%	kum %	LKM	%	kum %	LKM	%	kum %
2015	1	2,5	2,5	14	2,6	2,6	288	3,2	3,2
2016	3	7,5	10,0	10	1,9	4,4	263	2,9	6,0
2017	0	0,0	10,0	16	3,0	7,4	297	3,2	9,3
2018	2	5,0	15,0	22	4,1	11,5	349	3,8	13,1
2019	3	7,5	22,5	21	3,9	15,4	351	3,8	16,9
2020	0	0,0	22,5	11	2,0	17,4	319	3,5	20,4
2021	2	5,0	27,5	17	3,1	20,6	310	3,4	23,8
2022	3	7,5	35,0	13	2,4	23,0	319	3,5	27,3
2023	3	7,5	42,5	26	4,8	27,8	415	4,5	31,8
2024	2	5,0	47,5	22	4,1	31,9	377	4,1	36,0
2025	2	5,0	52,5	14	2,6	34,4	275	3,0	39,0

Liite B Ydintoiminta

B.1 Rikosasiat

Etelä-Suomi

	Helsinki		Länsi-Uusimaa		Itä-Uusimaa		Yhteensä
Avoinna aikavälin alussa	3318		1353		1449		6120
Saapuneet asiat	11822		6271		7896		25989
tavanomaiset	6631	56,09%	3968	63,28%	4029	51,03%	14628
erittelemättömät	4439	37,55%	1982	31,61%	3369	42,67%	9790
vaativat	752	6,36%	321	5,12%	498	6,31%	1571
Ratkaistut asiat	12096		6531		8141		26768
Käsittelyratkaisut	1030		684		595		2309
Asiaratkaisut	11066		5847		7546		24459
tavanomaiset	6280	56,75%	3678	62,90%	3934	52,13%	13892
erittelemättömät	4206	38,01%	1799	30,77%	3205	42,47%	9210
vaativat	580	5,24%	370	6,33%	407	5,39%	1357
Avoinna kauden lopussa	3044	-274	1093	-260	1204	-245	5341
Syyteharkinta-aika (kk) (keskiarvo & mediaani)	3,48	1,63	2,45	0,9	2,09	0,97	
tavanomaiset	3,05	1,37	1,90	0,67	1,82	0,67	
erittelemättömät	3,99	2,1	3,06	1,4	2,24	1,5	
vaativat	4,35	2,18	5,21	3,87	3,45	1,63	
Vireillä 6 - 12 kk	906		118		127		1151
Vireillä yli 12 kk	82		1		24		107
tavanomaiset	25	30,49%	0	0,00%	10	41,67%	35
erittelemättömät	37	45,12%	0	0,00%	5	20,83%	42
vaativat	20	24,39%	1	100,00%	9	37,50%	30

	Helsinki		Länsi-Uusimaa		Itä-Uusimaa		Yhteensä
Asiaratkaisujen profiili	11066		5847		7546		24459
Syyte	7069	63,88%	3616	61,84%	4798	63,58%	15483
Rm	20	0,18%	11	0,19%	115	1,52%	146
SJP tpluop	501	4,53%	395	6,76%	489	6,48%	1385
SJP pros	675	6,10%	423	7,23%	703	9,32%	1801
ETL 3:10.1	1275	11,52%	668	11,42%	814	10,79%	2757
ETL 3:10.2 pros	708	6,40%	395	6,76%	253	3,35%	1356
ETL 3:10.2 kust	633	5,72%	200	3,42%	156	2,07%	989
S päätös	176	1,59%	136	2,33%	215	2,85%	527
S ilmoitus	9	0,08%	3	0,05%	3	0,04%	15
Toimenpideratkaisujen profiili	13705		7308		9528		30541
Syyte	7076	51,63%	3623	49,58%	4805	50,43%	15504
Rm	42	0,31%	14	0,19%	139	1,46%	195
SJP tpluop	759	5,54%	644	8,81%	719	7,55%	2122
SJP pros	1880	13,72%	1206	16,50%	1895	19,89%	4981
ETL 3:10.1	1579	11,52%	780	10,67%	966	10,14%	3325
ETL 3:10.2 pros	865	6,31%	511	6,99%	338	3,55%	1714
ETL 3:10.2 kust	703	5,13%	246	3,37%	190	1,99%	1139
S päätös	717	5,23%	269	3,68%	446	4,68%	1432
S ilmoitus	84	0,61%	15	0,21%	30	0,31%	129
Esitykset kirjalliseen menettelyyn	1607	22,71%	1576	43,50%	1876	39,04%	5059
Hylätyt KO:ssa	1541	21,06%	522	15,97%	446	9,60%	2509
Sjän valitukset KO:n ratkaistuista HO:een	248	3,39%	57	1,74%	110	2,37%	415

Länsi-Suomi

	Länsi-Suomi		Sisä-Suomi		Pohjanmaa		Yhteensä
Avoinna aikavälin alussa	1488		1256		973		3717
Saapuneet asiat	10406		12603		5187		28196
tavanomaiset	6385	61,36%	7591	60,23%	2981	57,47%	16957
erittelemättömät	3433	32,99%	4408	34,98%	1937	37,34%	9778
vaativat	588	5,65%	604	4,79%	269	5,19%	1461
Ratkaistut asiat	10587		12630		4857		28074
Käsittelyratkaisut	1183		404		104		1691
Asiaratkaisut	9404		12226		4753		26383
tavanomaiset	5772	61,38%	7448	60,92%	2846	59,88%	16066
erittelemättömät	3119	33,17%	4235	34,64%	1670	35,14%	9024
vaativat	513	5,46%	543	4,44%	237	4,99%	1293
Avoinna kauden lopussa	1307	-181	1229	-27	1303	+330	3839
Syyteharkinta-aika (kk) (keskiarvo & mediaani)	1,65	0,67	1,21	0,4	2,37	0,5	
tavanomaiset	1,33	0,57	1,05	0,4	1,85	0,4	
erittelemättömät	2,02	0,9	1,24	0,27	2,76	0,7	
vaativat	3,13	1,6	3,15	1,63	5,70	3,67	
Vireillä 6 - 12 kk	202		154		305		661
Vireillä yli 12 kk	11		18		37		66
tavanomaiset	4	36,36%	5	27,78%	7	18,92%	16
erittelemättömät	7	63,64%	5	27,78%	16	43,24%	28
vaativat	0	0,00%	8	44,44%	14	37,84%	22

	Länsi-Suomi		Sisä-Suomi		Pohjanmaa		Yhteensä
Asiaratkaisujen profiili	9404		12226		4753		26383
Syyte	7084	75,33%	8883	72,66%	3290	69,22%	19257
Rm	80	0,85%	35	0,29%	32	0,67%	147
SJP tpluop	536	5,70%	436	3,57%	256	5,39%	1228
SJP pros	841	8,94%	792	6,48%	309	6,50%	1942
ETL 3:10.1	352	3,74%	417	3,41%	337	7,09%	1106
ETL 3:10.2 pros	230	2,45%	485	3,97%	228	4,80%	943
ETL 3:10.2 kust	146	1,55%	1045	8,55%	264	5,55%	1455
S päätös	128	1,36%	119	0,97%	29	0,61%	276
S ilmoitus	7	0,07%	14	0,11%	8	0,17%	29
Toimenpideratkaisujen profiili	11905		15279		6027		33211
Syyte	7087	59,53%	8892	58,20%	3291	54,60%	19270
Rm	110	0,92%	54	0,35%	37	0,61%	201
SJP tpluop	798	6,70%	731	4,78%	426	7,07%	1955
SJP pros	2382	20,01%	2701	17,68%	1122	18,62%	6205
ETL 3:10.1	439	3,69%	525	3,44%	385	6,39%	1349
ETL 3:10.2 pros	299	2,51%	606	3,97%	319	5,29%	1224
ETL 3:10.2 kust	177	1,49%	1059	6,93%	272	4,51%	1508
S päätös	437	3,67%	534	3,49%	132	2,19%	1103
S ilmoitus	176	1,48%	177	1,16%	43	0,71%	396
Esitykset kirjalliseen menettelyyn	3343	47,17%	3915	44,03%	1497	45,49%	8755
Hylätyt KO:ssa	910	13,18%	1391	15,51%	366	11,00%	2667
Sjän valitukset KO:n ratkaistuista HO:een	114	1,65%	206	2,30%	89	2,68%	409

Itä-Suomi

	Itä-Suomi		Salpausselkä		Yhteensä
Avoinna aikavälin alussa	909		964		1873
Saapuneet asiat	7999		9604		17603
tavanomaiset	5112	63,91%	5438	56,62%	10550
erittelemättömät	2529	31,62%	3680	38,32%	6209
vaativat	358	4,48%	486	5,06%	844
Ratkaistut asiat	7966		9735		17701
Käsittelyratkaisut	380		274		654
Asiaratkaisut	7586		9461		17047
tavanomaiset	4870	64,20%	5366	56,72%	10236
erittelemättömät	2394	31,56%	3621	38,27%	6015
vaativat	322	4,24%	474	5,01%	796
Avoinna kauden lopussa	942	+33	833	-131	1775
Syyteharkinta-aika (kk) (keskiarvo & mediaani)	1,30	0,5	1,12	0,3	
tavanomaiset	1,06	0,47	0,83	0,23	
erittelemättömät	1,49	0,63	1,32	0,43	
vaativat	3,28	1,63	2,84	1,18	
Vireillä 6 - 12 kk	82		100		182
Vireillä yli 12 kk	11		6		17
tavanomaiset	1	9,09%	0	0,00%	1
erittelemättömät	5	45,45%	3	50,00%	8
vaativat	5	45,45%	3	50,00%	8

	Itä-Suomi		Salpausselkä		Yhteensä
Asiaratkaisujen profiili	7586		9461		17047
Syyte	5404	71,24%	6567	69,41%	11971
Rm	62	0,82%	55	0,58%	117
SJP tpluop	402	5,30%	415	4,39%	817
SJP pros	588	7,75%	593	6,27%	1181
ETL 3:10.1	530	6,99%	1089	11,51%	1619
ETL 3:10.2 pros	365	4,81%	472	4,99%	837
ETL 3:10.2 kust	129	1,70%	168	1,78%	297
S päätös	81	1,07%	94	0,99%	175
S ilmoitus	25	0,33%	8	0,08%	33
Toimenpideratkaisujen profiili	9550		12152		21702
Syyte	5410	56,65%	6574	54,10%	11984
Rm	107	1,12%	83	0,68%	190
SJP tpluop	608	6,37%	741	6,10%	1349
SJP pros	1752	18,35%	2074	17,07%	3826
ETL 3:10.1	631	6,61%	1300	10,70%	1931
ETL 3:10.2 pros	439	4,60%	653	5,37%	1092
ETL 3:10.2 kust	142	1,49%	183	1,51%	325
S päätös	222	2,32%	472	3,88%	694
S ilmoitus	239	2,50%	72	0,59%	311
Esitykset kirjalliseen menettelyyn	2545	47,04%	2996	45,57%	5541
Hylätyt KO:ssa	551	10,08%	638	9,57%	1189
Sjän valitukset KO:n ratkaistuista HO:een	108	1,98%	98	1,47%	206

Pohjois-Suomi

	Oulu		Lappi		Yhteensä
Avoinna aikavälin alussa	1643		393		2036
Saapuneet asiat	7156		3081		10237
tavanomaiset	4115	57,50%	1707	55,40%	5822
erittelemättömät	2683	37,49%	1185	38,46%	3868
vaativat	358	5,00%	189	6,13%	547
Ratkaistut asiat	7099		2994		10093
Käsittelyratkaisut	400		105		505
Asiaratkaisut	6699		2889		9588
tavanomaiset	3952	58,99%	1581	54,72%	5533
erittelemättömät	2448	36,54%	1142	39,53%	3590
vaativat	299	4,46%	166	5,75%	465
Avoinna kauden lopussa	1700	+57	480	+87	2180
Syyteharkinta-aika (kk) (keskiarvo & mediaani)	2,88	0,8	1,78	0,67	
tavanomaiset	2,42	0,63	1,57	0,63	
erittelemättömät	3,41	1,23	1,98	0,73	
vaativat	4,67	2,9	2,44	0,67	
Vireillä 6 - 12 kk	484		71		555
Vireillä yli 12 kk	48		7		55
tavanomaiset	14	29,17%	2	28,57%	16
erittelemättömät	30	62,50%	4	57,14%	34
vaativat	4	8,33%	1	14,29%	5

	Oulu		Lappi		Yhteensä
Asiaratkaisujen profiili	6699		2889		9588
Syyte	4248	63,41%	1805	62,48%	6053
Rm	21	0,31%	31	1,07%	52
SJP tpluop	419	6,25%	151	5,23%	570
SJP pros	480	7,17%	228	7,89%	708
ETL 3:10.1	1064	15,88%	170	5,88%	1234
ETL 3:10.2 pros	255	3,81%	201	6,96%	456
ETL 3:10.2 kust	148	2,21%	262	9,07%	410
S päätös	61	0,91%	41	1,42%	102
S ilmoitus	3	0,04%			3
Toimenpideratkaisujen profiili	8705		3631		12336
Syyte	4252	48,85%	1805	49,71%	6057
Rm	29	0,33%	40	1,10%	69
SJP tpluop	762	8,75%	259	7,13%	1021
SJP pros	1579	18,14%	720	19,83%	2299
ETL 3:10.1	1290	14,82%	195	5,37%	1485
ETL 3:10.2 pros	342	3,93%	249	6,86%	591
ETL 3:10.2 kust	166	1,91%	269	7,41%	435
S päätös	213	2,45%	90	2,48%	303
S ilmoitus	72	0,83%	4	0,11%	76
Esitykset kirjalliseen menettelyyn	2361	55,53%	738	40,89%	3099
Hylätyt KO:ssa	560	13,72%	293	16,11%	853
Sjän valitukset KO:n ratkaistuista HO:een	55	1,35%	36	1,98%	91

