

## Concept akkoord arbeidsvoorwaarden Koster

Dit jaar vond overleg plaats met het CGMV over de arbeidsvoorwaarden koster. De materiële regeling voor predikanten is vorig jaar voor 2 jaar vastgesteld en wijzigt daarom niet in 2015.

Indien de kerken en CGMV-koster dit akkoord accepteren, worden alle teksten en tabellen aangepast. Na de digitale raadpleging onder de leden ontvangt u de volledige regelingen per e-mail of u kunt deze via de website [www.steunpuntkerkenwerk.nl](http://www.steunpuntkerkenwerk.nl) en [www.cgm.nl](http://www.cgm.nl) downloaden.

### 1. Arbeidsvoorwaarden Koster

Tussen de onderhandelingsdelegatie van het Steunpunt Kerkenwerk (SKW) en CGMV vakorganisatie is op 19 november 2014 een principeakkoord bereikt over een nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling voor koster. De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden.

#### 1.1 Looptijd

De arbeidsvoorwaardenregeling krijgt een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

#### 1.2 Beloning

CGMV en het SKW hebben ervoor gekozen te werken met een indexatiemethode die afgeleid is van de indexatie van het eerst gepubliceerde CBS-cijfer CAO lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen sector Openbaar Bestuur (75) over 1 juli t/m 30 juni voorafgaand. De index staat dit jaar op 0%. Er vindt per 1 januari 2015 geen verhoging plaats.

Per 1 januari 2012 is een eindejaarsuitkering ingevoerd van 3% van het bruto jaarsalaris. Bij de totstandkoming hiervan spraken partijen uit in de toekomst dit percentage waar mogelijk geleidelijk te verhogen. Dit jaar was dit onderwerp van gesprek.

Na een zorgvuldige en uitvoerige bespreking, met uitwisseling van standpunten over timing en hoogte van de eindejaarsuitkering, is gezamenlijk besloten tot de volgende verhoging:

Per 2015: verhoging van 0,25% naar 3,25%

Per 2016: verhoging van 0,25% naar 3,5%

Per 2017: verhoging van 0,25% naar 3,75%

#### 1.3 Tijdvak vakantie

In de huidige regeling is opgenomen dat de koster jaarlijks recht heeft op een aaneengesloten vakantie van 2 weken. Gezien de aard van het werk in combinatie met het kerkelijk seizoen, is overeengekomen deze aaneengesloten periode te verhogen naar 3 weken.

#### 1.4 Feestdagen en werken

Partijen hebben afgesproken dat koster ook op christelijke tweede feestdagen vrij zijn, indien er geen kerkelijke bijeenkomsten worden belegd. Deze dagen worden ook als zodanig in het jaarmodel verwerkt.

#### 1.5 Volwassen arbeidsverhouding

Overeengekomen is in de arbeidsvoorwaardenregeling een preambule op te nemen over een volwassen arbeidsverhouding. Het gaat om de uitgangspunten in de verhouding werkgever en werknemer en de wederzijdse verantwoordelijkheid en inzetbaarheid.

#### 1.6 Scholing

Gezamenlijk is onderkend dat scholing voor de koster van groot belang kan zijn. Niet alleen voor zijn huidige werk maar ook gericht op ontwikkelingskansen in andere branches en beroepen op de langere termijn.

Daarom wordt voorgesteld in de arbeidsvoorwaardenregeling op te nemen dat de opleidingsbehoefte periodiek wordt besproken van waaruit een opleidingsplan wordt opgesteld. Dit plan bevat enerzijds de gewenste ontwikkeling voor het beroep van koster en anderzijds gezamenlijk overeengekomen wensen voor de loopbaanontwikkeling op langere termijn.

In het kader van de loopbaanontwikkeling op langere termijn stelt de kerk jaarlijks € 750,- beschikbaar op declaratiebasis van daadwerkelijk gemaakte kosten (bij een fulltime dienstverband). Dit budget kan éénmaal worden doorgeschoven naar het volgende jaar voor het volgen van duurdere trainingen (bij de kerk een max. van € 1.500,- te declareren).

Voor het volgen van trainingen in verband met het werk van de koster geldt de vergoeding zoals opgenomen in artikel 12, lid 4.

### **1.7 Geschillenregeling**

De geschillenregeling zoals verwoord in de huidige regeling is gedateerd en sluit niet meer aan bij de huidige spelregels binnen het arbeidsrecht. Daarom wordt dit artikel uit de regeling verwijderd.

### **1.8 Wet Werk en Zekerheid**

De nieuwe wet Werk en Zekerheid heeft op een aantal artikelen van de arbeidsvoorwaardenregeling invloed. Na een tijdelijk dienstverband volgt na 2 jaar recht op een vaste aanstelling. Momenteel is dat nog 3 jaar.

De werkgever moet ook bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst een schriftelijke opzegging doen, uiterlijk een maand voor afloop van de overeenkomst.

Ook de overige teksten in de regeling worden getoetst aan de nieuwe wet Werk en Zekerheid.

### **1.9 Studieonderwerpen**

#### **Nieuwe modellen voor kosterschap:**

Het beroep van koster verandert binnen onze kerken. Een fulltime koster is niet altijd vanzelfsprekend meer. Kerken zoeken naar andere vormen. CGMV en SKW willen deze ontwikkelingen in kaart brengen en waar nodig met nieuwe antwoorden komen op vragen die leven binnen kerken en de beroepsgroep kosteren.

#### **Methode indexatie van salarissen:**

Besloten is in de periode 2015 en 2016 gezamenlijk studie te doen naar de methode van indexatie van de salarissen zoals de afgelopen 5 jaar is toegepast. Voor genoemde periode blijft de huidige methodiek gehandhaafd.

### **1.10 Redactioneel**

Onderling zijn enkele tekstuele suggesties gedaan die in de regeling per 1 januari 2015 worden verwerkt.