OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

VES-koodi 251056 **VN/15493/2026**

Tarkentava virkaehtosopimus Ulosottolaitoksen ulosottotarkastajien palkkausjärjestelmästä, joka tehtiin 1. päivänä heinäkuuta 2026 oikeusministeriön sekä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

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

Sopimus korvaa 20.12.2022 tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen ulosottotarkastajien palkkauksesta myöhempine muutoksineen.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Ulosottolaitoksen perustäytäntöönpanossa toimivia vakituisessa virkasuhteessa olevia ulosottotarkastajia.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

Sopimusta ei sovelleta enintään kuusi kuukautta kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki tämän sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika voidaan niiden välisen lyhyen keskeytyksen, enintään 30 päivää, estämättä ottaa huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä kokemusosasta, kielilisästä ja kielitaitolisästä. Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

1. Tehtävän luonne
2. Vastuu ja ratkaisut
3. Itsenäisyys
4. Vuorovaikutus
5. Ammatilliset tiedot ja kokemus
6. Työympäristö
7. Tehtävän vaikuttavuus

Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. Tuloksellisuus
2. Yhteistyötaidot
3. Ammattitaito
4. Vastuuntunto

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu henkilön tehtävänkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee vaativuusarviointeja siten kuin tämän sopimuksen eri kohdissa on sovittu.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuunkuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.

Edellä 6 momentissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit 6 ja 7 eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitetuin tavoin.

Palkkatekijätunnus: YK: 02031

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön kokemuksen perusteella siten, että se vastaa 1.12.2020 perustettujen ulosottotarkastajien virkojen rekrytointivaiheessa sovittuja periaatteita ja rekrytoinneissa käytettyä kokemusasteikkoa.

> *Soveltamismääräys: 1.12.2020 lukien perustettujen virkojen europalkkahaitari on 1.12 2020 ollut 3 400- 3 900 euroa. Henkilöt ovat sijoittuneet kuuteen europalkkatasoon rekrytointivaiheen kokemuksen perusteella. Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan sopimuksen voimaantulohetkellä seuraavasti: Ulosottotarkastajan tai kihlakunnanulosottomiehen kokemusta alle 1 v - 8p (12%); 1-2 v - 9p (13,5%); 2-6 v - 12 p (18%); yli 6 v - 14 p (21%)*

Uuden sopimuksen mukainen ensimmäinen suoriutumisarviointi tehdään 1.3.2023 mennessä. Suoritusarvioinnilla on palkkavaikutus, eikä se oikeuta takuupalkkaan.

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason alentuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Henkilön tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi hänen siihen mennessä vahvistettua suoritustasoaan yhtä alemman suoritustason mukaisesti.

Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on 4 momentissa sanotusti määräytyvän henkilökohtaisen palkanosan maksamiseen saakka kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa oli aikaisemmalla vaativuustasolla.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään aluksi ennallaan.

Edellä 3 ja 4 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaativuustason muuttumisesta taikka 6 momentissa tarkoitetussa tilanteessa mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista. Sitten henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten arvioidun suoritustason mukaisesti.

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

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitetun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tar-

kistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Henkilökohtaisen palkanosan suoritettuun arviointiin perustuva nousu tai lasku vaikuttaa vastaavasti henkilön kokonaispalkkaukseen myös siinä tapauksessa, että henkilölle maksetaan takuupalkkaa.

Palkkatekijätunnus: YK: 02627

6 § Kokemusosa

Kokemusosaa maksetaan virkamiehelle työkokemuksen perusteella seuraavasti

- 7 vuoden työkokemus 6 % tehtäväkohtaisesta palkasta
- 14 vuoden työkokemus 14 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Työkokemukseksi hyväksytään kokoaikaisena suoritettu ulosottotarkastajan, ulosottoylitarkastajan ja ulosottomiehen palvelus sekä muu palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä perustäytäntöönpanon ulosottotarkastajan tehtävässä.

> *Soveltamismääräys: Hyväksyttävän muun kuin Ulosottolaitoksen palveluksen täytyy liittyä vastaavaan ammattialaan tai tehtävään ja välittömästi tai välillisesti niihin toimintoihin, joita perustäytäntöönpanossa suoritetaan.*

Edellä 2 momentissa tarkoitetusta muusta palvelusta luetaan hyväksi puolet, enintään kuitenkin 5 vuotta.