B.2 Väestöennuste

	Vuosi 2016 (15-64 v %)	Vuosi 2040 (15-64 v %)
Etelä-Suomi	1 608 742 (67,0 %)	1 919 003 (62,7 %)
Helsingin syyttäjänvirasto	620 715 (69,8 %)	758 510 (66,5 %)
Länsi-Uudenmaan syyttäjänvirasto	448 170 (65,1 %)	533 619 (60,3 %)
Itä-Uudenmaan syyttäjänvirasto	539 857 (65,4 %)	626 874 (60,1 %)
Länsi-Suomi	1 918 838 (62,5 %)	2 011 067 (58,1 %)
Länsi-Suomen syyttäjänvirasto	696 708 (62,6 %)	713 909 (57,7 %)
Pohjanmaan syyttäjänvirasto	443 388 (60,9 %)	457 566 (57,1 %)
Sisä-Suomen syyttäjänvirasto	778 742 (63,4 %)	839 592 (59,1 %)
Itä-Suomi	1 248 854 (61,7 %)	1 212 456 (55,4 %)
Itä-Suomen syyttäjänvirasto	565 227(61,9 %)	541 941 (55,4 %)
Salpausselän syyttäjänvirasto	683 627 (61,6 %)	670 515 (55,4 %)
Pohjois-Suomi	666 403 (62,5 %)	684 524 (56,8 %)
Lapin syyttäjänvirasto	181 748 (62,7 %)	175 166 (55,5 %)
Oulun syyttäjänvirasto	484 655 (62,4 %)	509 358 (57,2 %)
Ahvenanmaa	28 916 (63,4 %)	34 441 (57,7 %)
Koko maa	5 471 753 (63,7 %)	5 861 491 (58,9 %)
Lähde: Tilastokeskus, THL, Ylen aluetoimitukset		
1.2.2016		

Liite C Toiminnan tuki

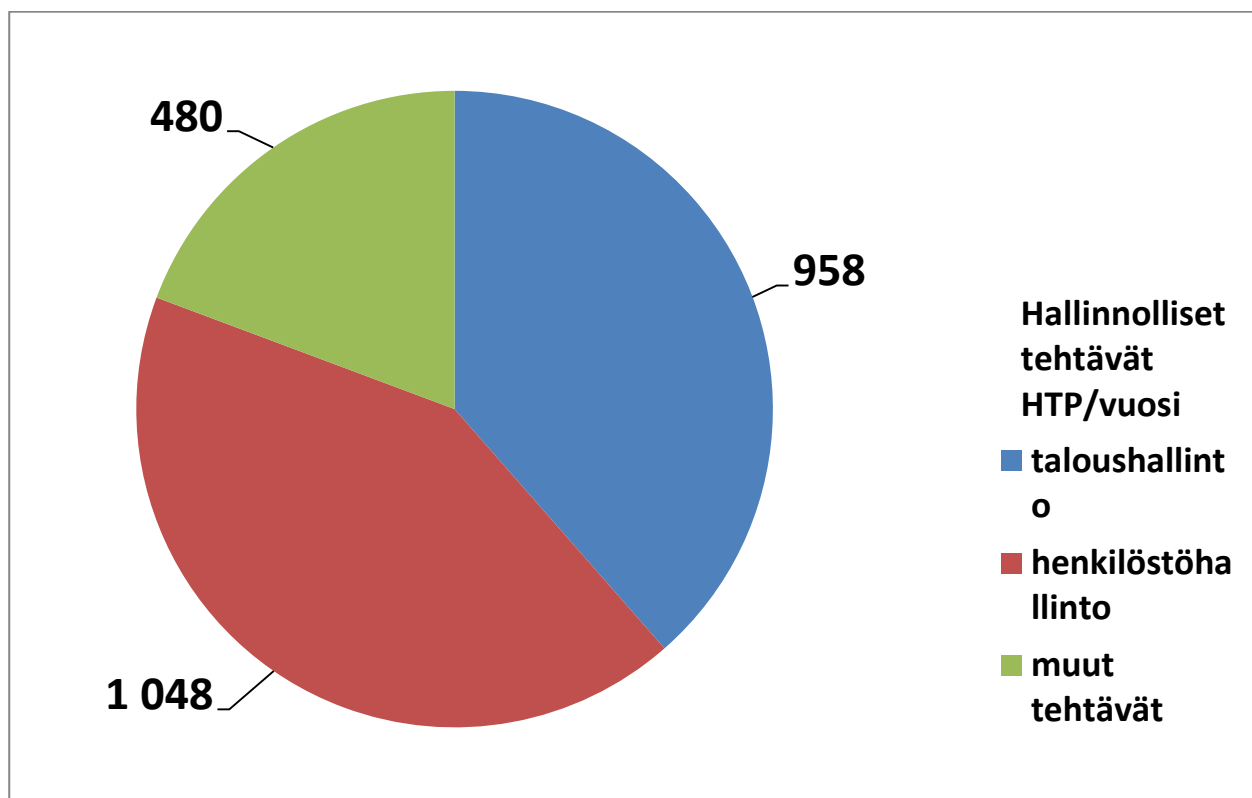
C.1 Selvitys hallinnollisista tehtävistä (tiivistelmä)

Rekrytointi	YHTEENSÄ
tuntia/vuosi	1552,75
htp/vuosi	214,17
htv/vuosi	0,97
Palvelusuhteen hallinta ja henkilöstösuunnittelu	
tuntia/vuosi	2160,37
htp/vuosi	297,98
htv/vuosi	1,35
Työaikojen hallinta	
tuntia/vuosi	682
htp/vuosi	94,07
htv/vuosi	0,43
Työterveys ja työhyvinvointi	
tuntia/vuosi	1119,75
htp/vuosi	154,45
htv/vuosi	0,70
Lomat ja poissaolot	
tuntia/vuosi	973,25
htp/vuosi	134,24
htv/vuosi	0,61
Varallaolo- ja päivystyskorvausten käsittely	
tuntia/vuosi	92
htp/vuosi	12,69
htv/vuosi	0,06
Sivutoimet	
tuntia/vuosi	6,5
htp/vuosi	0,90
htv/vuosi	0,00
Talousseuranta ja talousraportointi	
tuntia/vuosi	635
htp/vuosi	87,59
htv/vuosi	0,40
Suunnitelmien valmistelu	
tuntia/vuosi	239,75
htp/vuosi	33,07
htv/vuosi	0,15
Rondo	
tuntia/vuosi	747
htp/vuosi	103,03

