

Principeakkoord arbeidsvoorwaarden regeling koster

31 oktober 2023

GEMAAKTE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE AFSPRAKEN

Looptijd arbeidsvoorwaardenregeling

De arbeidsvoorwaardenregeling heeft een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Verhoging per 2024

Partijen besloten de gewijzigde indexatiemethode voor predikanten (i.v.m. herenigings-wijzigingen), ook voor koster toe te passen. De methode is gebaseerd op gegevens van het CBS.

Per 1 januari 2024 wordt de breedste index gehanteerd (alle bedrijfstakken voor particuliere sector, gesubsidieerde sector en overheid) van de Cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen, over de periode 1 september tot en met 31 augustus voorafgaand, om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de loonontwikkeling onder de kerkleden. De indexatie wordt vastgesteld op basis van het eerst gepubliceerde cijfer in september.

Op basis van de nieuwe (maar ook de oude) vastgestelde systematiek bedraagt de verhoging per **1 januari 2024 6,1%**.

Beloningsstructuur

Partijen constateren dat er moeite bestaat bij het begrijpen en correct toepassen van artikel 17 "toeslag". Volgens de regeling komt bijna elke koster in aanmerking voor de 25% toeslag omdat veelal gewerkt wordt op onregelmatige en onaangename uren.

Dit artikel is gedateerd en vraagt om aanpassing. Besloten is om in het voorjaar van 2024 een gerichte studie en benchmark te doen naar de gehele systematiek waarbij de toeslagregeling meer geïntegreerd wordt in de salaristabellen. In deze studie wordt ook de hoogte van eindejaarsuitkering en de vergoedingen meegenomen. Eind 2024 worden concrete voorstellen gedaan voor de regeling vanaf 2025.

Scholingsbudget

In artikel 11 lid 3 van de arbeidsvoorwaardenregeling is het volgende opgenomen:

"Voor de eventuele wensen voor loopbaanontwikkeling, zoals bepaald in artikel 11.1, stelt de kerk jaarlijks € 750, - beschikbaar op declaratiebasis van

daadwerkelijk gemaakte kosten (bij een fulltime dienstbetrekking). Dit budget kan eenmaal worden doorgeschoven naar een volgend jaar voor het volgen van duurdere trainingen.”

Dit budget wordt verhoogd naar € 1.200,-.

De kleiner wordende kerken vormt voor steeds meer kosters een bedreiging voor de langere termijn. Meer kosters worden in deeltijd aangesteld of dienen op termijn iets anders te zoeken. Loopbaanontwikkeling is dus ook voor deze doelgroep cruciaal. De kosten van trainingen en opleidingen zijn niet meer in verhouding met het oude bedrag van € 750,-.

Artikel 7, vakantie: verlof oudere werknemers

In verband met de verhoogde pensioenleeftijd wordt aan artikel 7, lid 1b toegevoegd:

- Bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar 53,2 uren (7 werkdagen).

Tekstuele aanpassingen

- **Hereniging** :De teksten worden aangepast met de juiste naamgeving, afkortingen en verwijzingen gericht op de nieuwe Nederlandse Gereformeerde kerk.
- **Verwijzing** : De foutieve verwijzing in artikel 17b naar 16a wordt gecorrigeerd.
- **Variabelen** : Verder worden alle jaarlijkse variabelen op fiscaal vlak en pensioengrondslagen geactualiseerd.

Aandacht voor communicatie

CGMV en SKW spreken af respectievelijk de kosters en de kerken regelmatig te informeren over het belang van :

- Goed personeelsbeleid: worden de functioneringsgesprekken jaarlijks gehouden? Is er een opleidings- en ontwikkelplan?
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit; worden er bij oudere kosters afspraken gemaakt over de vitaliteit en inzetbaarheid? Bijvoorbeeld door de avondbelasting te verminderen of fysieke zware arbeid tijdig bij anderen neer te leggen?
- Scholing BHV; hebben kosters een actueel BHV-certificaat? Worden de herhaaltrainingen tijdig uitgevoerd? Heeft de kerk actief beleid op dit punt?