



## **TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ RIKOSSEURAAMUSLAITOKSESSA**

Sopimus on tehty 31 päivänä maaliskuuta 2022 Rikosseuraamuslaitoksen, Ammattiliitto PRO ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Vankilavirkaehtosopimusliiton Liitto VVL ry:n välillä.

### **1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus**

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 § Soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan Rikosseuraamuslaitoksessa vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tämän sopimuksen mukaisesti ja muita sopimuksen palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai tukityöllistetyiksi tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön. Sopimusta ei sovelleta myöskään rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen opettajavirkamiehiin, eikä niihin sivutoimisiin virkamiehiin, joiden työaika on vähemmän kuin puolet vastaavan kokoaikaisen säännöllisestä työajasta.

### **3 § Palkkaustekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta, johon voi sisältyä erikseen määriteltynä työkokemukseen perustuva osuus.

### **4 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat monipuolisuus, erityisosaaminen, koulutus ja kokemus, itsenäinen ongelmanratkaisutaito, vuorovaikutus työtehtävissä, kansainvälinen vuorovaikutus, vastuu, tehtävän vaikuttavuus, johtaminen, työolosuhteet, psyykinen kuormittavuus ja riski- ja vaaratekijät. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1. Taulukkoa päivitetään esimerkiksi yleiskorotusten tullessa voimaan.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtävänkuvaukseen ja Rikosseuraamuslaitoksessa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusasiakirjana toimii tehtävänkuvauslomake.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Tulos- ja kehityskeskustelun osana esimies ja työntekijä käyvät läpi työntekijän tehtävänkuvauksen, siinä mahdollisesti tapahtuneet muutokset, uudet tehtäväalueet ja

poistuneet tehtäväalueet. Esimies ja työntekijä allekirjoittavat muuttuneen tehtäväkuvauksen. Esimies arvioi, onko tehtävässä mahdollisesti tapahtuneilla muutoksilla vaikutusta tehtävän vaativuuteen ja tekee tarvittaessa muutosehdotuksen. Tehtävän sisällössä voi tapahtua muutoksia ilman, että sillä on vaikutusta tehtävän vaativuuteen.

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

Sopimusallalla on työnantaja – ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja –tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

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

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

Kun virkamies hoitaa työnantajan aloitteesta yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden pituisen ajan omaa tehtäväänsä vaativampaa tehtävää, määräytyy hänen palkkauksensa vaativamman tehtävän mukaisesti. Kun hän palaa hoitamaan omaa tehtäväänsä, määräytyy hänen palkkauksensa sen mukaisesti. Edellä mainittu yhden kuukauden jakso ei sisällä tavanomaisia vuosilomansijaisuuksia, eikä muuta vastavuoroisuuteen perustuvaa tehtäväkuvauksessa mainittua sijaistamista.

Mikäli esimies arvioi, että muutoksilla voi olla vaikutusta tehtävän vaativuuteen, muutettu tehtäväkuvaus toimitetaan yksikön päällikölle kannanottoa varten ja edelleen rikosseuraamuskeskuksen johtajalle tai muulle erikseen määritellylle johtajalle lausuntoa varten, jonka jälkeen asiakirjat toimitetaan arviointiryhmän sihteerille. Arviointiryhmä esittää kannanottonsa tehtävän sisällössä tapahtuneiden muutosten vaikutuksesta tehtävän vaativuuteen, jonka jälkeen Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja tai muu työnantajan edustaja vahvistaa vaativuusarvioinnin. Muuttunut vaativuusarviointi tulee voimaan tehtäväkuvauksen allekirjoittamista seuraavan kuukauden alusta lähtien.

## 5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy työssä suoriutumisen arvioinnin perusteella tai sen ja työkokemuksen perusteella kertyvän palvelusajan perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä on 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Tehtävissä, joissa henkilökohtainen palkanosa määräytyy myös kokemuksen perusteella kertyvän palvelusajan perusteella, työssä suoriutumisen perusteella maksetaan henkilökohtaista palkanosaa enintään 38 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja työkokemukseen perustuen enintään 12 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan työkokemukseen perustuva osuus määräytyy 6 §:n mukaisesti.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Rikosseuraamuslaitoksessa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Työsuorituksen arviointitekijät ovat: tuloksellisuus – aikaansaavuus, osaaminen – ammattitaito, yhteistyö sekä vastuullisuus. Henkilökohtaisen palkanosan arvioinnin perusasiakirjana toimii suoritusarviointilomake ja työsuorituksen arviointitekijät määritellään suoritusarviointikäsikirjassa, johon sisältyy arviointiasteikon soveltamisohje. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tuloskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuorituksen arvioinnit ja – tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös muissa alla mainituissa tapauksissa.

Henkilön tullessa uutena rikosseuraamuslaitoksen palvelukseen, maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoritustasoaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Tehtävien vaatavuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääräisenä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä arvioidaan ensimmäisen kerran viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävän vaatavuustason muutoksesta, jolloin suorituspalkka määräytyy suoritustason mukaisesti.

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

Kohtien A ja B määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteen a olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla.

A ) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pidempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B ) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 9 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A – kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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.

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

## 6 § Henkilökohtaisen palkanosan työkokemukseen perustuva osuus

Tätä palkanosaa sovelletaan Rikosseuraamuslaitoksen rikosseuraamuskeskuksissa, joissa sovelletaan 38 prosentin henkilökohtaista palkanosaa. Osa maksetaan enintään 12 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta seuraavasti:

Osaan oikeuttavat palvelusvuodet:	Osan osuus tehtäväkohtaisesta palkanosasta:
5 vuotta	3 %
11 vuotta	7 %
15 vuotta	12 %

Osa myönnetään hakemuksesta.

Osaan oikeuttavaksi palvelusajaksi luetaan sellainen kotimaisen tai ulkomaisen työnantajan palvelus vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien suorittamisessa.

## 7 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevistä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 14. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

## 8 § Palkkaperusteiden käyttäminen organisaatiomuutoksen valmistelussa

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.9.2022. Uuden palkkausjärjestelmän mukaisia palkkausperusteita voidaan käyttää organisaatiomuutoksen toteutuksen suunnittelussa ja rekrytoinnissa heti sopimuksen hyväksynnän jälkeen.

Uuden palkkausjärjestelmän mukaisten palkkojen maksaminen ja soveltaminen aloitetaan Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiomuutoksen (Rise 2.0) astuttua voimaan. Sitä ennen sovelletaan aikaisempien sopimusten määräyksiä palkkauksen maksamisessa.

## 9 § Palkkatason turvaaminen

Henkilöt, joille on määritetty aikaisemman 26.9.2005 allekirjoitetun sopimuksen mukainen takuupalkka, säilyttävät oikeutensa edellä mainittuun takuupalkkaan aikaisemmilla ehdoilla.

### 9.1 § Palkkatason turvaamisen yleismääräykset

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene tämän sopimuksen voimaantulon johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden vpj -palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa viraston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu kuukausipalkka (jäljempänä vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana otettuna määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkasuhteeseen tai määrätty määräaikaisesti tai muutoin rajoitetuksi ajaksi korkeamman vaatavuustason tehtävään, on tämän määräajan tai rajoitetun ajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 3 momentissa sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan tai rajoitetun ajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi otettuna tai määrätty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

### 9.2 § Palkkatason turvaamisen erityismääräykset

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana tämän sopimuksen piirissä vakinaisessa virkasuhteessa, on oikeus tässä pykälässä tarkemmin kuvattuun euromääräiseen takuuosioon.

Mikäli henkilöllä aiempaan tehtävään liittyi henkilökohtaisen palkanosan työkokemukseen perustuva osuus ja organisaatiouudistukseen liittyen siirtyä tehtävään, jossa henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritusarvioinnin perusteella, määritetään hänelle 1.9.2022 palkkatason turvaamiseksi euromääräinen palkanosa, joka on henkilökohtaisen palkanosan työkokemukseen perustuvan osuuden ja suoritusarvioinnin yhteissumma. Yhteissumman lisäksi määritetään euromäärä, jolla tätä summaa korotetaan, mikäli henkilö olisi aiemmassa tehtävässään saanut seuraavan työkokemukseen perustuvan tason 1 vuoden kuluessa. Tämä korotettu euromäärä tulee maksuun samoin, kuin se olisi tullut ilman palkkausjärjestelmäsopimusmuutosta. Henkilökohtaisen palkanosan työkokemukseen perustuvaa osuutta ja suoritusarvioinnin perusteella määritettyä euromäärää verrataan seuraavilla kerroilla tehtävään suoritusarviointiin ja henkilölle maksetaan sitä, kumpi tuottaa suuremman lopputuloksen. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista virkasuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa virkasuhteessa, takuuosio määräytyy vakinaisen virkasuhteen palkan mukaan edellä mainitulla tavalla.

Myös takuuosiota saavan henkilön tehtävien vaatavuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaatavuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa virkasuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuuosion maksaminen lakkautetaan. Mikäli takuuosiota saava henkilö hakeutuu vaativampiin tehtäviin, joiden vuoksi hänen suoritusastonsa olisi



vaarassa alentua, niin edellä sovittua takuusiota sovelletaan euromääräisenä niin kauan, kuin se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kokonaispalkka ja myös muut tässä pykälässä mainitut edellytykset täyttyvät.

## **10 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö**

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta 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 suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinnain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinnain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoinnain ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuina edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoinnain, sekä niiden perusteina olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointiryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteina 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 vaativuustasoinnain, sekä niiden perusteina olevista tehtäväkuvauksista.

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

## **11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta ensin henkilön esimiehen kanssa, jonka jälkeen muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa sekä tämän jälkeen jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 6 momentissa ja 5 §:n 5 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 koskeva erimielisyys, saattaa ratkaistaviksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelyssä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta viraston työehtosopimuksessa sovittua.

## **12 § Seuranta ja kehittäminen**

Palkkausjärjestelmän toimivuuden seuranta ja kehittämistä varten asetetaan seurantaryhmä. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia.

## **13 § Luottamusmiesten palkkaus**

Luottamusmiesten palkkauksesta on sovittu liitteen 3 mukaisesti.

## **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 1.9.2022 ja on voimassa 29.2.2024 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

Tämän sopimuksen tullessa voimaan päättyy samasta ajankohdasta lukien Rikosseuraamuslaitoksessa aiemmin virkamiehiin sovellettujen tarkentavien virkaehtosopimusten voimassaolo lukuun ottamatta sopimusta VES 255054E. Uuden palkkausjärjestelmän mukaisia palkkausperusteita voidaan käyttää organisaatiomuutoksen toteutuksen suunnittelussa ja rekrytoinnissa heti sopimuksen hyväksynnän jälkeen.

Sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

## 16 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2022

  
Rikosseuraamuslaitos

  
Ammattiliitto PRO ry

  
Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

  
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

  
Vankilavirkailijain Liitto VVL ry