

KONSOLIDOITU VERSIO, VOIMASSA 1.3.2024

VES-koodi: 152025603

Syyttäjien palkkausjärjestelmää koskeva tarkentava virkaehtosopimus

Sopimus on **tehty 8. päivänä tammikuuta 2024** Syyttäjälaitoksen ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 1.3.2023 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti ja valtiovarainministeriön antamien sopimuskauden 2023–2025 neuvottelu- ja sopimusmääräysten 10.3.2023 (VN/6847/2023) nojalla.

Sopimuksen tavoitteena on Syyttäjälaitoksen tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyYTEEN perustuva oikeudenmukainen palkkaus. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan sekä tukea henkilöstön kehittymistä. Tavoitteena on myös kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimus koskee Syyttäjälaitoksen palveluksessa olevia syyttäjiä, syyttäjälitarkastajia, neuvottelevia virkamiehiä ja lakimiestä.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, apulaissyttäjiin, harjoittelijoihin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

Sopimusta ei sovelleta myöskään sellaisiin määräaikaisiin virkasuhteisiin, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa on tarkoitettu kestämään enintään kuusi kuukautta. Sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Enintään kuusi kuukautta kestävässä virkasuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika Syyttäjälaitoksessa voidaan ottaa huomioon niiden välisen lyhyen keskeytyksen estämättä, jos tämä keskeytys on enintään täysi kalenterikuukausi tai 30 päivää.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta sekä kokemusosasta ja 7 §:ssä mainituista lisäpalkkioista. Takuupalkasta on sovittu 9 §: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 tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja erillisessä allekirjoittamispöytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään.

Tehtävän 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.

Lyhytaikaiset sijaisuudet, kuten esimerkiksi vuosilomasijaisuudet ja vastaavat, eivät muuta vaativuustasoa.

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

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelusuhteessa 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 taikka 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 momentissa tai työ sopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetun tavoin.

Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei [em. kohdassa] tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

5 § Henkilökohtainen palkansa

Henkilökohtainen palkansa määräytyy virkamiehen suoritustason perusteella prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat ammattitaitoja sen kehittäminen, tuloksellisuus ja vastuuntunto, yhteistyötaidot sekä muu osaaminen.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu syyttäjiä koskevaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan kerran vuodessa henkilön ja hänen esimiehensä välisessä kehityskeskustelussa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit sekä niiden pohjalta määrittelee henkilökohtaiset palkanosat ja -tasot myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

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

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkansa aluksi sellaisen suoritustason mukaan, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkansa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Henkilön tullessa uutena tämän sopimuksen piiriin hänen henkilökohtaiseen työsuoritukseensa perustuva palkanosansa on aluksi 8,1 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta, ellei erityisestä syystä henkilökohtaista palkanosaa ole aihetta maksaa tätä suurempana. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkansa 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 palkansa uutta arviointia vastaavaksi. Tämä ei koske suoritusarviointilomakkeen kohtaa 4 Muu osaaminen, jossa mainitusta erityisosaamisesta maksettava korvaus lakkaa siitä ajankohdasta alkaen, kun valtakunnansyyttäjän määräys kyseiseen erityistehtävään lakkaa.

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 vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkansa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on 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 palkansa 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.

6 § Kokemusosa

Kokemusosa maksetaan seuraavasti:

Kokemusosaan oikeuttavat vuodet	Kokemusosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
7 vuotta	4 %
13 vuotta	7 %
18 vuotta	12 %
23 vuotta	16 %

Virkasuhteen alkaessa kokemusosa edellyttää hakemusta. Jos virkamies tämän jälkeen on jatkuvasti Syyttäjälaitoksen palveluksessa, seuraavat kokemusosat myönnetään ilman hakemusta.

Kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi luetaan aikaisempi kokemus lakimiestehtävissä oikeus- ja kihlakuntahallinnossa taikka muu syyttäjän työtä hyödyttävä lakimieskokemus. Lisäksi kokemusosaan oikeuttaa muu kuin lakimiestehtävissä hankittu kokemus oikeushallinnossa tai

muulla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien hoitamisessa.

Virkamiehelle, joka on Syyttäjälaitoksen palveluksessa sopimuksen käyttöönottoajankohtana luetaan kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi käyttöönottoajankohtaan mennessä kertynyt ikälisiin oikeuttava palvelusaika.

7 § Lisäpalkkiot ja palkanlisät

A. Kielilisiä ja kielitaitolisiä

Kielilisiä ja kielitaitolisiä suoritetaan liitteen 3 mukaisesti.

B. Muut palkkiot

Seuraavia tarkentavin virkaehtosopimuksin sovittuja palkanlisiä ja lisäpalkkioita suoritetaan edelleen:

- luottamusmiespalkkio
- työsuojeluvaltuutetun palkkio

8 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat eivät ole oikeutettuja työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne sopimuksen piiriin kuuluvat virastotyötä tekevät, jotka eivät ole johtavassa asemassa.

9 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on ollut palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.12.2005 Syyttäjälaitoksessa vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä vakinaisessa palvelussuhteessa syyttäjälaitoksessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaan määräytyvä palkka. Enintään kalenterikuukauden tai 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, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä ikälisää vastaavalla määrällä siitä ajankohdasta lukien kuin 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 Syyttäjälaitoksessa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajan kohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Enintään kalenterikuukauden tai 30 päivän keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskevissa, toisiaan seuraajissa määräaikaisissa palvelussuhteissa Syyttäjälaitoksessa ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus 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.

10 § 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-, kokemus ja suoritusasteille 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 tarkoitettu 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.

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista tai kokemusosasta 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.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 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 pääsopimuksessa sovittua menettelyä.

12 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhden mukaista soveltamisia 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 sopimuslalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 11 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

13 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan 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.

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2024 ja on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimuspuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Sopimuskaudelle 1.3.2023 – 28.2.2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset.

15 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 8. päivänä tammikuuta 2024

Syyttäjälaitos

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

LIITE 1**Tehtäväkohtainen palkanosa 1.3.2024 lukien**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka (peruspalkka) €/kk
S 10	3 614,79
S 11	4 289,10
S 12	4 563,70
S 13	4 793,98
S 14	4 981,33
S 15	5 154,37
S 16	5 318,90
S 17	5 732,21
S 18	5 997,86
S 19	6 246,01
S 20	6 487,42
S 21	6 765,05

LIITE 2

Henkilökohtainen palkanosa

Suorituspisteet	Suoritustaso	Prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta
alle 4	1	0
4–4,9	2	3,8
5–5,9	3	5,9
6–6,9	4	8,1
7–7,9	5	10,2
8–8,9	6	12,4
9–9,4	7	14,5
9,5–9,9	8	16,4
10–10,4	9	17,7
10,5–10,9	10	19,0
11–11,4	11	20,3
11,5–11,9	12	21,6
12–12,4	13	22,9
12,5–12,9	14	24,2
13–13,4	15	25,5
13,5–13,9	16	26,8
14–14,4	17	28,1
14,5–14,9	18	29,2
15–15,4	19	30,0
15,5–15,9	20	30,8
16–16,4	21	31,6
16,5–16,9	22	32,4
17–17,4	23	33,2
17,5–17,9	24	34,0
18–18,4	25	34,8
18,5–18,9	26	35,6
19–19,4	27	36,4
19,5–19,9	28	37,2
20	29	38,0

LIITE 3**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 kotimaaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkielensä 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 hallitsee molemmat kotimaiset kielet (VN A 481/2003), voidaan kielilisinä suorittaa 80 euroa kuukaudessa.

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

Kielitaitolisiä

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 kielitaitolisinä vieraan kielen

- hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta 50 euroa kuukaudessa; taikka

- hyvästä suullisesta tai kirjallisesta taidosta 35 euroa kuukaudessa kultakin kieleltä erikseen.

Kielitaitolisiä 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 kielitaitolisiä ei suoriteta.