

13.3.2025

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2025–2028

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2025–2028

1. Allmänt

Avtal om nya tjänste- och arbetskollektivavtal för Evangelisk-lutherska kyrkan har nåtts. Avtalsperioden är 3 år, 1.3.2025–29.2.2028. I avtalet finns överenskommelser om lönejusteringar för alla tre åren. Avtalsperiodens sista år kan sägas upp. I januari 2027 granskar kyrkans huvudavtalsparter tillsammans hur målen i avtalet uppnås och fungerar. På basis av bedömningen kan avtalet sägas upp så att det upphör vid utgången av det andra avtalsåret 28.2.2027.

2. Lönejusteringar 2025–2027

2.1 Lönejusteringar 2025

2.1.1 Det allmänna lönesystemet

Lönejusteringarna av grundlönerna i det allmänna lönesystemet är s.k. blandade uppgörelser. Tjänsteinnehavares och månadsavlönade arbetstagares grundlön för full arbetstid enligt det allmänna lönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent, dock med minst 53 euro, fr.o.m. 1.4.2025.

Kravgruppernas minimilöner i det allmänna lönesystemet har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.4.2025 (KyrkTAK bilaga 1).

Erfarenhetstilläggstabellen i det allmänna lönesystemet justeras med 2,5 procent från 1.4.2025. Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens erfarenhetstillägg efter justeringen av erfarenhetstilläggstabellen blir mindre än vad som överenskommit i tabellen, justeras det enligt tabellen fr.o.m. 1.4.2025.

Prestationstilläggen enligt det allmänna lönesystemet justeras inte 1.4.2025.

2.1.2 Lönesystemet för högsta ledningen

Grundlönen för en tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för högsta ledningen i församlingen justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent fr.o.m. 1.4.2025.

Löneskalorna i lönesättningsgrupperna K och J justeras på motsvarande sätt 1.4.2025 (KyrkTAK bilaga 1).

2.1.3 Timlönesystemet

Grundlönerna enligt timlönesystemet justeras enligt den blandade uppgörelsen. Arbetstagarens uppgiftsrelaterade grundtimlön som bestämts enligt lönesättningen i timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent, dock minst 0,33 euro, från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.4.2025.

Timlönesättningen enligt timlönesystemet (KyrkTAK bilaga 1) justeras på motsvarande sätt fr.o.m. 1.4.2025.

Erfarenhetstillägg enligt timlönesättningen (§ 34) och individuella tillägg (§ 35) justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.4.2025. Tilläggen i en församlings förteckning över arbetsmiljö tillägg (§ 36) justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter 1.4.2025.

Erfarenhetstillägget enligt timlönesättningen, det individuella tillägget och arbetsmiljö tillägget har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.4.2025 (KyrkTAK bilaga 1).

Andra timlöner än den ovan angivna timlön som bestämts enligt lönesättningen i timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.4.2025.

2.1.4 Vissa andra grundlöner, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg

Månadslönerna enligt bilaga 5 (avtal om avlöning av ungdomar och arbetstagare i läroavtal) i KyrkTAK justeras genom en allmän förhöjning med 2,5 procent, dock med minst 53 euro och timlönerna med 2,5 procent, dock med minst 0,33 euro från och med 1.4.2025. Tabelllönerna i bilaga 5 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.4.2025 (bilaga 1, punkt 7).

Personalrepresentanternas förmåner enligt punkt 6 i bilaga 1 justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent fr.o.m. 1.4.2025. Personalrepresentanternas förmåner i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.4.2025 (Bilaga 1, punkt 6).

En sådan annan grundlön som inte justeras med stöd av punkterna ovan justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent från och med 1.4.2025.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte ska justeras utifrån vad som avtalats särskilt, justeras med en allmän förhöjning på 2,5 procent från och med 1.4.2025.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som bestäms i förhållande till en tjänsteinnehavares eller arbetstagares grundlön justeras automatiskt i och med att grundlönen höjs.

2.2 Lönejusteringar 2026

2.2.1 Det allmänna lönesystemet

Lönejusteringarna i det allmänna lönesystemet genomförs 2026 med en procentuell allmän höjning av grundlönerna fr.o.m. 1.3.2026 samt genom en lokal justeringspott fr.o.m. 1.5.2026.

Allmän förhöjning

Tjänsteinnehavares och månadsavlönade arbetstagares grundlön för full arbetstid enligt det allmänna lönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent fr.o.m. 1.3.2026.

Kravgruppernas minimilöner i det allmänna lönesystemet har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026 (KyrkTAK bilaga 1).

Erfarenhetstilläggstabellen i det allmänna lönesystemet justeras med 2,9 procent 1.3.2026. Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens erfarenhetstillägg efter justeringen av erfarenhetstilläggstabellen blir mindre än vad som överenskommit i tabellen, justeras det enligt tabellen fr.o.m. 1.3.2026.

Prestationstilläggen enligt det allmänna lönesystemet justeras inte 1.3.2026.

Lokal justeringspott i det allmänna lönesystemet 1.5.2026 (0,5 %)

Församlingen ska som lokal justeringspott använda 0,5 procent av grundlönesumman för de tjänsteinnehavare och månadsavlönade arbetstagare som omfattas av det allmänna lönesystemet för justering av grundlönerna fr.o.m. den 1.5.2026.

Verkställighetsförhandlingar enligt § 13 i huvudavtalet ska föras om genomförandet av lönejusteringarna och församlingens behöriga myndighet ska fatta beslut i ärendet före 1.4.2026. Vid förhandlingarna ska man sträva efter att nå enighet om hur lönejusteringarna ska fördelas. Genom de riktade lönejusteringarna bör man sträva efter att tillgodose de lokala behoven för att trygga församlingens lönekonkurrenskraft. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av justeringspotten om man inte når enighet om hur justeringspotten ska fördelas mellan de anställda inom det allmänna lönesystemet.

Justeringspotten beräknas utifrån den faktiska lönesumman för grundlönerna i det allmänna lönesystemet år 2025. Huvudavtalsparterna ska i ett cirkulär senast

30.11.2025 ge gemensamma anvisningar om hur beloppet av justeringspotten ska beräknas och om förhandlingsprocessen i församlingen.

2.2.2 Lönesystemet för högsta ledningen

Grundlönen för en tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för högsta ledningen i församlingen justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent fr.o.m. 1.3.2026.

Löneskalorna i lönesättningsgrupperna K och J justeras på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026 (KyrkTAK bilaga 1).

2.2.3 Timlönesystemet

Grundlönerna enligt timlönesystemet justeras med en procentuell allmän förhöjning. Arbetstagarens uppgiftsrelaterade grundtimlön som bestämts enligt lönesättningen i timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.3.2026.

Timlönesättningen enligt timlönesystemet (KyrkTAK bilaga 1) justeras på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026.

Erfarenhetstillägg enligt timlönesättningen (§ 34) och individuella tillägg (§ 35) justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.3.2026. Tilläggen i en församlings förteckning över arbetsmiljö tillägg (§ 36) justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter 1.3.2026.

Erfarenhetstillägget enligt timlönesättningen, det individuella tillägget och arbetsmiljö tillägget har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026 (KyrkTAK bilaga 1).

Andra timlöner än den ovan angivna timlön som bestämts enligt lönesättningen i timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.3.2026.

2.2.4 Vissa andra grundlöner, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg

Månadslönerna och timlönerna enligt bilaga 5 (avtal om avlöning av ungdomar och arbetstagare i läroavtal) i KyrkTAK justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent fr.o.m. 1.3.2026. Tabellönerna i bilaga 5 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026 (bilaga 1, punkt 7).

Personalrepresentanternas förmåner enligt punkt 6 i bilaga 1 justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent fr.o.m. 1.3.2026. Personalrepresentanternas förmåner i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.3.2026 (Bilaga 1, punkt 6).

En sådan annan grundlön som inte justeras med stöd av punkterna ovan justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från och med 1.3.2026.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte ska justeras utifrån vad som avtalats särskilt, justeras med en allmän förhöjning på 2,9 procent från och med 1.3.2026.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som bestäms i förhållande till en tjänsteinnehavares eller arbetstagares grundlön justeras automatiskt i och med att grundlönen justeras.

2.3 Lönejusteringar 2027

2.3.1 Det allmänna lönesystemet

Lönejusteringarna i det allmänna lönesystemet genomförs 2027 med en procentuell allmän höjning av grundlönerna fr.o.m. 1.2.2027. För justeringar av prestationstilläggen reserveras 0,22 procent fr.o.m. 1.1.2028.

Allmän förhöjning

Tjänsteinnehavares och månadsavlönade arbetstagares grundlön för full arbetstid enligt det allmänna lönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,2 procent från och med 1.2.2027.

Kravgruppernas minimilöner i det allmänna lönesystemet har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027 (KyrkTAK bilaga 1).

Erfarenhetstilläggstabellen i det allmänna lönesystemet justeras med 2,4 procent från 1.2.2027. Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens erfarenhetstillägg efter justeringen av erfarenhetstilläggstabellen blir mindre än vad som överenskommit i tabellen, justeras det enligt tabellen fr.o.m. 1.2.2027.

För nya prestationstillägg enligt det allmänna lönesystemet och/eller för höjningar av prestationstillägg som redan betalas ut reserveras en prestationstilläggsrott på 0,22 procent. Denna rott betalas ut fr.o.m. 1.1.2028. Pottens storlek beräknas utifrån den faktiska lönesumman för grundlönerna i det allmänna lönesystemet år 2026.

Huvudavtalsparterna ger gemensamma anvisningar om hur justeringspottens storlek ska beräknas och om förhandlingsprocessen i församlingen.

2.2.2 Lönesystemet för högsta ledningen

Grundlönen för en tjänsteinnehavare som omfattas av lönesystemet för högsta ledningen i församlingen justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent fr.o.m. 1.2.2027.

Löneskalorna i lönesättningsgrupperna K och J justeras på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027 (KyrkTAK bilaga 1).

2.2.3 Timlönesystemet

Grundlönerna enligt timlönesystemet justeras med en procentuell allmän förhöjning. Arbetstagarens uppgiftsrelaterade grundtimlön som bestämts enligt lönesättningen i

timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.2.2027.

Timlönesättningen enligt timlönesystemet (KyrkTAK bilaga 1) justeras på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027.

Erfarenhetstillägg enligt timlönesättningen (§ 34) och individuella tillägg (§ 35) justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.2.2027. Tilläggen i en församlings förteckning över arbetsmiljö tillägg (§ 36) justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter 1.2.2027.

Erfarenhetstillägget enligt timlönesättningen, det individuella tillägget och arbetsmiljö tillägget har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027 (KyrkTAK bilaga 1).

Andra timlöner än den ovan angivna timlön som bestämts enligt lönesättningen i timlönesystemet justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från början av den löneperiod som följer närmast efter 1.2.2027.

2.2.4 Vissa andra grundlöner, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg

Månadslönerna och timlönerna enligt bilaga 5 (avtal om avlöning av ungdomar och arbetstagare i läroavtal) i KyrkTAK justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent fr.o.m. 1.2.2027. Tabelllönerna i bilaga 5 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027 (bilaga 1, punkt 7).

Personalrepresentanternas förmåner enligt punkt 6 i bilaga 1 justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent fr.o.m. 1.2.2027. Personalrepresentanternas förmåner i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt fr.o.m. 1.2.2027 (Bilaga 1, punkt 6).

En sådan annan grundlön som inte justeras med stöd av punkterna ovan justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från och med 1.2.2027.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte ska justeras utifrån vad som avtalats särskilt, justeras med en allmän förhöjning på 2,4 procent från och med 1.2.2027.

Sådana tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg som bestäms i förhållande till en tjänsteinnehavares eller arbetstagares grundlön justeras automatiskt i och med att grundlönen justeras.

3. Avtalets kostnadseffekter ur budgeteringssynvinkel

År 2025 ökar lönekostnaderna på årsnivå med 4,5 procent jämfört med fjolåret. År 2024 justerades lönerna tre gånger på basis av kyrkans lönekonkurrenskraftsavtal, 1.2.2024 (allmän höjning 2,5 %), 1.10.2024 (riktad allmän höjning, kostnadseffekt 3,0 %) och 1.10.2024 (justeringspott 0,5 %). Dessa påverkar fullt ut 2025 (s.k. löneöverhäng). Lönejusteringarna 2025 träder i sin tur i kraft 1.4.2025 och inverkar på budgetårets

kostnader "endast" 9 månader. Därför ökar de totala lönekostnaderna för 2025 jämfört med de faktiska lönekostnaderna för 2024 med i genomsnitt cirka 4,5 %.

