****

**Per 1 januari 2023 verandert een aantal arbeidsvoorwaarden van kerkelijke medewerkers.**

Deze circulaire is opgebouwd uit drie delen:

1. In deel 1 gaat het om de gebruikelijke informatie over gewijzigde bedragen en premiepercentages e.d. 2. Medio december heeft de Kleine Synode ingestemd met een herziening van de Generale Regeling Kerkelijk Medewerkers (het eerste deel van de arbeidsvoorwaardenregeling).
2. In deel 2 van deze circulaire leest u daar meer over.
3. De nieuwe salaristabellen per 1 januari 2023 en 1 april 2023 en tabellen met de overige bedragen per 1 april 2023.

*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).*

**DEEL 1**

1. **Wijziging minimumloon Per 1-1-2023 stijgt het (wettelijk bepaalde) minimumloon.** De salarisregels 1 tot en met 8 (de onderste tredes in salarisschalen 1, 2 en 3) worden daarop aangepast.

**Januari 2023**  **Juli 2022**

Minimumloon per maand **€ 1.934,40** € 1.756,20

Minimumloon per uur **€ 12,40**  € 11,26

*Een medewerker jonger dan 21 jaar? Dan geldt het jeugdminimumloon. De bedragen leest u op de website van de Rijksoverheid.*

1. **De lonen**

De partijen in het georganiseerd overleg medewerkers (GOM), waar CNV een partij van is, volgen voor de primaire loonstijging de ontwikkelingen in de CAO Rijksambtenaren. Voor 2023 betekent dit het volgende:

a. Per 1 april 2023 worden de salarissen verhoogd met 3%.

b. Medewerkers die op 1 april 2023 in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van € 450 bruto naar rato van de werktijd op 1 april 2023.

 c. Medewerkers die op 1 april 2023 in dienst zijn en op 1 april 2023 een salaris ontvangen van € 3.208,36 of minder inclusief eventuele toelagen en provisie (maar exclusief BHV of EHBO-toeslag), ontvangen een extra eenmalige uitkering van € 450 naar rato van de werktijd op 1 april 2023. Zie circulaire 2022-D voor meer informatie.

d. overige componenten Naast het salaris in de salaristabellen worden sommige andere componenten ook verhoogd. De reden hiervoor is dat deze componenten bijvoorbeeld zijn afgeleid van bedragen uit de salarisschalen. De salarisverhoging heeft daarom betrekking op de volgende bedragen:

❏ Salarisschalen medewerkers

❏ Salarisschalen kerkmusici (Salberkerk)

❏ Salarisschalen kerkmusici oude systematiek

❏ Kopjes GKN

❏ EHBO-toeslag

❏ BHV-toeslag

❏ Toelage kosters (art. IV lid 5 aanvullende bepalingen voor de rechtspositie van kosters en kosters-beheerders): - één periodieke verhoging - twee periodieke verhogingen - drie periodieke verhogingen

❏ Jubileumgratificatie:

- bij 12,5 dienstjaren

- bij 25 dienstjaren

- bij 40 dienstjaren

In deel 3, onderaan deze circulaire, vindt u de aangepaste salarisschalen en overige bedragen van zowel de aanpassing per 1 januari 2023 als gevolg van de verhoging van het minimumloon als de nieuwe salarisbedragen per 1 april 2023. Deze aangepaste salarisschalen en bedragen zullen tevens te vinden zijn in de aangepaste arbeidsvoorwaardenregeling (arbeidsvoorwaardenregeling 2023-A).

1. **Maximale transitievergoeding**

De maximale transitievergoeding wordt per 1 januari 2023 gewijzigd.

 **Januari 2023** januari 2022

maximale transitievergoeding **€ 89.000** € 86.000

1. **Aanpassingen franchise pensioenen**

Elke kerkelijk medewerker bouwt pensioen op. Hiervoor wordt een pensioenpremie afgedragen. Deze premie wordt deels door de werkgever en deels door de werknemer bekostigd. De werkgever maakt de pensioenpremie over naar het pensioenfonds.

**De premies blijven per 1 januari 2023 ongewijzigd. De franchise is verhoogd.**

**ouderdomspensioen**  **2023** 2022

Premiepercentage **25,80%** 25,80%

Werknemersaandeel (42,13%) **10,87%**  10,87%

Werkgeversaandeel (57,87%) **14,93%**  14,93%

**franchise**  **€ 14.714** € 13.343

**arbeidsongeschiktheidspensioen**  **2023** 2022

Premiepercentage **0,50%**  0,50%

Werknemersaandeel (AP 30%) **0,15%**  0,15%

Werkgeversaandeel (AP 70%) **0,35%**  0,35%

Franchise **€ 25.069** **€ 22.356**

*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.*

1. **Aanpassing bedrag compensatie na wachtgeld**

Een (ex-)medewerker die onder de wachtgeld- en suppletieregeling-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 3b van de desbetreffende regeling. Dit bedrag is gekoppeld aan de hoogte van de AOW-uitkering voor alleenstaanden. Per 1 januari 2023 wordt dit bedrag verhoogd.

Uitkering art. 3b Wachtgeld- **januari 2023** januari 2022

en Suppletieregeling (AOW-

uitkering alleenstaanden)  **€ 1.430,80** € 1.316,77

(bruto; zonder heffingskorting)

1. **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 (7,24%) en de prijsstijging ten aanzien van tweede klasse vervoer van de NS (gem. 4,3%).

De gemiddelde stijging gebaseerd op deze cijfers is 5,77%.

 **Januari 2023** januari 2022

Uitkering art. 2 van de regeling Woon **€ 231,19** € 218,58

-werkverkeer (gemiddelde prijsstijging)

Uitkering art. 3 lid 2 van de regeling Woon

-werkverkeer (gemiddelde prijsstijging) **€ 381,94** € 361,10 7.

1. **Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding**

Het kabinet komt werknemers tegemoet door de onbelaste reiskostenvergoeding wettelijk te verhogen. Al jaren is de standaard onbelaste vergoeding 0,19 euro per kilometer, maar dit bedrag blijkt al jaren niet dekkend vanwege stijgende brandstofkosten. Wettelijk zal er per 1 januari 2023 een onbelaste reiskostenvergoeding van 0,21 euro per kilometer worden gerekend. Dit is van belang voor zowel de uitbetaling van de woon-werkvergoeding als de vergoeding voor dienstreizen.

1. **Hoogte inhouding WGA-premie**

Voor 2023 is de inhouding van de WGA-premie evenals in 2022 nihil.

inhouding van de WGA-premie **2023 nihil** 2022 nihil

1. **Stijging emolumenten dienstwoning**

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

 **2023** 2022

-Inhouding art. 2-a van de regeling

 Inwoning en Dienstwoning

(verwarming woning) (emolumenten Rijk) **max. € 549,50 p/m** max. € 183,78 p/m

-Inhouding art. 2-b van de regeling

 Inwoning en Dienstwoning

(energie voor kookdoeleinden) (emolumenten Rijk) **max. € 137,31 p/m** max. € 48,18 p/m

-Inhouding art. 2-c van de regeling

Inwoning en Dienstwoning (elektrisch energie)

 (emolumenten Rijk) **max. € 69,14 p/m** max. € 26,39 p/m

-Inhouding art. 2-d van de regeling

Inwoning en Dienstwoning (leidingwater)

(emolumenten Rijk) **max. € 17,05 p/m** max. € 16,88 p/m

1. **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 2022 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 2,3%, mede door andere factoren is beïnvloed. Bijvoorbeeld als gevolg van een door of vanwege de werkgever aangebrachte verbetering aan de dienstwoning.

 **2023** 2022

De (fiscale) huurwaarde van dienstwoningen 2,3% verhogen 5.1% verhogen

1. **AOW-leeftijd Sinds 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar.**

De AOW-leeftijd wordt in 2023 66 jaar en 10 maanden. Op basis van artikel 3 lid 3 van de generale regeling 6 rechtspositie kerkelijke medewerkers komt automatisch (van rechtswege) het arbeidscontract van een medewerker die de AOW-leeftijd bereikt te vervallen. Indien gewenst door werkgever en werknemer kunnen de werkzaamheden hierna worden voortgezet (op basis van een nieuw arbeidscontract).

 **2023**  2022

AOW-leeftijd 66 jaar + 10 maanden 66 jaar + 7 maanden

1. **Rekenblad kosten in dienst nemen kerkelijk medewerker 2023**

Per 2023 veranderen diverse sociale premies die van invloed zijn op de kosten die het in dienst hebben 1 (of nemen) van een kerkelijk medewerker met zich meebrengt. Om de kosten1 inzichtelijk te maken voorziet de dienstenorganisatie jaarlijks in een rekenmodel . Het meest recente model kunt u downloaden 2 via www.protestantsekerk.nl/medewerkers. Sinds 2020 is het duurder voor een werkgever om tijdelijke krachten in te zetten, dan vaste krachten. De WW-premie die de werkgever betaalt 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. In 2023 zijn de premies iets lager dan in 2022.

 **2023** 2022

Contracten voor onbepaalde tijd **2,64%** 2,70%

Tijdelijke contracten **7,64%** 7,70%

1. **Vrije ruimte werkkostenregeling (WKR)**

Sommige vergoedingen die een werkgever doet aan zijn personeel dienen (fiscaal) te worden ondergebracht in de ‘vrije ruimte’ uit de werkkostenregeling. Een voorbeeld hiervan is als een medewerker gebruikt maakt van de fietsregeling. In 2023 zal de vrije ruimte tijdelijk verruimd worden naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom.

1. **Thuiswerkvergoeding**

De arbeidsvoorwaardenregeling kent geen gestandaardiseerde regeling voor een thuiswerkvergoeding. Wel kent de arbeidsvoorwaardenregeling een Regeling telefoonkostenvergoeding die bestaat uit de bepaling dat de werkgever aan de medewerker de door de medewerker gemaakte kosten van de telefoongesprekken die met instemming van de werkgever ten dienste van de instelling zijn gevoerd vergoedt. Op basis van de algemene verplichtingen van de werkgever is de werkgever verplicht de medewerker in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en kan op basis hiervan (in lijn met wat goed werkgeverschap met zich meebrengt in de concrete situatie) een thuiswerkvergoeding verstrekken. Een thuiswerkvergoeding is relevant voor de belastingdienst. Sinds 2022 is er een gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten. Hiermee kunt u thuiswerkkosten onbelast vergoeden aan uw werknemers. Dit betekent dat u geen loonheffingen over dit bedrag hoeft in te houden. Dit bedrag wordt met ingang van 1 januari 2023 verhoogd van € 2 naar €2,15 per thuis gewerkte dag. De vrijstelling geldt ook wanneer uw werknemer een deel van de dag thuiswerkt. Voor dezelfde werkdag kan niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding én een vrijstelling voor een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar de vaste werkplek van toepassing zijn; wel kan een medewerker een vergoeding voor een gemaakte dienstreis krijgen op een thuiswerkdag.Dit vraagt dus om een nauwkeurige registratie.

1. **Ontwikkelingen pensioenstelsel**

isschien heeft u in de media de berichten gevolgd dat de overheid in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties bezig is om het Nederlandse pensioenstelsel te herzien, zodat het beter past bij de eisen van deze tijd. De aanpassing van het stelsel zal op termijn ook consequenties hebben voor deelnemers van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Voor informatie over de achtergronden en de stand van zaken op dit moment verwijzen wij u graag naar de websites van de Rijksoverheid en het Pensioenfonds Zorg en Welzijn**.**

1. **Arbeidsvoorwaardenregeling 2023-A**

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

1. **Informatieplicht werkgever**

Het behoort tot de taak van een goede werkgever om de informatie uit deze circulaire door te geven aan de medewerker(s).

**DEEL 2**

Medio december 2022 heeft de Kleine Synode ingestemd met de herziening van de Generale Regeling Kerkelijk Medewerkers (GR6). De Generale Regeling, waar de kleine synode regels voor stelt, wordt per 1 januari 2023 beperkt tot ‘de infrastructuur’ rondom het arbeidsvoorwaardenoverleg en de arbeidsvoorwaardenregeling. De concrete uitwerking van de arbeidsvoorwaarden is aan het Georganiseerd Overleg Medewerkers. Deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn dus niet langer onderdeel van de Generale Regeling, maar uitsluitend van de uitvoeringsbepalingen. Het GOM kan deze dan zelf vaststellen zonder dat daar de kerkelijke regelgeving (middels een traject via het generaal college voor de kerkorde en de kleine synode) voor hoeft te worden aangepast. Ook is ervoor gekozen om onderwerpen die wettelijk zijn geregeld (zoals bijvoorbeeld de opzegtermijn), niet meer op te nemen in de regeling. Dit zorgt ervoor dat de regeling niet bij elke wetswijziging hoeft te worden aangepast. Veel informatie is te vinden op de website van Rijksoverheid. Uiteraard wordt u bij veranderende wet- en regelgeving hier middels circulaires over geïnformeerd en is er ook diverse algemene informatie te vinden op de website. De volledige arbeidsvoorwaardenregeling waarin bovenstaande wijzigingen zijn doorgevoerd, kunt u ook op deze site vinden..