

LÖNESYSTEMET FÖR HÖGSTA LEDNINGEN

Anvisning för församlingarna

2.9.2026

Högsta ledningens lön i ett nötskal

Lönesystemet för högsta ledningen tillämpas på kyrkoherdetjänsten och dess innehavare samt på den ledande tjänsten inom ekonomi- och personalförvaltningen och dess innehavare som representerar arbetsgivaren. Av de ledande tjänsterna inom ekonomi- och personalförvaltningen omfattas endast en tjänst i varje ekonomisk församlingsenhet av lönesystemet för högsta ledningen.

I högsta ledningens lönesystem är lönen en helhetslön: den delas inte upp i separata lönedelar och inga separata tillägg betalas. Lönebeloppet baserar sig på den lönesättningsgrupp som Kyrkans arbetsmarknadsverk har beslutat samt på kraven och ansvaret som tjänsten är förknippad med enligt den kyrkliga samfällighetens bedömning samt på tjänsteinnehavarens prestation i arbetet.

Lönen bestäms av det behöriga förtroendeorganet. Den som valts till tjänsten ska känna till lönen senast när han eller hon inleder sin tjänst.

Lönen kan senare justeras om uppgifterna eller prestationen förändras väsentligt. En församling eller kyrklig samfällighet kan inte själv ändra lönesättningsgruppen, utan Kyrkans arbetsmarknadsverk beslutar om den på basis av en motiverad framställning.

INNEHÅLL

1	Allmänna principer i lönesystemet för högsta ledningen	4
2	Beredning och föredragning i samband med fastställandet av lönen	5
	2.1 Beslutsfattare	5
	2.2 Beredning och föredragning	5
3	Totallönens uppbyggnad	6
	3.1 Allmänt.....	6
	3.2 Fastställande av lön vid rekrytering	6
	3.3 Avdrag för avsaknad av behörighet.....	6
	3.4 Platsannons.....	7
	3.5 Justering av grundlönen under anställningsförhållandet	7
	3.6 Naturaförmåner vid lön	7
	3.7 Engångsarvode	7
	3.8 Särskilda ersättningar	7
4	Semesterrätt för högsta ledningen	7
5	Lönejusteringar som överenskommits genom KyrkTAK	8
6	Ändringar och justeringar i tjänstens avlöning eller kravnivå.....	8

1 Allmänna principer i lönesystemet för högsta ledningen

Högsta ledningens lön baserar sig på tjänstekollektivavtalet om lönesystemet för högsta ledningen i församlingarna ([KyrkTAK bilaga 7](#)). Lönesystemet för högsta ledningen är till sin karaktär en totallön. Till en tjänsteinnehavare som hör till högsta ledningen betalas inga separata tillägg och lönen delas inte upp i separata lönedelar.

Med högsta ledningen avses kyrkoherdetjänsten och dess innehavare samt den ledande tjänsten inom ekonomi- och personalförvaltningen och dess innehavare som representerar arbetsgivaren. Av de ledande tjänsterna inom ekonomi- och personalförvaltningen omfattas endast en tjänst i varje ekonomisk församlingsenhet av lönesystemet för högsta ledningen.

Lönen för en tjänst inom högsta ledningen baserar sig på den lönesättningsgrupp som Kyrkans arbetsmarknadsverk har beslutat om och på tjänstens kravnivå, omfattning, ansvar samt tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet och arbetsprestation enligt det behöriga förtroendeorganets bedömning.

Kyrkans arbetsmarknadsverk placerar kyrkoherdetjänsten i lönesättningsgrupp K och den ledande tjänsten inom ekonomi- och personalförvaltningen i lönesättningsgrupp J med beaktande av församlingens medlemsantal, församlingsformen och särskilda faktorer som inverkar på skötseln av tjänsten.

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten fastställer genom eget beslut grundlönen för kyrkoherden eller den ledande tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltningen enligt den skala för lönesättningsgrupp K/J som Kyrkans arbetsmarknadsverk beslutat om för tjänsten. Vid fastställandet bedöms tjänstens uppgiftsrelaterade svårighetsgrad, uppgifternas omfattning och ansvar samt tjänsteinnehavarens samlade yrkesskicklighet och arbetsprestation.

Eftersom tjänstens lön utgör en totallön beskriver den nedre gränsen för lönesättningsgruppen för tjänsten en normal nivå i fråga om tjänstens ansvar och svårighetsgrad samt en god nivå på tjänsteinnehavarens arbetsprestation. Om arbetet är mer krävande och ansvarsfullt än normalt och/eller kompetensen och arbetsresultaten bättre än normalt, fastställs lönen till en nivå som överstiger den nedre gränsen för lönesättningsgruppen. Av grundad anledning får den övre gränsen för skalan överskridas (t.ex. är det fråga om en särskilt krävande uppgift och/eller särskilt god kompetens/prestation).

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten justerar tjänsteinnehavarens grundlön under anställningsförhållandet när den bedömer att arbetets svårighetsgrad och/eller tjänsteinnehavarens yrkeskompetens eller prestation i arbetet har förändrats så väsentligt att

det är motiverat att justera grundlönen. Det rekommenderas att tjänsteinnehavarens lön granskas 6–12 månader efter att tjänsteutövningen inleddes.

Församlingen/den kyrkliga samfälligheten kan inte genom eget beslut ändra lönesättningsgruppen K/J för en tjänst. Beslut om detta fattas av Kyrkans arbetsmarknadsverk, som kan justera lönesättningsgrupperna främst när församlingsstrukturen ändras eller när nya tjänster av andra skäl inrättas.

2 Beredning och föredragning i samband med fastställandet av lönen

2.1 Beslutsfattare

Kyrkorådet eller i en kyrklig samfällighet gemensamma kyrkorådet eller något annat behörigt organ beslutar om totallönen för de tjänster som hör till lönesystemet för högsta ledningen.

2.2 Beredning och föredragning

Löneärenden kan beredas i ett separat organ som består av förtroendevalda, såsom en av kyrkorådet tillsatt beredningsgrupp för rekrytering eller en lönegrupp som granskar lönen för kyrkoherden eller den ledande tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltning. Berednings- eller lönegruppen kan till exempel vara ett organ med 3–4 medlemmar. I gruppen kan ingå till exempel rådets vice ordförande, andra medlemmar i rådet eller fullmäktige och/eller andra förtroendevalda med sakkunskap inom lönesättning och belöning, som inte företräder personalen.

När en ny tjänsteinnehavare rekryteras till en tjänst i högsta ledningen ska en diskussion om lönenivån föras med dem som övervägs för tjänsten som en del av rekryteringsprocessen.

Vid granskning av lönenivån för en tjänsteinnehavare som redan innehar en tjänst ska lönegruppen med kyrkoherden eller den ledande tjänsteinnehavaren inom ekonomi- och personalförvaltningen diskutera förändringar i tjänstens svårighetsgrad och tjänsteinnehavarens yrkesskicklighet samt prestation i arbetet och rapportera till det beslutande organet.

Med hänsyn till ärendets natur förhandlas lönen alltid med den högsta chefen själv, inte med en företrädare för huvudavtalsorganisationen eller en förtroendeman.

Bestämmelser om hur ärendet föredras finns i förvaltningsstadgan. Kyrkorådets beslut fattas på i allmänhet tjänsteinnehavares föredragning. Då ekonomidirektören är direkt underställd kyrkorådet kan ekonomidirektören vara föredragande i frågor som gäller kyrkoherdens lön.

Dessutom eller alternativt kan det i förvaltningsstadgan föreskrivas att föredragningsrätt också tillkommer kyrkorådets vice ordförande eller att kyrkorådet har rätt att behandla ärendet utifrån vice ordförandens redogörelse i stället för en föredragning av en tjänsteinnehavare. Det sistnämnda redogörelseförfarandet används bland annat inom kommunal förvaltning.

3 Totallönens uppbyggnad

3.1 Allmänt

Högsta ledningens lön är en totallön. Inga separata tillägg betalas och lönen delas inte upp i separata lönedelar. Lönen består endast av en grundlön som baserar sig på lönesättningsgruppen K/J och en helhetsbedömning.

3.2 Fastställande av lön vid rekrytering

Innehållet i tjänsten och uppgifternas kravnivå ska fastställas innan tjänsten blir vakant och tillsätts. Då tas det ställning till bland annat om tjänsten till alla delar har samma innehåll som för företrädaren eller om det till någon del har skett ändringar i den. Därefter fastställs tjänstens lönenivå så exakt som möjligt, dock så att den nedre gränsen för lönesättningsgruppen inte underskrids. Den övre gränsen för löneskalan kan överskridas av grundad anledning.