Lönekostnaderna **för 2026** påverkas av löneöverhänget från 2025, medan den allmänna höjning som görs 1.4.2025 påverkar 2026 fullt ut. Lönerna justeras dessutom med 2,9 procent från och med 1.3.2026, varvid höjningen påverkar 10 månader 2026.

Sammanlagt ökar löneutgifterna 2026 med i genomsnitt cirka 3,0 % jämfört med löneutgifterna 2025.

På motsvarande sätt inverkar de lönejusteringar som görs 2026 på lönekostnaderna **för 2027** för hela 2027. Tillsammans med lönejusteringarna 1.2.2027 ökar löneutgifterna med i genomsnitt cirka 2,7 % jämfört med 2026.

4. Systemet med prestationstillägg förnyas

Reformen av prestationstilläggsystemet förutsätter på grund av sin natur en övergångsperiod (2025–2027). Den grundläggande principen är att när prestationsbedömningarna för personal som omfattas av det allmänna lönesystemet görs hösten 2026 och de prestationstillägg som beslutas på basis av dem börjar betalas 1.1.2027, utgör prestationstillägget från och med den tidpunkten en **permanent** individuell del av den ordinarie lönen. Hittills har prestationstillägget betalats ut endast i ett år, och utbetalningen det följande året har baserat sig på en årlig bedömning och det beslut som fattats på basis av bedömningen om vilka som får prestationstillägg det följande året. Från ingången av 2027 får de till vilka det beslutas att prestationstillägg ska betalas ut sitt prestationstillägg som en permanent individuell lönedel. Syftet med denna ändring har varit att minska administrationen av prestationstilläggen, som församlingarna upplevt vara tung.

Efter att ha hört församlingsarbetsgivarna är det under övergångsperioden motiverat att pröva om bedömningsgrunderna för det befintliga bedömningssystemet fortfarande är ändamålsenliga när prestationstillägget blir en permanent individuell lönedel för dem som får det fr.o.m. 1.1.2027. Om man vid prövningen beslutar ändra kriterierna för prestationsbedömningen ska det föras verkställighetsförhandlingar enligt kyrkans huvudavtal (KyrkTAK 2023–2025 26 § 7 mom.) och verkställighetsförhandlingar (KyrkTAK 2025–2028 26 § 9 mom.).

I församlingarna är det skäl att fästa uppmärksamhet vid ändringen av systemet med prestationstillägg, där avsikten är att i framtida avtal öka det belopp som används för prestationstilläggen med särskilda prestationstilläggs-pottar som avtalats i underteckningsprotokollet. Framöver kan arbetsgivaren också besluta att bevilja prestationstillägg till personer som redan får det och/eller till helt nya personer.

Det är bra att i församlingarna skissa upp tidsplanen för förändringen. När prestationstillägget blir permanent för mottagarna fr.o.m. 1.1.2027 är det viktigt att komma ihåg att den prestationsbedömning som görs under 2026 inverkar på detta. Om det är nödvändigt att ändra bedömningskriterierna är det ändamålsenligt att göra det senast före utvecklingssamtalen 2025.

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna bereder senast 31.3.2025 tillsammans anvisningar för församlingarna om de frågor som ska beaktas vid införandet av det nya prestationstilläggsystemet.

5. Textändringar och arbetsgrupper under avtalsperioden

Textändringarna träder i kraft 1.3.2025. De ändringar i 122 § som gäller tidsgränserna för inrikestraktamente träder dock i kraft först 1.6.2025. Detta undantag beror på att man måste hinna göra behövliga programändringar i reseräkningssystemet M2 som församlingarna använder innan den nya föreskriften tas i bruk.

Följande paragrafer har ändrats:

- **§ 22. Lönesamtal.** Tillämpningsanvisningen om den uppgiftsrelaterade lönedelen har kompletterats så att det vid rekrytering av nya tjänsteinnehavare och arbetstagare ska föras lönesamtal under ansökningsprocessen, så att de sökande vet på vilken nivå grundlönen kommer att fastställas när tjänsteutövningen inleds.

Tillämpningsanvisningen har också preciserats genom att den utökats med nya exempel på användningen av grundlönens särskilda del. Den särskilda delen av grundlönen kan användas t.ex. om uppgiften förutsätter särskilda språkkunskaper, eller om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förordnas att fungera som utsedd arbetshandledare för studerande. Med det sistnämnda avses uttryckligen en situation där en studerande kommer till församlingen för att genomföra en praktikperiod inom sina studier.

- **§ 26.** Ändringen av systemet med prestationstillägg beskrivs ovan i avsnitt 2 och en separat anvisning om övergångsperioden för systemet ges före 31.3.2025.
- **§ 63 mom. 5 och § 64.** För båda bestämmelserna har tillämpningsanvisningen ändrats. Genom ändringarna har det preciserats att om tjänsteinnehavaren är *partiellt föräldraledig* förbrukas de avlönade föräldraledighetsdagar som arbetsgivaren bekostar alltid som hela dagar. Detta innebär i praktiken att det lönar sig för den anställda att alltid hålla de avlönade föräldraledighetsdagar som arbetsgivaren bekostar som hela dagar.
- **§ 80.** Till bestämmelsen har fogats en avlönad ledig dag som alternativ till dagen för jordfästning av en nära anhörig. Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan i fortsättningen välja om han eller hon vill ha avlönad tjänst-/arbetsledighet den dag då en nära anhörig jordfästs eller alternativt den dag då urnsättningen av den anhöriga sker. Avlönad tjänst-/arbetsledighet beviljas inte för båda dagarna. Dessutom ströks kravet på ett gemensamt barn från definitionen av sambo.
- **§ 122.** De timgränser som förutsätts för utbetalning av inrikesdagtraktamente i 2 mom. har ändrats så att de motsvarar de timgränser som Skatteförvaltningen fastställt. Timgränsen för partiellt dagtraktamente sjunker från 8 timmar till 6 timmar. På motsvarande sätt sänks timgränsen för fullt dagtraktamente från 12 timmar till 10 timmar. Paragrafen har samtidigt tekniskt ändrats så att den tydligare än tidigare motsvarar Skatteförvaltningens beslut om skattefria

resekostnadsersättningar. Momentets 2 punkt har strukits som obehövt. Denna paragraf träder i kraft 1.6.2025.

- **Tekniska ändringar.** Utöver de ovannämnda ändringarna har det gjorts tekniska ändringar i avtalsboken som inte påverkar sakinnehållet, bl.a. på grund av att laghänvisningarna blivit föråldrade. Ändringar har gjorts i följande punkter och paragrafer i KyrkTAK-boken:
 - Den viktigaste lagstiftningen inom personalförvaltningen
 - KyrkTAK 2025–2028 – Inledning
 - DEL III – Inledning
 - DEL V - § 125 mom. 3 och bilaga 1 punkt 8
 - DEL VI - § 142, § 155, § 161, § 183
 - Bilaga 10 Kyrkans samarbetsavtal - § 10
 - Bilaga 14 Rekommendation om ordnande av sjukvård i församlingarna - § 2
 - Bilaga 18 Rekommendation om förrättningsarvoden - § 1–2

Arbetsgrupper

I underteckningsprotokollet har följande arbetsgrupper avtalats för avtalsperioden:

- 1) En arbetsgrupp inrättas med uppgift att före 31.3.2025 utarbeta anvisningar för övergångsperioden för systemet med prestationstillägg (2 § 2 punkten i underteckningsprotokollet). Därefter planerar arbetsgruppen gemensamma anvisningar och en utbildningshelhet som gäller det nya prestationstilläggsystemet.
- 2) En arbetsgrupp inrättas under avtalsperioden för att klargöra tillämpningen av bestämmelserna om belöning.
- 3) En arbetsgrupp inrättas för att uppdatera Kyrkans arbetsmarknadsverks anvisning från den 30.5.2018 om arbetstidsplanering och upprättande av arbetsskiftsförteckning. Målet är att uppdateringen ska vara klar senast 15.6.2025.
- 4) En arbetsgrupp inrättas för att klargöra tillämpningen av § 44 om ersättning för mobiltillgänglighet. Arbetsgruppens mandatperiod är 1.9.2025–31.12.2025.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist

Timo von Boehm