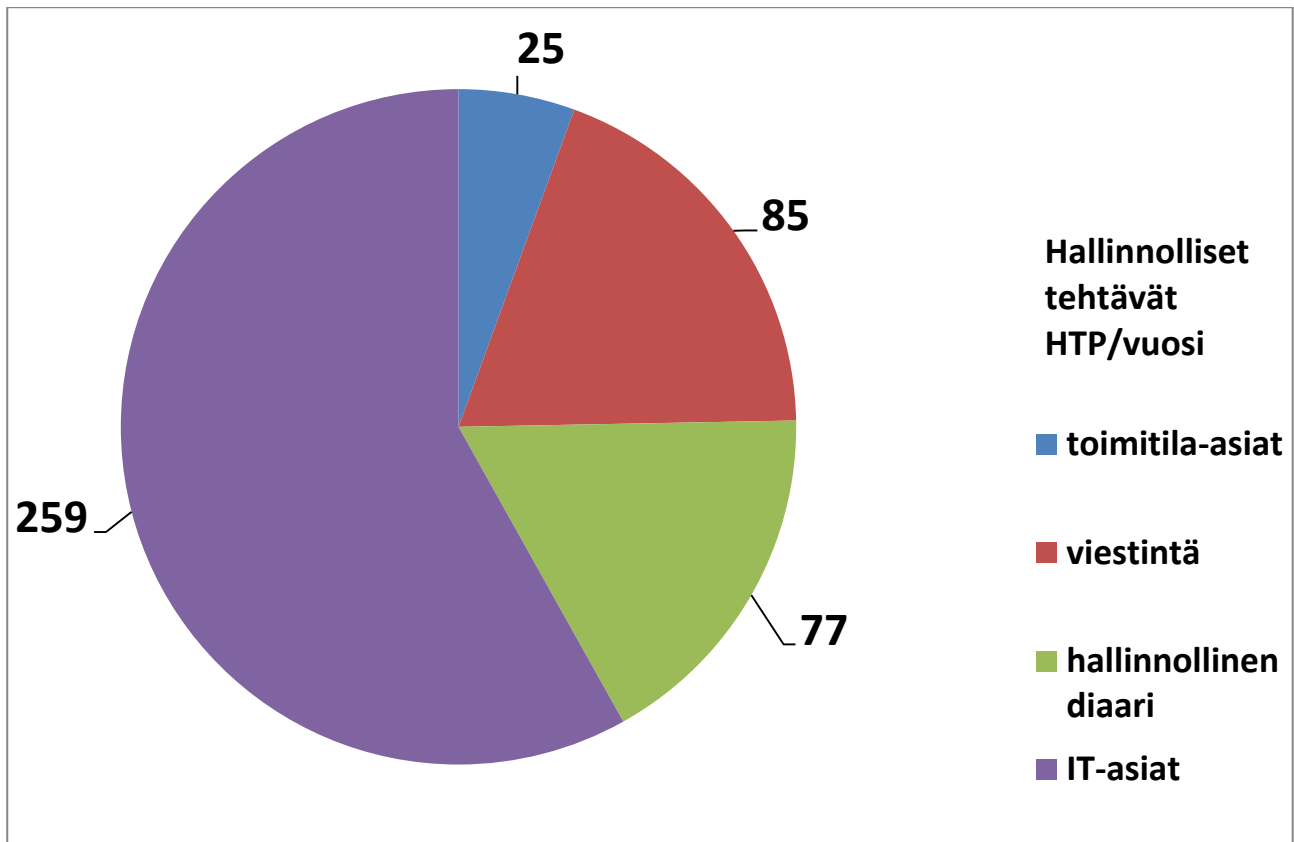
htv/vuosi	0,47
Hankinnat	
tuntia/vuosi	1011,25
htp/vuosi	139,48
htv/vuosi	0,63
Matka-asiat	
tuntia/vuosi	3137
htp/vuosi	432,69
htv/vuosi	1,97
Maksuaikakortit	
tuntia/vuosi	48,25
htp/vuosi	6,66
htv/vuosi	0,03
Kirjanpito	
Tositteiden asiatarkastaminen	173
tuntia/vuosi	378
htp/vuosi	52,14
htv/vuosi	0,24
Laskutus	
tuntia/vuosi	34,25
htp/vuosi	4,72
htv/vuosi	0,02
Käyttöomaisuus	
tuntia/vuosi	19,00
htp/vuosi	2,62
htv/vuosi	0,01
Tulosohjaus	
Puolivuosiraportin valmistelu	267,25
tuntia/vuosi	936
htp/vuosi	129,10
htv/vuosi	0,59
Hallinnollinen diaari	
tuntia/vuosi	555,23
htp/vuosi	76,58
htv/vuosi	0,35
Intranet ja internet	
tuntia/vuosi	618
htp/vuosi	85,24
htv/vuosi	0,39
Koulutussihteerin tehtävät	
tuntia/vuosi	576
htp/vuosi	79,45
htv/vuosi	0,36
IT- asiat ja tekniset laitteet	
tuntia/vuosi	1877,5
htp/vuosi	258,97

htv/vuosi	1,18
Muut asiat	
tuntia/vuosi	196,55
htp/vuosi	27,11
htv/vuosi	0,12
Toimitila-asiat	
tuntia/vuosi	180
htp/vuosi	24,83
htv/vuosi	0,11

Kaavio 1: Hallinnolliset tehtävät HTP/vuosi



Kaavio 2: Hallinnolliset tehtävät HTP/vuosi



Yhteenveto		
Yhteensä	htp/vuosi	htv/vuosi
Taloushallinto	958	4,35
Henkilöstöhallinto	1048	4,76
Muut tehtävät	480	2,18

C.2 Osto- ja myyntilaskujen määrä vuonna 2014

Nykyinen virastorakenne

Virasto	Laskut, kpl)	Myynti- laskut, kpl
Helsinki	646	0
Länsi-Uusimaa	410	1
Itä-Uusimaa	572	2
Salpausselkä	798	5
Länsi-Suomi	712	6
Sisä-Suomi	532	4
Pohjanmaa	428	4
Itä-Suomi	616	5
Oulu	499	0
Lappi	434	1
Yhteensä	5647	28

Uusi virastorakenne

Virasto	Laskut, kpl)	Myynti- laskut, kpl
Etelä-Suomi (Helsinki, Länsi-Uusimaa ja Itä-Uusimaa)	1628	3
Länsi-Suomi (Länsi-Suomi, Sisä-Suomi ja Pohjanmaa)	1672	14
Itä-Suomi (Salpausselkä ja Itä-Suomi)	1414	10
Pohjois-Suomi (Oulu ja Lappi)	933	1
Yhteensä	5647	28

*) Laskujen kpl-määrä sisältää Tilha –tilauksenhallintajärjestelmän kautta hankitut Bookyn ,Paperipalvelun ja Staplesin laskut)

C.3 Samaa toimittajaa koskevat laskut 2014

Suurimmat toimittajat tärkeys (suuruus) järjestyksessä (25 suurinta)

Toimittaja	Laskut yhteensä kpl	Laskutettu summa vuodessa, Brutto -€ (sisältää arvonlisäveron)	Em. Toimit- tajaa kos- kevien las- kujen osuus kaikista laskuista % yhteis kpl- määrästä 5647 kpl
Senaatti-Kiinteistöt *)	412	2 216 678	7,30
Sponda Kiinteistöt Oy (Helsinki)	38	818 361	0,67
Lemminkäinen Talo Oy (Itä-Suomi, Länsi-Suomi, Salpausselkä)	40	321 906	0,71
Suomen Terveystalo Oy	246	317 555	4,36
ISS palvelut Oy	396	173 877	7,01
Martela Oyj peruslaskut (Rondo R8) 33kpl, tilauslaskut (Tilha) 1 kpl	34	106 981	0,60
Nordic Tower East Holding Oy (Itä- Suomi) **)	12	97 862	0,21
Elisa Oyj (puhelinlaskutusta uudistettiin vuonna 2014, laskuja vähentynyt vuodelle 2015) ***)	427	82 870	7,56
Semantix Finland Oy ***)	351	81 435	6,22
Fujitsu Finland Oy	160	70 530	2,83
Staples Finland Oy peruslaskut (Rondo R8) 83 kpl, tilauslaskut (Tilha) 71 kpl	154	68 009	2,73
Smartum Oy	15	50 026	0,27
Booky.fi Oy peruslaskut (Rondo R8) 70 kpl , tilauslas- kut (Tilha) 72 kpl	142	46 397	2,51
Paperipalvelu Koskimo ja Rännäli peruslaskut (Rondo R8) 27 kpl, tilauslas- kut (Tilha) 18 kpl	45	34 354	0,80
Canon Oy	194	34 280	3,44
Fazer Food Services ***)	245	30 021	4,34
Edenred Finland Oy	16	22 885	0,28
Sokotel Oy (pääosin Länsi-Suomi, Sal- pausselkä ja Sisä-Suomi)	83	22 009	1,47
Paperinkeräys Oy	84	16 021	1,49
Hämeenlinnan toimistotarvike Oy	41	15 260	0,73
Käännös-Aazet Oy ***)	36	14 065	0,64
Theron Catering Oy (pääosin Helsinki)	78	12 714	1,38

VR-yhtymä Oy	49	9 585	0,87
Itella Posti Oy (nyk. Posti Oy) (Itä-Suomi) (pääosin Itä-Suomen nouto- ja jakelupalveluja, muu Postin laskutus tulee keskiteytysti VKSV 1 kpl/kk, jossa lasku vastuualueille.	17	5 296	0,30
Dna Oy	118	5 275	2,09
RJ-Kuntoiluseteli Oy (Pohjanmaa)	2	3 432	0,04

*)Sopimus-kohdistus otettu käyttöön 11/2015, **) Sopimuskohdistus mahdollista. ***) Tiliöintikoodi jatkossa mahdollista.

Yhteenveto sisältää syyttäjänvirastojen laskuja (ei Valtakunnansyyttäjänviraston ja Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänviraston laskuja).

C.4 Arvio sopimuskohdennukseen soveltuvista laskuista

Sopimuskohdistus: Sopimukseen perustuva toistuva lasku, jonka summa on etukäteen tiedossa sekä sähkönsiirtolaskut.

OM:n talousyksikkö ja Palkeet ovat aloittaneet sopimuskohdistus –toiminnon käyttöönoton 1.10.2015 lukien Senaatti-Kiinteistöjen laskuilla.

Toimittajat (nimi ja/tai virasto)	Tavara tai palvelu	Laskut nykyisin kpl (saapunut 26.11.2015 mennessä)
Senaatti Kiinteistöt Oy	Vuokrat ym.	Laskut siirretty kaikki tai pääosin sopimuskohdistukseen 11/2015)
Sponda Kiinteistöt Oy (Helsinki)	Vuokra, autopaikat	36
Pelican Rouge Coffee Solutions Oy (Helsinki)	Kahviautomaatin vuokrat	10
Länsi-Pasilan Autopaikat Oy (Helsinki)	Autopaikkojen vuokrat	12
Lemminkäinen Talo Oy (Itä-Suomi/Iisalmi)	Vuokra	36
Nordic Tower East Holding Oy (Itä-Suomi/Kuopio)	Vuokra, autotallit	12
Hyötypaperi Oy (Itä-Suomi/Mikkeli)	Paperin tuhoaminen	11
Vartiointi Tanskanen Oy	Hälytinvalvonta	11
Alv-yhtymä Aho Eljas ja Ehrukainen Ossi (Lappi)	Sähkö ym.	11
Inarin Kehitys Oy / Ivalo-talot (Lappi)	Vuokra	11
Heikkinen & Puljula Oy Reisswolf Finland (Lappi, Oulu,)	Tietosuoja-astia ym.	16
Kiinteistö Oy Vitikka 1 (KI Oy Vitikka 1) (Länsi-Uusimaa)	Sähkö	22

Nordisk Renting Oy (Länsi-Uusimaa)	Vuokra	12
Lassila & Tikanoja	Tietosuoja-astia, laskuttaa myös sähkötoista	37
AKR VerTo Ky (Oulu/Raahe)	Vuokra	12
Lähettilpalvelu H.Hautamäki (Lappi/Kuusamo)	Postin jakelu	5
Clean Energy Oy (Pohjanmaa, Kauhava)	Sähkö	13
Kokkolan Autolähetti Oy (Pohjanmaa/Kokkola)	Postin jakelu	10
Lakeuden Ympäristöhuolto Oy	Tietosuoja-astia	10
Oy Verifi Ab	Vartiointi	10
OWH-YHTIÖT OY (Länsi-Suomi)	Vuokra	12
WHITE S OY (Salpauselkä/Kotka. syksy 2015->)	Postin kuljetus	3
Kiinteistö Oy Koskituomi (Sisä-Suomi/Tampere)	Vuokra, autopaikat	21
Sandvik eläkesäätiö	Vuokra	12
Asunto Oy Jyväskylän Opistokuja 6 - 8	Vuokra	13

C.5 Matkasuunnitelmien ja –laskujen määrä vuonna 2014

Nykyinen virastorakenne

Virasto	Matka- suunnitelmat kpl	Matkalaskut kpl	Kulu- ja kilo- metri veloi- tukset kpl
Helsinki	19	101	119
Länsi-Uusimaa	7	496	39
Itä-Uusimaa	28	342	30
Salpausselkä	27	395	23
Länsi-Suomi	44	283	36
Sisä-Suomi	9	451	22
Pohjanmaa	33	240	6
Itä-Suomi	216	449	46
Oulu	56	335	67
Lappi	83	238	20
Yhteensä	522	3330	408

Uusi virastorakenne

Virasto	Matka- suun- nitelmat kpl	Matkalaskut kpl	Kulu- ja kilo- metri veloi- tukset kpl
Etelä-Suomi (Helsinki, Länsi-Uusimaa ja Itä-Uusimaa)	54	939	188
Länsi-Suomi (Länsi-Suomi, Sisä-Suomi ja Pohjanmaa)	86	974	64
Itä-Suomi (Salpausselkä ja Itä-Suomi)	243	844	69
Pohjois-Suomi (Oulu ja Lappi)	139	573	87
Yhteensä	522	3330	408

C.6 Syyttäjälaitoksen rekrytoinnit ja käyttäjät Heli 1 -rekrytointi järjestelmässä vuonna 2013

