



Protestantse Kerk

Retouradres: Postbus 8504, 3503 RM Utrecht

Aan
Werkgevers in en medewerkers van de Protestantse Kerk in
Nederland

**Dienstenorganisatie
Protestantse Kerk**

**Cluster Kerk & Werk
Afdeling Begeleiding Werkers**

Joseph Haydnlaan 2a,
Postbus 8504, 3503 RM Utrecht
Telefoon (030) 880 18 80
info@protestantsekerk.nl
www.protestantsekerk.nl
KvK nr: 30258482
IBAN: NL74 INGB 0652 9150 00
BIC: INGBNL2A

Datum
8-1-2018

Behandeld door
Thomas Hoekstra
Telefoon (030) 880 1638
arbeidsvoorwaarden@protestantsekerk.nl

Onderwerp

Bericht (circulaire) arbeidsvoorwaarden kerkelijke medewerkers

Geachte lezers,

In het Georganiseerd Overleg Medewerkers worden besluiten genomen over de arbeidsvoorwaarden voor kerkelijke medewerkers in de Protestantse Kerk in Nederland. Een kerkelijk medewerker is een ieder die op basis van een arbeidscontract werkzaam is in een gemeente, een diaconie, een classis, een kerkelijke stichting of vennootschap, of voor de kerk als geheel (de dienstenorganisatie). Namens dit georganiseerd overleg breng ik u graag op de hoogte van de laatste besluiten.

1. Aanpassingen premie pensioenen

Per 1 januari 2018 heeft het pensioenfonds PFZW de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (ap) verhoogd. De verdeelsleutel van de premie wordt niet aangepast. De premie voor het ouderdompensioen is gelijk gebleven.

Premie AP vanaf 1-1-2018: **0,7%**

Werknemersaandeel AP: **0,21**

Werkgeversaandeel AP: **0,49**

De franchisebedragen zijn voor beide pensioenen gestegen.

franchise ouderdompensioen: **€12.028**

franchise arbeidsongeschiktheidspensioen: **€20.450**

2. Aanpassing bedrag compensatie na wachtgeld

Onder de Wachtgeld- en suppletierегeling-overgangsbepalingen kan een medewerker onder voorwaarden aanspraak maken op een maandelijks bedrag ter compensatie van de verlate ingang van de AOW, na afloop van het wachtgeld. Dit staat opgenomen in artikel 2b van desbetreffende regeling. Dit bedrag is gekoppeld aan de hoogte van de AOW-uitkering voor alleenstaanden. Per 1 januari 2018 wordt dit bedrag verhoogd van € 1.161,69. naar **€ 1.173,33**.

3. Maximumvergoeding woon-werkverkeer

Aan de medewerker worden de kosten van het openbaar vervoer tweede klasse in 2018 vergoed tot **maximaal €197,48 per maand** (was €195,14 per maand). Dit is een stijging van 1,02 % ten opzichte van 2017. Zie artikel 2 van de regeling Woon-werkverkeer. Het in artikel 3 lid 2 genoemde vergoedingsbedrag wordt **in 2018 € 326,25 per maand** (was € 322,38 per maand).



4. Stijging emolumenten dienstwoning

In navolging van de rijksambtenaren zijn de maximumbedragen voor de emolumenten betreffende de dienstwoning als volgt aangepast:

Op het salaris van de medewerker die een dienstwoning bewoont, worden voor de verbruikskosten de volgende bedragen op het salaris ingehouden, tenzij het verbruik afzonderlijk wordt geregistreerd:

- a. voor verwarming van de woning 2,4% van het salaris, met een **maximum van € 116,78 per maand**;
- b. voor de energie voor kookdoeleinden 0,9% van het salaris, met een **maximum van € 35,60 per maand**;
- c. voor elektrische energie, anders dan voor verwarming en kookdoeleinden, 0,9% van het salaris, met een **maximum van € 23,57 per maand**;
- d. voor leidingwater 0,4% van het salaris, met een maximum van € 16,07 per maand.

5. Huurwaarde dienstwoning

De bedragen van de huurwaarde van dienstwoningen dienen per 1 januari 2018 met 2,8% te worden verhoogd. Het betreft geen verhoging van de inhouding van het salaris voor het woongenot (dit blijft 12% van het salaris), maar het gaat om de fiscale bijtelling. Woningen die op of na 1 januari 2017 gereed zijn gekomen, vallen buiten deze verhoging. Er dient een extra huurverhoging in aanmerking te worden genomen in gevallen waarin de economische huurwaarde van een dienstwoning, behalve door de algemene verhoging van 2,8%, mede door andere factoren is beïnvloed. Bijvoorbeeld als gevolg van een door of vanwege de inhoudingsplichtige aangebrachte verbetering aan de dienstwoning.

6. Hoogte inhouding WGA-premie

Voor 2017 is de inhouding van de WGA-premie evenals 2017 nihil.

7. AOW-leeftijd

Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar. Per 1 januari 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar.

8. Wijziging algemene wet- en regelgeving

Algemene Verordening Persoonsgegevens (Privacy)

Per 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG) van toepassing en komt in de plaats van de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De AVG heeft betrekking op het geheel van verwerkingen van persoonsgegevens en is niet beperkt tot uw hoedanigheid als werkgever of werknemer. Echter, betreffende personeelsdossiers en andere aanpalende gebieden zijn er specifieke aandachtspunten. U zult vanuit de dienstenorganisatie lopende 2018 nader worden geïnformeerd. Als werkgever in de kerk bent u echter zelf verantwoordelijk voor een juiste naleving van de privacy-wetgeving.

Fiscaal voordeel aannemen oudere of arbeidsbeperkte werknemers

Werkgevers krijgen per 1 januari 2018 geen premiekorting meer voor het in dienst nemen van een oudere, arbeidsgehandicapte of arbeidsbeperkte werknemer, maar een loonkostenvoordeel (LKV). U kunt bij uw salarisadministratie of bij het UWV navraag doen of u voor deze regeling in aanmerking komt.

Aanpassing wet minimumloon

De wet minimumloon is 1 januari 2018 aangepast. Ook overwerk ('meerwerk') is per die datum in de wet opgenomen. Indien u overwerk uitbetaalt (en er dus geen sprake is van tijd-voor-tijd), dient u over de uitbetaling van het overwerk ook 8% vakantietoeslag te betalen.



Datum Pagina
3-11-2017 3 van 3

Maximale transitievergoeding

De maximale transitievergoeding wordt per 1 januari 2018 verhoogd van €77.000 naar **€79.000** (of het bedrag ten belope van een jaarsalaris indien dat hoger is dan dat bedrag).

9. Arbeidsvoorwaardenregeling 2018-A

De volledige arbeidsvoorwaardenregeling waarin bovenstaande wijzigingen zijn doorgevoerd of aangeduid, kunt u downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

10. Informatieplicht werkgever

Het behoort tot de taak van een goede werkgever om de informatie uit deze circulaire door te geven aan de medewerker(s). Als u deze circulaire als werkgever ontvangt adviseren wij u een kopie hiervan aan uw medewerker(s) ter beschikking te stellen. De uitvoering en naleving van de afspraken in deze circulaire is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

11. Nadere informatie

Aanvullende informatie over arbeidsvoorwaarden vindt u op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden. Heeft u vragen over deze circulaire of over de toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling dan kunt u uw bericht sturen naar arbeidsvoorwaarden@protestantsekerk.nl.

Met vriendelijke groet,

Mevr. drs F.C. van Dedem
Coördinator Begeleiding Werkers,
Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland