



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
17-12-2020

Pagina's
6

Behandeld door
Thomas Hoekstra
Telefoon (030) 880 1880
info@protestantsekerk.nl

Geachte lezers,

Per januari veranderen een aantal arbeidsvoorwaarden van kerkelijke medewerkers. In deze brief kunt u vanaf pagina 2 lezen wat de veranderingen zijn.

Wie zijn kerkelijke medewerkers?

Een kerkelijk medewerker is eenieder 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).

Waar kan ik meer informatie vinden?

Via de website: www.protestantsekerk.nl/medewerkers.

Via de e-mail: info@protestantsekerk.nl

Via de telefoon: (030) 880 1880

(bereikbaar op maandag tot en met donderdag van 09.00 - 21.00 uur, op vrijdag van 09.00 - 16.00 uur).

Wat moet ik met deze informatie?

Stuur deze informatie door naar de salarisadministratie, de personen verantwoordelijk voor de werkgeverstaken en naar uw medewerkers. Pas uw werkzaamheden aan aan de nieuwe regels.

Waarom krijg ik deze informatie?

U krijgt deze e-mail omdat u zich in het verleden hiervoor heeft aangemeld of omdat u conform kerkelijke regeling werkgever in de kerk kan zijn. Standaard krijgen alle Colleges van Kerkrentmeesters of Colleges van Diakenen deze circulaire omdat zij kunnen optreden als werkgever in de kerk. De circulaire wordt verstuurd naar het contactadres in LRP; de colleges van kerkrentmeesters en colleges van diakenen kunnen zich niet voor deze verzending afmelden omdat de verzending nodig is voor de juiste uitvoering van uw taak.

Hoe kan ik mij aanmelden voor de circulaire?

Via de website: www.protestantsekerk.nl/medewerkers

(Onder het kopje 'Arbeidsvoorwaarden algemeen')



1. De lonen

In 2020 hebben de partijen in het georganiseerd overleg medewerkers een loonakkoord. Dit loonakkoord liep tot einde van 2020. Voor 2021 zijn er nog geen afspraken gemaakt. Of er in 2021 een loonstijging zal worden afgesproken is nog niet bekend.

De salarisregels 1 tot en met 6 (de onderste tredens in salarisschalen 1 en 2) worden per 1-1-2021 de loonbedragen aangepast aan de stijging van het minimumloon. De tabel met alle salarisschalen en bedragen kunt u vinden in de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling 2021-A. Voor de kerkmusici zijn er op dit moment geen salariswijzigingen, dus blijven de rekenbladen Salberkerk van juli 2020 actueel.

	Januari 2021	Juli 2020
Minimumloon per maand	€ 1.684,80	€ 1.680,00
Minimumloon per uur	€ 10,80	€ 10,77

Heeft u een medewerker jonger dan 21 jaar? Dan geldt het jeugdminimumloon. De bedragen leest u op de [website van de Rijksoverheid](#).

2. Maximale transitievergoeding

De maximale transitievergoeding is 1 januari 2021 gewijzigd.

	januari 2021	januari 2020
maximale transitievergoeding	€ 84.000	€ 83.000

3. Aanpassingen premie pensioenen

Per 1 januari 2021 worden de pensioenpremies verhoogd. Dit is een besluit van het pensioenfonds Zorg en Welzijn. Het georganiseerd overleg medewerkers heeft besloten de verdeling (het percentage dat respectievelijk de werknemer en de werkgever van deze premie betalen) niet te wijzigen. In 2022 zal de pensioenpremie verder stijgen.

ouderdomspensioen	2021	2020
Premiepercentage	25%	23,5%
Werknemersaandeel (42,13%)	10,53	9,9
Werkgeversaandeel (57,87%)	14,47	13,6
franchise	€ 13.111	€ 12.770
arbeidsongeschiktheidspensioen	2021	2020
Premiepercentage	0,5%	0,5%
Werknemersaandeel (AP 30%)	0,15	0,15
Werkgeversaandeel (AP 70%)	0,35	0,35
franchise	€ 21.835	€ 21.430

Heeft u een medewerker jonger dan 21 jaar? Dan geldt er een leeftijdsafhankelijke franchise voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. De bedragen leest u op de [website van het pensioenfonds](#).

4. Aanpassing bedrag compensatie na wachtgeld

Een (ex-)medewerker die onder de wachtgeld- en suppletierегeling-overgangsbepalingen valt, kan onder voorwaarden aanspraak maken op een maandelijks bedrag ter compensatie van de verlate ingang van de AOW.. Dit staat opgenomen in artikel 2b van de desbetreffende regeling. Dit bedrag is gekoppeld aan de



hoogte van de AOW-uitkering voor alleenstaanden. Per 1 januari 2021 wordt dit bedrag verhoogd.

	januari 2021	juli 2020
Uitkering art. 2b Wachtgeld- en Suppletieregeling (AOW-uitkering alleenstaanden)	€ 1.292,50	€ 1.270,67

5. Maximum vergoeding woon-werkverkeer

Een medewerker ontvangt een vergoeding voor woon-werkverkeer gebaseerd op de kosten van de reis per openbaar vervoer, tweede klasse. De vergoeding is gemaximaliseerd per maand. De maximum vergoeding wordt elk jaar bijgesteld naar aanleiding van de prijsstijging in het openbaar vervoer. De gemiddelde prijsstijging wordt berekend op basis van de landelijke tariefindex voor het stads- en streekvervoer (0,91%) en de prijsstijging van de NS (gem. 1,5%). De gemiddelde stijging gebaseerd op deze cijfers is 1,21%.

	januari 2021	januari 2020
Uitkering art. 2 van de regeling Woon-werkverkeer (gemiddelde prijsstijging)	€ 214,38	€ 211,82
Uitkering art. 3 lid 2 van de regeling Woon-werkverkeer (gemiddelde prijsstijging)	€ 354,16	€ 349,93

6. Hoogte inhouding WGA-premie

Voor 2021 is de inhouding van de WGA-premie evenals in 2020 nihil.

	2021	2020
inhouding van de WGA-premie	nihil	nihil

7. Stijging emolumenten dienstwoning

Het georganiseerd overleg medewerkers volgt voor de stijging van de maxima aan emolumenten de arbeidsvoorwaardenregeling van rijksambtenaren.

	2021	2020
Uitkering art. 2-a van de regeling Inwoning en Dienstwoning (verwarming woning) (emolumenten Rijk)	max. € 140,29 p/m	max. € 136,20 p/m
Uitkering art. 2-b van de regeling Inwoning en Dienstwoning (energie voor kookdoeleinden) (emolumenten Rijk)	max. € 35,95 p/m	max. € 43,85 p/m
Uitkering art. 2-c van de regeling Inwoning en Dienstwoning (elektrisch energie) (emolumenten Rijk)	max. € 18,85 p/m	max. € 30,90 p/m
Uitkering art. 2-d van de regeling Inwoning en Dienstwoning (leidingwater) (emolumenten Rijk)	max. € 16,55 p/m	max. € 16,23 p/m

8. Huurwaarde dienstwoning

Een dienstwoning wordt door de belastingdienst gezien als loon in natura als de waarde van het woongenot de door de medewerker betaalde inhouding (12%) overstijgt. Omdat de waarde van het woongenot elk jaar stijgt (net als bijvoorbeeld de huren van huurhuizen), dient er rekening te worden gehouden met een stijging van de fiscale huurwaarde van de dienstwoning. De percentuele stijging



waarmee u rekening moet houden staat hieronder. Het kan zijn dat er in gevallen een extra stijging moet worden berekend, bijvoorbeeld als de dienstwoning grondig is opgeknapt. De dienstwoning hoeft nooit meer te worden belast dan 18% van het fulltime jaarloon.

Het georganiseerd overleg medewerkers volgt voor de stijging van de fiscale huurwaarde de arbeidsvoorwaardenregeling van rijksambtenaren.

Woningen die op of na 1 januari 2020 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 4,1%, mede door andere factoren is beïnvloed. Bijvoorbeeld als gevolg van een door of vanwege de werkgever aangebrachte verbetering aan de dienstwoning.

	2021
De (fiscale) huurwaarde van dienstwoningen	5,1% verhogen

Dit betreft geen verhoging van de inhouding van het salaris voor het woongenot (dit blijft 12% van het salaris).

9. AOW-leeftijd

Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar. Ten opzichte van vorige jaren is besloten de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen. Het kabinet komt daarmee tegemoet aan de eisen van de vakbonden.

De AOW-leeftijd blijft in 2021 66 jaar en 4 maanden.

	2021	2020
AOW-leeftijd	66 jaar + 4 maanden	66 jaar + 4 maanden

10. Duurdere premie voor tijdelijke contracten

Sinds 2020 is het duurder voor een werkgever om tijdelijke krachten in te zetten, dan vaste krachten. De WW-premie die de werkgever betaald wordt gedifferentieerd tussen contracten voor onbepaalde tijd en tijdelijke contracten. De premie voor tijdelijke contracten is hoger. De premie voor een tijdelijk contract is 5 procentpunt hoger dan bij een contract voor onbepaalde tijd.

	2021	2020
Contracten voor onbepaalde tijd	2,70%	2,94%
Tijdelijke contracten	7,70%	7,94%

11. Arbeidsvoorwaardenregeling 2021-A

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

12. Informatieplicht werkgever

Het behoort tot de taak van een goede werkgever om de informatie uit deze circulaire door te geven aan de medewerker(s). U kunt de door u ontvangen e-mail doorsturen.



13. 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 info@protestantsekerk.nl.

Met vriendelijke groet,

Dhr. Jelmer Voet
Coördinator Begeleiding Werkers
Dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk in Nederland