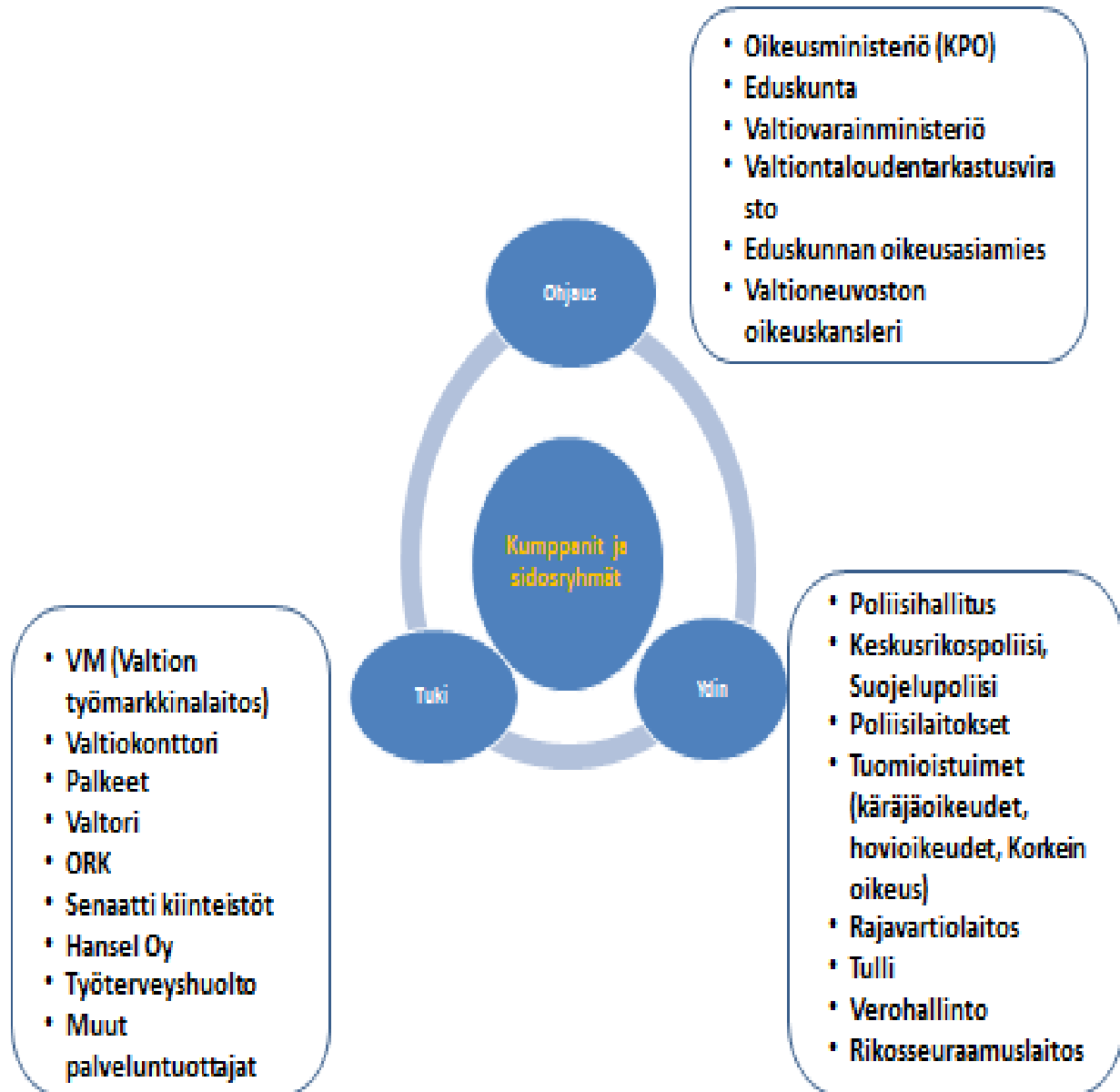
Virasto	Heli1- käyttäjät	Syyttäjälaitoksen vakanssit	Rekrytoinnit 2013
Helsingin syyttäjänvirasto	4	81	8
Länsi-Uudenmaan syyttäjänvirasto	4	37	2
Itä-Uudenmaan syyttäjänvirasto	4	50	4
Salpausselän syyttäjänvirasto	4	57	6
Länsi-Suomen syyttäjänvirasto	4	57	2
Sisä-Suomen syyttäjänvirasto	4	57	3
Pohjanmaan syyttäjänvirasto	4	35	3
Itä-Suomen syyttäjänvirasto	4	48	3
Oulun syyttäjänvirasto	4	40	6
Lapin syyttäjänvirasto	4	21	3
Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänvirasto *)	0	3	0
Valtakunnansyyttäjänvirasto **)	8	40	8
Yhteensä	48	526	48

*) Valtakunnansyyttäjänvirasto toimii Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänvirasto rekrytointijärjestelmän käyttäjänä.

***) Laskelma tehty vuoden 2013 työavaimien perusteella. Sisältää myös 3 kk valtionhallinnon harjoittelijat.

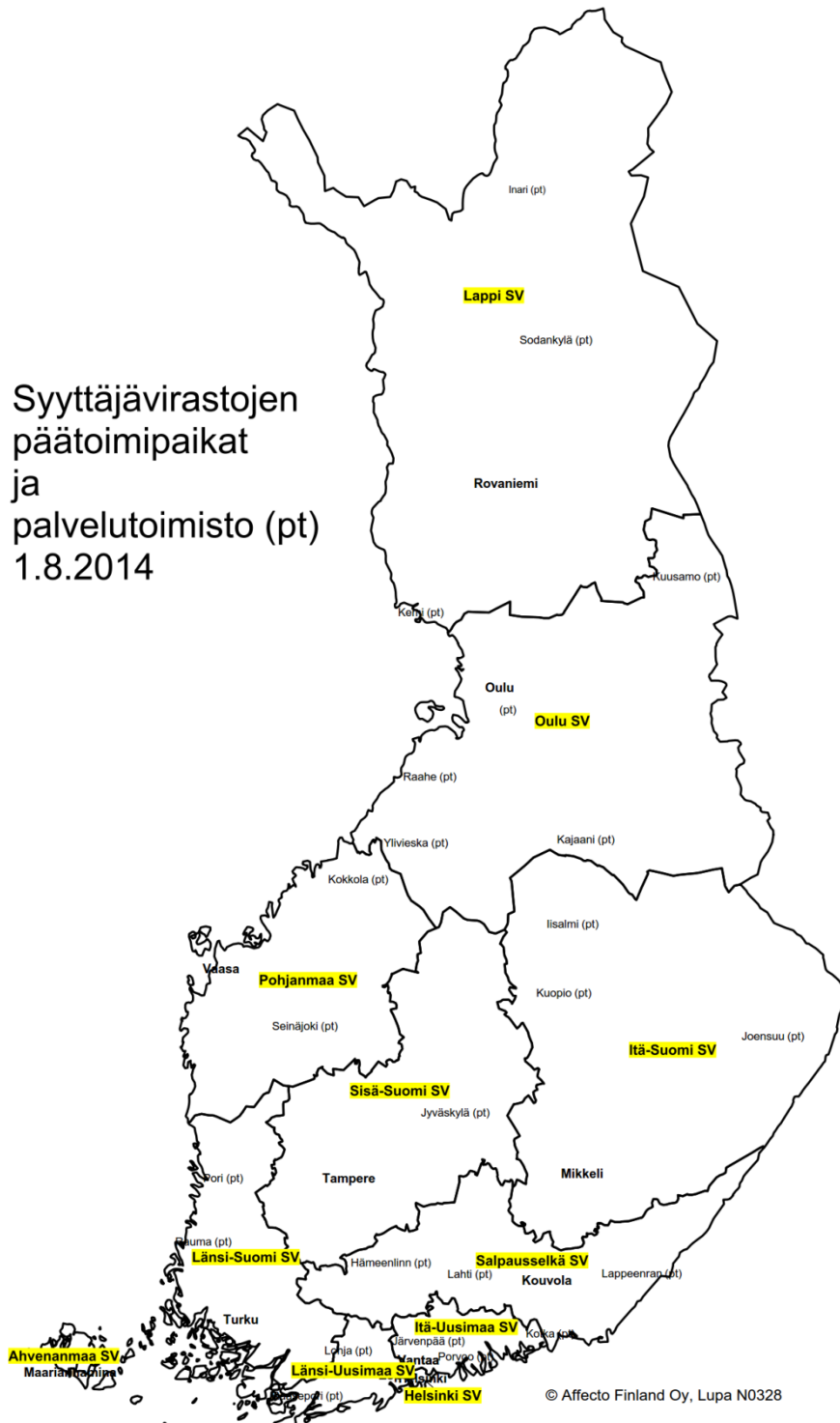
Heli1 –käyttäjien määrä arvioitu virastoittain. Ei sisällä vuoden 2013 tehtävään määräksiä Valtakunnansyyttäjänvirastossa ja ja syyttäjänvirastoissa.

