VES-koodi: 251053 VN/15482/2026

Oikeuslaitoksen yleistä sopimusalaa koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin **8 päivänä heinäkuuta 2026** oikeusministeriön sekä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ammattiliitto Pro 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 10.12.2024 tehdyn oikeuslaitoksen yleisen sopimusalan tarkentavan virkaehtosopimuksen myöhempine muutoksineen.

Sopijaosapuolet ovat sopineet 1.10.2026 yleiskorotuksen ja virastoerän suhteesta siten, että yleiskorotus on suuruudeltaan 1,42 % ja virastoerän suuruus vastaavasti 1,58 %.

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Ne kannustavat henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukevat henkilöstön kehittymistä sekä kehittävät ja parantavat esimiestyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee tuomioistuinten, Oikeuspalveluviraston, Syyttäjälaitoksen ja Ulosottolaitoksen virkamiehiä, ellei jäljempänä ole muuta sanottu.

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 tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

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

Sopimusta ei sovelleta virkamiehiin, joiden palkkauksesta on tehty muu tarkentava virkaehtosopimus taikka siitä on säädetty (tuomioistuinten tuomarit ja lakimiehet, haastemiehet, julkiset oikeusavustajat, syyttäjät, ulosottomiehet, kihlakunnanulosottomiehet). Sopimusta ei sovelleta myöskään työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelijatehtävässä olevaan tai tukityöllistettäväksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä kokemusosasta, kielilisästä ja kielitaitolisästä sekä kouluttajalisästä. Takuupalkasta on sovittu 11 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

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

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

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja sopimusalan virkamiesten osalta noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

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

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

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta.

Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02031

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat: tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu sopimuksen alaan kuuluvien virkamiesten osalta noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen

työsuorituksen arvioinniksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuorituksen arvioinnit ja suoritustasot sekä henkilökohtaiset palkanosat myös muissa, alla mainituissa tapauksissa

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

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

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

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli 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.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02627

6 § Kokemusosa

Kokemusosaa maksetaan virkamiehelle työkokemuksen perusteella seuraavasti:

8 vuoden työkokemus	5 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
15 vuoden työkokemus	10 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Työkokemukseksi luetaan hyväksi kokoaikaisena suoritettu palvelu oikeuslaitoksessa sekä muu palvelu, josta on olennaista hyötyä virkatehtävien hoidossa.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02295

7 § Kielilisä

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

35 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta tai
50 euroa kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

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

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

Palkkatekijätunnus: YK 02787

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

hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta 50 euroa kuukaudessa taikka
hyvästä suullisesta tai kirjallisesta taidosta 35 euroa kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02071

9 § Kouluttajalisä

Virkamiehelle, joka määrättynä opastaa ja kouluttaa oikeustradenomi-tutkintoa suorittavaa harjoittelijaa virastossa tai toimii merkittävän uuden hankkeen (esim. it-hankkeet, Romeo, Edward) kouluttajana oikeuslaitoksessa tai virastossa, suoritetaan kouluttajalisää 60 euroa kuukaudessa määräyksen mukaisen toimikauden aikana.

Palkkatekijätunnus: YK 02830

10 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevistä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle Y 15. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

11 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on ollut käyttöönottoajankohtana (1.12.2005) viraston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan, kuin virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan viraston vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkka maksetaan siltä

ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaan määräytyvä palkka.

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

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

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

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana (1.12.2005) ollut määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskevissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus on siten suurempi.

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.

Palkkatekijätunnus: YK 02642

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 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.

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 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevassa erimielisyysasiassa voidaan, suoritusarviointien oikeellisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi sopia myös asian käsittelemisestä ylemmän esimiehen taikka muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa**.**

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

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

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.

Tätä varten sopimusalalla on käytössä työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 13 §:n 2 momentissa sovituissa tapauksissa.

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.

Sopimuskaudelle 2025–2028 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

17 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 8. päivänä heinäkuuta 2026

Oikeusministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Ammattiliitto Pro ry

LIITTEET

Liite 1 tehtäväkohtainen palkanosa 1.10.2026 lukien

Liite 2 henkilökohtainen palkanosa

LIITE 1

Tehtäväkohtainen palkka 1.10.2026 lukien

Vaativuustaso	**Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka €/kk)**
Y1	**1730,88**
Y2	**1762,24**
Y3	**1799,88**
Y4	**1860,13**
Y5	**1923,89**
Y6	**1997,88**
Y7	**2080,46**
Y8	**2173,65**
Y9	**2302,43**
Y9A	**2371,28**
Y10	**2442,09**
Y11	**2515,81**
Y11A	**2567,46**
Y12	**2622,93**
Y13	**2746,02**
Y14	**2961,24**
Y15	**3217,74**
Y16	**3570,29**
Y17	**4002,76**
Y18	**4283,11**
Y19	**4697,92**
Y20	**5055,82**

Taulukko sisältää 1.10.2026 yleiskorotuksen suuruudeltaan 1,42 %

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	10,0
7 - 7,9	4	12,5
8 - 8,9	5	15,0
9 - 9,9	6	17,5
10 - 10,9	7	20,0
11 - 11,9	8	22,5
12 - 12,9	9	25,0
13 - 13,9	10	27,5
14 - 14,9	11	30,0
15 - 15,9	12	32,5
16 - 16,9	13	35,0
17 - 17,9	14	37,5
18 - 18,9	15	40,0
19 - 19,9	16	42,5
20	17	45,0