Työkokemukseksi hyväksytään myös ennen 1.12.2020 suoritettu ulosottotoimen viran, virkasuhteen tai vastaavan tilapäisen tehtävän hoito. Jos tehtävä on ollut muu kuin ulosottotarkastajan, kihlakunnanulosottomiehen tai ulosottomiehen tehtävä, kokemus luetaan hyväksi tämän pykälän 3 momentin mukaisesti.

Osa-aikatyöstä kokemusosaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan se osuus, mikä vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kokoaikaisesta työstä.

Palkkatekijätunnus: YK: 02295

7 § Kielilisä

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

- 30 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta, tai
- 40 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta

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

- 60 euroa kuukaudessa.

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

Palkkatekijätunnus: YK: 02787, YK: 02788

8 § Kielitaitolisä

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

- 40 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta; taikka
- 30 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta tai kirjallisesta taidosta kultakin kieleltä erikseen

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

Palkkatekijätunnus: YK: 02071

9 § Tiiminvetäjälisä

Tiiminvetäjäksi määrätylle virkamiehelle maksetaan tiiminvetäjälisää 410,50 euroa kuukaudessa määräyksen voimassaoloajalta.

10 § Takuupalkka ja muut määräykset

Henkilöllä, jolla on ollut sopimuksen voimaan tullessa (1.1.2023) voimassa vakituinen ulosottotarkastajan virkasuhde, on tässä virassa uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana, oikeus euromääräiseen takuupalkkaan siltä ajalta, jona 31.12.2022 maksettu euromääräinen palkka on korkeampi kuin tämän sopimuksen tehtäväkohtaisen palkanosan, henkilökohtaisen palkanosan ja kokemusosan mukaan määräytyvä palkkaus.

Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan, kun virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa vakinaisessa palvelussuhteessa ulosottotarkastajan vaativuustason P tehtävässä.

Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys vakinaisessa palvelussuhteessa, ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy tämän tarkentavan virkaehtosopimuksen voimaantulohetken vakinaisen palvelussuhteen palkan (europalkan) mukaan, kun hän palaa siihen tehtävään.

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

Takuupalkkaa korotetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Palkkatekijätunnus: YK: 02642

11 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 9 §:ssä tarkoitetun käyttöönoton yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

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

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

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

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 3 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

13 § Seuranta ja kehittäminen

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

14 § Työrauhavelvoite

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

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

15 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2026 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

16 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kolme saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 1 päivänä heinäkuuta 2026

Oikeusministeriö

Lauri Liusvaara Piritta Koivukoski Kouhia

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

Sari Aho

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

Satu Kallio

Liitteet

1. Tehtäväkohtainen palkanosa 1.10.2026 lukien
2. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko

Liite 1

Tehtäväkohtainen palkanosa 1.10.2026 lukien

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) €/kk
P	3640,22

Taulukko sisältää 1.10.2026 yleiskorotuksen suuruudeltaan 2,1 %

Liite 2

Henkilökohtainen palkanosa

Pisteet yhteensä	Suoritustaso	Suoritusosa (x % tehtäväkohtaisesta palkasta)
0-4,9	1	0
5-5,4	2	7,5
5,5-5,9	3	8,25
6-6,4	4	9,0
6,5-6,9	5	9,75
7-7,4	6	10,5
7,5-7,9	7	11,25
8-8,4	8	12,0
8,4-8,9	9	12,75
9-9,4	10	13,5
9,5-9,9	11	14,25
10-10,4	12	15,0
10,5-10,9	13	15,75
11-11,4	14	16,5
11,5-11,9	15	17,25
12-12,4	16	18,0
12,5-12,9	17	19,0
13-13,4	18	20,25
13,5-13,9	19	21,5
14-14,4	20	22,75
14,5-14,9	21	24,0
15-15,4	22	25,25
15,5-15,9	23	26,5
16-16,4	24	27,75
16,5-16,9	25	29,0
17-17,4	26	30,0
17,5-17,9	27	31,0
18-18,4	28	32,0
18,5-18,9	29	33,0
19-19,4	30	34,0
19,5-19,9	31	35,0
20	32	36,0