

Tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin **12 päivänä tammikuuta 2021** Tuomioistuinviraston sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä käräjäoikeuksien **haastemiesten palkkauksesta**

1 § Sopimuksen tavoitteet

Tämä sopimus on tehty 8.4.2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2020 - 2022 ja valtiovarainministeriön antamien sopimuskautta 2020 - 2022 koskevien neuvottelu- ja sopimusmääräysten 13.5.2020 VN/8606/2020 nojalla.

Sopimus korvaa 15.4.2019 tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen käräjäoikeuksien haastemiesten palkkauksesta myöhempine muutoksineen.

Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyyteen 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 käräjäoikeuksien haastemiehiä ja haastemiesten esimiehiä (jäljempänä haastemiehiä).

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 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. Takuupalkasta on sovittu 9 §:ssä ja siirtolisästä 10 §: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 haastemiesten 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. Käsitteily 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, Prima 1500

5 § Henkilökohtainen palkanosa

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu haastemiesten 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, suoritusasot 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 myönnettyllä 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 edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02627, Prima 1512

6 § Kokemusosa

Kokemusosaa maksetaan virkamiehelle työkokemuksen perusteella seuraavasti:

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

Työkokemukseksi hyväksytään kokoaikaisena suoritettu haastemiehen, haastemiesten esimiehen viran, virkasuhteen tai vastaavan tilapäisen tehtävän hoito sekä muu viran hoitoa olennaisesti hyödyttävä palvelu.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02295, Prima 1514

7 § Kielilisiä

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 äidinkieltensä tai tällaisen todistuksen sanotun asetuksen nojalla korvaava todistus, voidaan suorittaa kielilisinä

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 kielilisinä suorittaa 80 euroa kuukaudessa.

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

Palkkatekijätunnus: YK 02787, Prima: 1692

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, Prima: 1693

9 § Takuupalkka ja muut määräykset

Henkilölle, jolle on maksettu takuupalkkaa tämän sopimuksen voimaan tullessa aikaisempien sopimusten (13.10.2005 ja 15.4.2009) perusteella, maksetaan takuupalkkaa niin kauan, kuin virkamies on keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan viraston vakinaisessa palveluksessa haastemiestehtävissä.

Takuupalkka maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen tehtäväkohtaisen palkanosan, henkilökohtaisen palkanosan, kokemusosan, kielilisinä ja kielitaitolisän mukaan määräytyvä palkkaus.

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

Vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa olleen henkilön takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöllä on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan haastemiehenä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samaa vaatavuustasoa kuin ne tehtävät, joissa hänelle on takuupalkkaa maksettu. Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskevissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

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, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Palkkatekijätunnus: YK 02642, Prima 1590

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla maksetaan luottamusmiespalkkiota sekä työsuojeluvaltuutetun palkkiota voimassa olevan tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaisesti (tarkentava ves 15.4.2010).

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla ei suoriteta vuosilomalisää eikä sairauslomalisää.

10 § Siirtolisä

Siirtolisä suoritetaan virkamiehelle, jonka vanhojen palkkausperusteiden mukainen palkkaus on 1.9.2010 ollut jäljempänä mainitulla tavoin suurempi kuin uusien palkkausperusteiden mukainen palkkaus.

Vanhoissa palkkausperusteissa on otettu huomioon tehtäväkohtainen palkanosa, henkilökohtainen palkanosa, kokemusosa, kielilisiä ja kielitaitolisiä taikka näiden sijaan maksettu takuupalkka sellaisina kuin ne ovat virkamiehelle maksettu heinäkuussa 2010 sekä muissa kuin Varsinais-Suomen käräjäoikeudessa virkamiehelle ajalta 1.1.2008 – 31.12.2009 ansaittujen toimenpidepalkkioiden, sairausaikalisien, vuosilomalisien kuukausittaisesta keskimäärästä 93,8 %.

Virkamiehelle, jolle on kertynyt toimenpidepalkkioita vain vuonna 2009, on keskiarvon laskemisessa käytetty vuodelle 2009 suhteutettua painokerrointa 83 %. Kokonaispalkkauksessa jo olleessa Varsinais-Suomen käräjäoikeudessa sanottujen toimenpidepalkkioiden, sairausaikalisien ja vuosilomalisien sijaan on otettu huomioon käräjäoikeutta koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen mukainen heinäkuussa 2010 maksettu tiedoksiantolisä.

Uusissa palkkausperusteissa on otettu huomioon tehtäväkohtainen palkanosa, henkilökohtainen palkanosa, kokemusosa, kielilisiä ja kielitaitolisiä taikka näiden sijaan maksettava takuupalkka sellaisena kuin ne ovat tämän sopimuksen voimaantullessa.

Edellä mainittujen palkkausten välinen erotus suoritetaan siirtolisänä sopimusalaan kuuluvalla virkamiehelle. Siirtolisiä suoritetaan tämän sopimuksen voimaan tullessa liitteen 3 mukaisesti.

Siirtolisän suuruutta pienentää tehtäväkohtaisen vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason nousu sekä uusi kokemusosa.

Siirtolisän suuruuden vahvistaa Tuomioistuinvirasto virastojen ilmoittamien palkkaperusteiden muutosta koskevien tietojen perusteella.

Palkkatekijätunnus: YK 02447, Prima 1624

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 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 vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

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

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatvuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatvuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatvuustasoista, 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 vaatvuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaatvuusarviointia 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 vaatvuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatvuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatvuusarviointia, 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.

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.

Tätä varten sopimusosalalla on käytössä työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 12 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

14 § Työrauhavelvoite

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua 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 1.5.2021 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2020 - 2022 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

16 § Allekirjoitukset

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

Vantaalla 12 päivänä tammikuuta 2021

Tuomioistuinvirasto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

LIITTEET

Liite 1 tehtäväkohtainen palkanosa 1.5.2021 lukien

Liite 2 henkilökohtainen palkanosa 1.5.2021 lukien

LIITE 1**Tehtäväkohtainen palkanosa 1.5.2021 lukien**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) €/kk
H 1	2 450,93
H 2	2 568,75
H 3	2 998,44
H 4	3 286,17

Tehtäväkohtainen palkanosa 1.6.2021 lukien

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) € / kk
H1	2474,70
H2	2593,67
H3	3027,52
H4	3318,05

LIITE 2**Henkilökohtainen palkanosa 1.5.2021 lukien**

Pisteet yhteensä	Suoritustaso	Suoritusosa % tehtäväkohtaisesta palkasta
0 – 4,9	1	0
5 – 5,9	2	8,5
6 – 6,9	3	10,0
7 – 7,9	4	11,5
8 – 8,9	5	13,0
9 – 9,9	6	14,5
10 – 10,9	7	16,0
11 – 11,9	8	17,5
12 – 12,9	9	19,0
13 – 13,9	10	21,57
14 – 14,9	11	25,12
15 – 15,9	12	26,62
16 – 16,9	13	28,12
17 – 17,9	14	29,62
18 – 18,9	15	31,12
19 – 19,9	16	32,62
20	17	34,12