VES-koodi 251055 **VN/15490/2026/OM**

Tarkentava virkaehtosopimus Ulosottolaitoksen ulosottoylitarkastajien palkkausjärjestelmästä, joka tehtiin **17 päivänä syyskuuta 2026** oikeusministeriön sekä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Tämä sopimus on tehty 7.5.2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2025–2028 ja valtiovarainministeriön antamien sopimuskauden 2025–2028 neuvottelu- ja sopimusmääräysten 16.6.2025 (VN/13532/2025) nojalla.

Sopimus korvaa 24.5.2021 tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen Ulosottolaitoksen ulosottoylitarkastajien palkkauksesta myöhempine muutoksineen.

Sopimusosapuolet ovat sopineet, että 1.10.2026 virastoerä käytetään erityistäytäntöönpanon (vaativuustaso P2) osalta kokonaisuudessaan yleiskorotuksena, jolloin vuoden 2026 yleiskorotus vaativuustason P2 osalta on 3,00 %.

Laajan täytäntöönpanon (vaativuustason P1) osalta 0,90 %:n virastoerä on käytetty uuden palkkatasa-arvoa edistävän palkkatekijän, palkkatasa-arvolisän, käyttöönottoon.

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.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Ulosottolaitoksen erityis- ja laajassa täytäntöönpanossa toimivia vakituisessa virkasuhteessa olevia ulosottoylitarkastajia.

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, URA-lisästä ja palkkatasa-arvolisästä. 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.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

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 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaativuustason muuttumisesta taikka 3 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.

6. Jos henkilö on ollut huomattavan osan 4 ja 5 momentissa tarkoitetun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan 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 URA-lisää tai palkkatasa-arvolisää.

6 § Kokemusosa

Kokemusosaa maksetaan virkamiehelle työkokemuksen perusteella seuraavasti

14 vuoden työkokemus 7 **%** tehtäväkohtaisesta palkasta.

Työkokemukseksi hyväksytään kokoaikaisena suoritettu ulosottoylitarkastajan ja ulosottotarkastajan sekä muu viran hoitoa olennaisesti hyödyttävä palvelu ja ennen 1.12.2020 suoritettu ulosottoapulaisen, avustavan ulosottomiehen, kihlakunnanulosottomiehen ja ulosoton ylitarkastajan viran, virkasuhteen tai vastaavan tilapäisen tehtävän hoito.

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

Kokemusosan muutos vaikuttaa vastaavasti henkilön kokonaispalkkaukseen myös siinä tapauksessa, että henkilölle maksetaan URA-lisää tai palkkatasa-arvolisää.

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 (aikaisemmin täydellisesti) 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.

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.

9 § Siirtymälisä

27.5.2011 tehdyn virkaehtosopimuksen mukaista henkilökohtaista euromääräistä siirtymälisää suoritetaan ennen 1.12.2020 voimassa olleen takuupalkan ja silloisen uuden järjestelmän mukaisen palkan välisen, järjestelmän kannustavuutta heikentävän, erotuksen lieventämiseksi liitteen 3 mukaisesti. Lisää maksetaan niin kauan, kun henkilö on tähän sopimusalaan kuuluvassa virassa ulosottolaitoksessa.

Lisän suuruutta tarkistetaan keskustasolla sovittavia yleiskorotuksia vastaavasti.

10 § URA-lisä

Erillisellä henkilökohtaisella lisäpalkkiolla (URA-lisä) kompensoidaan perintä- ja toimenpidepalkkioista luopumisen mahdollisia negatiivisia palkkausvaikutuksia. Kompensoinnissa huomioidaan ulosoton rakenneuudistus, laajan täytäntöönpanon aiheuttamat muutokset aikaisempaan kihlakunnanulosottomiehen tehtävänkuvaan ja sekä henkilömäärän muutos palkkioiden kertymään.

URA-lisän laskennassa vertailupalkkana on henkilölle joulukuussa 2020 maksettu kihlakunnanulosottomiehiä koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen mukainen kiinteä palkkaus sekä perintä- ja toimenpidepalkkiot seuraavasti. Perintä ja toimenpidepalkkiona huomioidaan kunkin virkamiehen osalta vuoden 2020 tammi-lokakuun ansaintakauteen (1.1.-1.11.2020) kohdistuvat palkkiot, joiden maksukausi on ollut 14.2.-30.11.2020. Palkkiosummaa korjataan, 1 momentin muutosten huomioimiseksi, käyttämällä kuukausikeskiarvon laskennassa luvun 10 sijasta jakajana lukua 11. Mikäli palkkioita on maksettu lyhyemmältä ajanjaksolta kuin 10 kuukaudelta, kyseisen tämän lyhyemmän ansaintakauden palkkiokeskiarvoa korjataan vastaavasti. Laskennassa huomioidaan ne kuukaudet, joilta henkilölle on ko. ajanjaksona maksettu palkkioita. Mikäli henkilöllä ei ole palkkioita lainkaan ansaintajaksolta 1.1-1.11.2020, henkilön laskennallisena korjattuna palkkiosummana käytetään 2 239,58 euroa kuukaudessa.

Uuden palkan jäädessä tämän sopimuksen voimaan tullessa, vanhaa, edellä sovituin tavoin laskettua 1.12.2020 voimassa ollutta palkkausta pienemmäksi, henkilölle maksetaan kyseisen ajankohdan henkilökohtaisen palkan ja uuden palkkauksen välinen erotus erillisenä lisänä enintään 6 000,00 euroon saakka.

URA-lisäoikeus säilyy niin kauan, kuin virkamies on keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa vakinaisessa palvelussuhteessa ulosottoylitarkastajan vaativuustason P1 tehtävässä.

URA-lisä on osa tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua palkkausta. URA-lisää tarkistetaan keskustason yleiskorotuksilla.

11 § Palkkauksellisen tasa-arvon vaiheittainen toteuttaminen – palkkatasa-arvolisä

Ulosottoylitarkastajille, joilla ei sopimuksen mukaan ole ollut oikeutta URA-lisään 1.5.2021 pienen palkkiokertymän takia maksetaan erillisenä palkkatekijänä 235,48 euroa kuukaudessa. Ulosottoylitarkastajille, joiden palvelussuhde on alkanut / alkaa 1.12.2020 tai sen jälkeen maksetaan erillisenä palkkaustekijänä 307,16 euroa kuukaudessa.

> *Soveltamisohje: URA-lisä on laskettu 1.5.2021 uuden sopimuksen voimaan tullessa 1.12.2020 palveluksessa olleiden vakituisten kihlakunnanulosottomiesten osalta yhdenmukaisin laskentaperustein ja lisän suuruus perustui suoraan 10 §:n mukaiseen vakiintuneeseen palkkioansaintaan. Tällöin URA-lisä ei tullut osalle maksuun pienen palkkiokertymän takia koska uuden palkkausjärjestelmän mukainen palkka oli suurempi. Sittemmin vuoden 2025 Työtuomioistuimen tuomion jälkeen URA-lisän piiriin on tullut ulosottoylitarkastajia tuomion perusteella (kantajat) ja Ulosottolaitoksen toimesta heihin rinnastettavia, jotka eivät ole olleet kantajina Työtuomioistuimessa.*
>
> *Työnantajan päätös erillisestä henkilökohtaisesta lisästä uusille ulosottoylitarkastajille ei ole koskenut URA-lisäoikeuden piiriin kuuluneita ulosottoylitarkastajia Niitä, joille maksetaan palkkioihin perustuvaa URA-lisää eikä niitä, joille URA-lisä ei tullut maksuun palkkiokertymän pienuuden takia, mukaan luettuna kantajat ja heihin rinnastettavat. Ulosottoylitarkastajalle, jolle maksetaan URA-lisää ei makseta palkkatasa-arvolisää.*
>
> *235,48 euron palkkatasa-arvolisä koskee niitä ulosottoylitarkastajia, jotka 1.5.2021 tai sen jälkeen Työtuomioistuimen tai Ulosottolaitoksen päätöksen perusteella kuuluvat URA-lisäoikeuden piiriin, mutta joille ei URA-lisää tule maksettavaksi pienen palkkioansainnan perusteella.*
>
> *307,16 euron palkkatasa-arvolisää maksetaan niille ulosottoylitarkastajille, jotka eivät kuulu URA-lisäoikeuden piiriin.*

Palkkatasa-arvolisä on osa tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua palkkausta. Palkkatasa-arvolisää tarkistetaan keskustason yleiskorotuksilla.

Erilliseen päätökseen perustunut 71,68 euron suuruisen työnantajan henkilökohtaisen lisäpalkkion maksaminen päättyy 30.9.2026, ilman erillistä päätöstä.

12 § 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 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden 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 kehityskeskusteluihinsa 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.

13 § 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.

14 § 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.

15 § 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.

16 § 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.

Sopimus korvaa 24.5.2021 tehdyn ulosottoylitarkastajia koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen myöhempine muutoksineen.

17 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 17 päivänä syyskuuta 2026

Oikeusministeriö

Oikeusministeriö on allekirjoittanut asiakirjan sähköisesti

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

LIITTEET

Liite 1 tehtäväkohtainen palkanosa 1.10.2026
Liite 2 henkilökohtainen palkanosa
Liite 3 henkilökohtainen siirtymälisä 1.10.2026

LIITE 1

Tehtäväkohtainen palkanosa 1.10.2026

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) €/kk
P 1	**4 575,53**
P 2	**5 400,08**

Tehtäväkohtainen palkka P1 sisältää 1.10.2026 lukien 2,10 %:n yleiskorotuksen ja tehtäväkohtainen palkka P2 sisältää 3,00 %:n yleiskorotuksen.

LIITE 2

Henkilökohtainen palkanosa

Pisteet yhteensä	Suoritustaso	Suoritusosa % tehtäväkohtaisesta palkasta
0 - 4,9	1	0
5 - 5,9	2	7,5
6 - 6,9	3	9,0
7 - 7,9	4	10,5
8 - 8,9	5	12,0
9 - 9,9	6	13,5
10 - 10,9	7	15,0
11 - 11,9	8	16,5
12 - 12,9	9	18,0
13 - 13,9	10	19,5
14 - 14,9	11	21,0
15 - 15,9	12	22,5
16 - 16,9	13	24,0
17 - 17,9	14	25,5
18 - 18,9	15	27,0
19 - 19,9	16	28,5
20	17	30,0

LIITE 3

HENKILÖKOHTAINEN SIIRTYMÄLISÄ 9 §

Virkamiehen nimi	**Lisän suuruus 1.10.2026**
	€/kk

Siirtolisä sisältää 1.10.2026 lukien 2,10 %:n yleiskorotuksen.