C.7 Sidosryhmät



Liite D Kartat ja säädösmuutosehdotukset

D.1 Nykyisten syyttäjänvirastojen kartta



D.2 Neljän syyttäjänviraston kartta ja sidosryhmät

Sidosryhmät neljän viraston mallin mukaisesti

Syyttäjä	Poliisilaitokset	Käräjäoikeudet	Hovi oikeuspiirit
1. Etelä-Suomi Helsinki, Espoo, Lohja, Raasepori, Vantaa, Järvenpää, Porvoo	Helsinki, Itä-Uusimaa, Länsi-Uusimaa	Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Itä-Uusimaa, Länsi-Uusimaa, Tuusula, Vantaa	Helsinki: Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Itä-Uusimaa, Tuusula, Vantaa Turku: Länsi-Uusimaa
2. Länsi-Suomi Turku, Pori, Rauma, Tampere, Jyväskylä, Vaasa, Kokkola, Seinäjoki	Lounais-Suomi, Sisä-Suomi, Pohjanmaa	Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Keski-Pohjanmaa, Pirkanmaa, Pohjanmaa, Satakunta, Varsinais-Suomi	Vaasa: Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Keski-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Satakunta Turku: Pirkanmaa, Varsinais-Suomi
3. Itä-Suomi Kouvola, Hämeenlinna, Kotka, Lahti, Lappeenranta, Mikkeli, Iisalmi, Joensuu, Kuopio	Häme, Kaakkois-Suomi, Itä-Suomi	Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Kanta-Häme, Kymenlaakso, Pohjois-Karjala, Pohjois-Savo, Päijät-Häme	Itä-Suomi: Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Kymenlaakso, Pohjois-Karjala, Pohjois-Savo, Päijät-Häme Turku: Kanta-Häme
4. Pohjois-Suomi Oulu, Kajaani, Kuusamo, Raahе, Ylivieska, Rovaniemi, Ivalo, Kemi, Sodankylä	Lounais-Suomi, Sisä-Suomi, Pohjanmaa	Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Keski-Pohjanmaa, Pirkanmaa, Pohjanmaa, Satakunta, Varsinais-Suomi	Vaasa: Etelä-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Keski-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Satakunta Turku: Pirkanmaa, Varsinais-Suomi
5. Ahvenanmaa	Ahvenanmaa	Ahvenanmaa	Turku: Ahvenanmaa



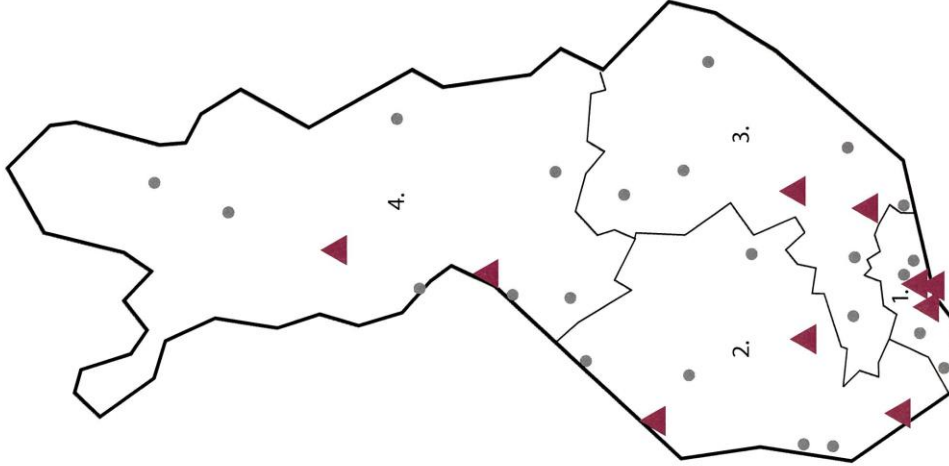
VALTAKUNNANSYTTÄJÄNVIRASTO



Syyttäjänvirastot



Palvelualueet



D.3 Neljän syyttäjänviraston mukainen asetusero

Valtioneuvoston asetus

syyttäjälaitoksesta annetun valtioneuvosto asetuksen 9 ja 15 §:n muuttamisesta

Annettu Helsingissä päivänä kuuta 201x

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti muutetaan syyttäjälaitoksesta annetun valtioneuvosto asetuksen (1390/2011) 9 ja 15 § seuraavasti:

9 §

Syyttäjänvirastojen toimialueet ja päätoimipaikat

Syyttäjänvirastojen toimialueet ja päätoimipaikat ovat:

1) Etelä-Suomen syyttäjänviraston toimialueena ovat Uudenmaan maakuntaan kuuluvat kunnat sekä Pyhtään kunta, ja sen päätoimipaikka sijaitsee Helsingissä;

2) Länsi-Suomen syyttäjänviraston toimialueena ovat Etelä-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan, Keski-Suomen, Pirkanmaan, Pohjanmaan, Satakunnan ja Varsinais-Suomen maakuntiin kuuluvat kunnat, ja sen päätoimipaikka sijaitsee Tampereella/Turussa;

3) Itä-Suomen syyttäjänviraston toimialueena ovat Etelä-Karjalan, Etelä-Savon, Kanta-Hämeen, Kymenlaakson, Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon ja Päijät-Hämeen maakuntiin kuuluvat kunnat lukuun ottamatta Pyhtäätä, ja sen päätoimipaikka sijaitsee Kouvolassa/Kuopiossa tai Mikkelissä; sekä

4) Oulun syyttäjänviraston toimialueena ovat Kainuun, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan maakuntiin kuuluvat kunnat, ja sen päätoimipaikka sijaitsee Oulussa.