Tjänsteinnehavarens slutliga lön ska vara fastställd och den som valts till tjänsten informerad när tjänsteutövningen inleds. Därför ska man senast vid intervjun diskutera kandidaternas löneönskemål samt lönenivån och grunderna för hur den bestäms.

Kyrkans arbetsmarknadsverk publicerar på sin webbplats [faktiska uppgifter om grundlönerna](#) för högsta ledningen. Man kan dra nytta av dem till exempel genom att jämföra löneuppgifterna för församlingar av samma storlek eller typ.

3.3 Avdrag för avsaknad av behörighet

En person som inte har den behörighet som krävs för tjänsten kan, om bestämmelserna tillåter det, anställas som tjänsteinnehavare för viss tid. Då kan man sänka tjänsteinnehavarens grundlön med högst 12 procent genom ett avdrag för avsaknad av behörighet.

3.4 Platsannons

I platsannonsen ska anges den preciserade lönenivån för tjänsten samt att den slutliga grundlönen (totallönen) bestäms enligt uppgifter och erfarenhet (yrkesskicklighet och arbetsprestation). I annonsen kan man utöver detta också be de sökande ange sitt löneanspråk.

3.5 Justering av grundlönen under anställningsförhållandet

Det är ändamålsenligt att arbetsgivaren med jämna mellanrum bedömer om det har skett sådana väsentliga förändringar i de uppgifter som arbetsgivaren fastställt och i tjänsteinnehavarens arbetsprestation att det på basis av dem är ändamålsenligt att justera grundlönen. Lönen kan också justeras för viss tid, om grunden för justeringen är i kraft en viss tid.

3.6 Naturaförmåner vid lön

Om tjänsteinnehavaren får en naturaförmån ska dess beskattningsvärde räknas som en del av den grundlön som baserar sig på en helhetsbedömning.

3.7 Engångsarvode

Till den som hör till högsta ledningen kan betalas ett engångsarvode. Engångsarvudet möjliggör snabb belöning. Beviljandet av engångsarvode baserar sig på arbetsgivarens prövning. Arbetsgivaren bestämmer hur stort arvudet är och enligt vilka principer det betalas. Engångsarvudet hör inte till den ordinarie lönen.

3.8 Särskilda ersättningar

Utöver totallönen enligt bilaga 7 betalas till en kontraktsprost, prästassessor och domprost i enlighet med § 43 i KyrkTAK ett månadsarvode som är skilt från kyrkans centralfonds medel.

För sammanträden kan separat betalas mötesarvode enligt § 42 i KyrkTAK.

4 Semesterrätt för högsta ledningen

På beräkningen av semester för innehavare av ordinarie kyrkoherdetjänst tillämpas alltid semestertabell 1 i § 94 mom. 2 i KyrkTAK.

För andra ledande tjänsteinnehavare (ledande tjänsteinnehavare inom ekonomi- och personalförvaltningen samt kyrkoherde för viss tid) ska på grund av semesterbestämmelserna fastställas en tid som berättigar till erfarenhetstillägg, även om erfarenhetstillägg inte betalas

separat. Dessa tjänsteinnehavares semesterrätt bestäms utifrån den tid som berättigar till erfarenhetstillägg och tjänsteförhållandets oavbrutna varaktighet.

5 Lönejusteringar som överenskommits genom KyrkTAK

Lönesättningsgruppernas nedre och övre gränser samt varje individuell totallön justeras på det sätt som avtalsparterna i kommit överens om i KyrkTAK. Separata månadsarvoden (t.ex. § 43 § i KyrkTAK) fastställs separat.

6 Ändringar och justeringar i tjänstens avlöning eller kravnivå

Om församlingen anser att uppgifternas kravnivå och ansvar har förändrats så väsentligt att den vill att lönesättningsgruppen ändras, görs en framställning jämte motivering till Kyrkans arbetsmarknadsverk, som beslutar om lönesättningsgruppen för tjänsten. Framställningen görs av kyrkorådet i församlingen eller i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkorådet. Framställningen ska göras i god tid före den planerade tidpunkten för ikraftträdandet av ändringen.

Rådets framställning om ändring av lönesättningsgrupp jämte motivering sänds per e-post till adressen kit@evl.fi.