Ahvenanmaan maakunnansyyttäjänviraston toimialueesta ja päätoimipaikasta säädetään syyttäjälaitoksesta annetun lain 18 §:ssä.

15 §

Kihlakunnansyyttäjän kielitaitoa koskevat kelpoisuusvaatimukset

Siitä poiketen, mitä julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetun lain (424/2004) 6 §:n 1 momentissa säädetään, on:

1) Etelä-Suomen syyttäjänvirastossa on kelpoisuusvaatimuksena yhdeksän kihlakunnansyyttäjän virkaan ruotsin kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito sekä suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito;

2) Länsi-Suomen syyttäjänvirastossa on kelpoisuusvaatimuksena seitsemän kihlakunnansyyttäjän virkaan ruotsin kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito sekä suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito.

Täytettäessä edellä mainituissa syyttäjänvirastoissa apulaissyyttäjän määräaikaisia virkasuhteita otetaan riittävässä määrin huomioon edellä mainitut kielitaitoa koskevat vaatimukset.

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 201x.

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä päivänä kuuta 201x

D.4 Yhden viraston mukainen asetuseruonnos

Luonnos yhden viraston mallin edellyttämistä lain muutoksista

Laki

syyttäjälaitoksesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan syyttäjälaitoksesta annetun lain 23 ja 24 § ja muutetaan lain 2 §:n 1 momentti, 2 luvun otsikko, 8-9 §, 13 §:n 3 momentti, 14 § 2-3 momentti, 15 §, 3 luvun otsikko, 17 §, 19- seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

2 §

Syyttäjälaitoksen organisaatio

Syyttäjälaitos organisoituu valtakunnansyyttäjän esikuntaan ja alueisiin. Laitoksella voi lisäksi olla valtakunnallisia yksiköitä yhteisiä tehtäviä varten.

2 luku

Valtakunnansyyttäjän esikunta

8 §

Valtakunnansyyttäjän esikunnan organisaatio

Valtakunnansyyttäjän esikuntaa johtaa valtakunnansyyttäjä. Hänen apunaan ja sijaisenaan toimii apulaisvaltakunnansyyttäjä.

Valtakunnansyyttäjän esikunnan organisaatiosta määrätään tarkemmin syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä.

9 §

Valtakunnansyyttäjän esikunnan tehtävät

Valtakunnansyyttäjän esikunnan tehtävänä on:

- 1) ohjata ja kehittää syyttäjälaitosta;
- 2) vastata syyttäjälaitoksen toiminnan tuloksellisuudesta;
- 3) valvoa syyttäjien toiminnan laillisuutta ja yhdenmukaisuutta;
- 4) huolehtia syyttäjälaitoksen yleiseen hallintoon, viestintään ja koulutukseen liittyvistä tehtävistä; sekä
- 5) huolehtia toimialaansa kuuluvasta kansallisesta ja kansainvälisestä yhteistyöstä

13 §

Kelpoisuusvaatimukset

Muiden valtakunnansyyttäjän esikunnan virkamiesten kelpoisuudesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

14 §

Nimittäminen

Valtionsyyttäjän nimittää valtioneuvosto valtakunnansyyttäjän esikunnan esityksestä. Muiden valtakunnansyyttäjän esikunnan virkamiesten nimittämisestä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

15 §

Asioiden ratkaiseminen valtakunnansyyttäjän esikunnassa

Valtakunnansyyttäjän esikunnaassa käsiteltävät hallinnolliset asiat ratkaisee valtakunnansyyttäjä, jolle asiaa ole säädetty tai työjärjestyksellä määrätty muun virkamiehen ratkaistavaksi. Muun virkamiehen kuin valtakunnansyyttäjän tai apulaisvaltakunnansyyttäjän ratkaistavaksi ei voida antaa asiaa, joka on laissa säädetty valtakunnansyyttäjän ratkaistavaksi. Valtakunnansyyttäjä voi pidättää itselleen päätösvallan asiassa, jonka muu viraston virkamies muuten saisi ratkaista.

16 §

Työjärjestys

Työskentelyn järjestämisestä syyttäjälaitoksessa määrätään valtakunnansyyttäjän vahvistamassa syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä. Laitoksen työjärjestyksessä määrätään yksiköistä, henkilöstöstä, virkamiesten tehtävien hoitamisesta ja sijaisista, syyteasioiden jakamisesta sekä asioiden valmistelusta ja ratkaisemisesta.

3 luku

Alueellinen organisaatio

17 §

Alueellinen organisaatio

Syyttäjälaitos jakautuu toimintaa varten alueisiin. Syyttäjälaitoksen aluejaosta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Aluejohtaja toimii syyttäjälaitoksen alueen päällikkönä. Hänen apunaan toimii apulaispäälliköitä, joista yksi määrätään johtajan sijaiseksi. Aluepäällikön tehtävistä määrätään syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä.

19 §

Alueen tehtävät

Syyttäjälaitoksen alueen tehtävistä ja asioiden ratkaisemisesta alueilla määrätään syyttäjälaitoksen työjärjestyksessä.

20 §

Kihlakunnansyyttäjä ja apulaissyttäjä

Syyttäjälaitoksen alueilla on kihlakunnansyyttäjiä. Alueella voi olla harjoittelu- ja koulutusohjelmaan otettuja apulaissyttäjiä.

22 §

Nimittäminen

Johtavan kihlakunnansyyttäjän ja kihlakunnansyyttäjän nimittää syyttäjälaitoksen esikunta. Apulaissyyttäjän nimittää alue.

Muiden syyttäjänviraston virkamiesten nimittämisestä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 201 .

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

D.5 Neljän syyttäjänviraston mallin mukainen oikeusministeriön asetus palvelutoimistoista

Oikeusministeriön asetus syyttäjänvirastojen palvelutoimistoista

Annettu Helsingissä päivänä kuuta 201

Oikeusministeriön päätöksen mukaisesti säädetään syyttäjälaitoksesta annetun lain (439/2011) 17 §:n 3 momentin nojalla:

1 §
Syyttäjänvirastoilla on palvelutoimistot seuraavissa kunnissa:

1) Etelä-Suomen syyttäjänvirastolla Espoossa, Järvenpäässä Lohjalla Porvoossa, Raaseporissa ja Vantaalla;

2) Länsi-Suomen syyttäjänvirastolla Jyväskylässä, Kokkolassa, Porissa ja Raumalla Seinäjoella, (Tampereella), (Turussa) ja Vaasassa;

3) Itä-Suomen syyttäjänvirastolla Hämeenlinnassa, Iisalmissa, Joensuussa,

Kotkassa, (Kuopiossa), (Kouvolassa), Lahdessa, Lappeenrannassa ja (Mikkelissä) ;

4) Pohjois-Suomen syyttäjänvirastolla Ivalossa, Kajaanissa, Kemissä, Kuusamossa, Raahessa, Rovaniemellä, Sodankylässä ja Ylivieskassa;

2 §
Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kuuta 201 .

Tällä asetuksella kumotaan syyttäjänvirastojen palvelutoimistoista annettu oikeusministeriön asetus (586/2014).

Helsingissä päivänä kuuta 201

Oikeusministeri

Esittelijä