



RECHTSPOSITIEREGELING

**VOOR PREDIKANTEN, VOORGANGERS EN PASTORAAL
WERKENDEN**

IN

**DOOPSGEZINDE GEMEENTEN,
VERENIGD IN DE ALGEMENE DOOPSGEZINDE SOCIËTEIT**

IDGP 12.11.08742

NOVEMBER 2012

INHOUDSOPGAVE

Begripsbepalingen	blz. 5
Artikel 1. doel en werkingssfeer	blz. 9
Artikel 2. algemene bepalingen en verplichtingen	blz. 9
Artikel 3. begin, duur en einde van de arbeidsovereenkomst	blz. 12
Artikel 4. arbeidsduur, werktijden en nevenactiviteiten	blz. 13
Artikel 5. salaris en vakantiebijslag	blz. 14
Artikel 6. huisvesting	blz. 14
Artikel 7. (kosten)vergoedingen	blz. 15
Artikel 8. vakantie/verlof	blz. 16
Artikel 9. verlof voor bij- en/of nascholing van proponenten	blz. 18
Artikel 10. zwangerschaps- en bevallingsverlof	blz. 20
Artikel 11. onbetaald ouderschapsverlof	blz. 20
Artikel 12. adoptieverlof	blz.21
Artikel 13. arbeidsongeschiktheid	blz. 22
Artikel 14. uitkering bij overlijden	blz. 22
Artikel 15. pensioenregeling	blz. 23
Artikel 16. schorsing en op non-actiefstelling	blz. 23
Artikel 17. geschillenregeling	blz. 25
Artikel 18. georganiseerd overleg	blz. 26
Artikel 19: slotbepalingen	blz. 27

RECHTSPOSITIEREGELING

Vastgesteld bij besluit van de Broederschapsvergadering van de Algemene Doopsgezinde Sociëteit, gehouden op 17 november 2012. Deze Rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2013 en treedt in de plaats van de Rechtspositieregeling die in werking is getreden per 1 januari 2009 ("**de oude Rechtspositieregeling**") en laatstelijk per 10 april 2010 is gewijzigd. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze Rechtspositieregeling vervalt de oude Rechtspositieregeling en kunnen daaraan geen rechten meer worden ontleend. Besluiten over de uitvoeringsregelingen voortvloeiend uit de onderhavige Rechtspositieregeling worden door het zogeheten Georganiseerd Overleg van de IDGP verricht.

Begripsbepalingen

(1) **Werkgever**

De gemeente die met Werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

(2) **Instelling ten dienste van Doopsgezinde Gemeenten en Predikanten (de "IDGP")**

De door de Algemene Doopsgezinde Sociëteit bij besluit van de Broederschapsvergadering, gehouden op 22 november 2008, opgerichte kerkelijk rechtspersoon. De IDGP heeft per besluit van de Broederschapsvergadering van 10 april 2010 de opdracht tot het uitvoeren van werkgeverstaken namens de gemeente(n).

De IDGP voert in opdracht van de gemeente(n) de volgende taken uit ten behoeve van de gemeente(n):

- de begeleiding en advisering bij aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst;
- de uitbetaling van salaris, vakantiebijslag, kostenvergoedingen en eventuele andere emolumenten;
- het verzorgen van de salarisadministratie waaronder het doen van aangifte voor de loonbelasting, het aanmelden voor de sociale verzekeringen en het (doen) verzorgen van

- Arbo-dienstactiviteiten;
- het regelen en doen uitvoeren van de pensioenvoorziening;
- het regelen van eventuele aanvullende verzekeringen;
- de verwerking van ziektemeldingen;
- het doen verzorgen van case management bij langdurige arbeidsongeschiktheid waaronder het coördineren van re-integratieactiviteiten;
- het doen verzorgen van preventief case management bij signalering van dreigende uitval van Werknemer, al dan niet door ziekte;
- het verrichten van alle overige werkzaamheden voortvloeiende of samenhangende met het bovenstaande;
- uitvoering van genoemde werkzaamheden geschiedt door het bureau van de Algemene Doopsgezinde Sociëteit in opdracht van de IDGP.

(3) **De gemeente**

De doopsgezinde gemeente, lid van de Algemene Doopsgezinde Sociëteit, welke gemeente optreedt als Werkgever, dan wel het samenwerkingsverband waarvan de gemeente deel uitmaakt.

(4) **De kerkenraad**

Het bestuur van de gemeente dat namens de gemeente de contacten met Werknemer onderhoudt betreffende het aangaan en de (wijze van) uitvoering van de arbeidsovereenkomst (inclusief de Taakomschrijving) met Werknemer.

(5) **Werknemer**

De predikant, voorganger of pastoraal werkende die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Werkgever. Waar in deze Rechtspositieregeling van Werknemer(s) wordt gesproken worden daarmee zowel vrouwen als mannen bedoeld.

(6) **De proponent**

De predikant of voorganger die na het afronden van de opleiding aan het Doopsgezind Seminarium door de Broederschapsvergadering van de Algemene Doopsgezinde Sociëteit als proponent is aangesteld.

(7) **De doopsgezinde predikant**

De in een gemeente als Werknemer aangestelde proponent met een afgeronde doctoraal studie theologie, tweede weg opleiding of (driejarige) Master Godgeleerdheid.

(8) **De doopsgezinde voorganger**

De in een gemeente als Werknemer aangestelde proponent met een afgeronde studie/opleiding eenjarige Master Godgeleerdheid.

(9) **De pastoraal werkende**

De niet-proponent als pastoraal werkende/Werknemer aangesteld in een gemeente.

(10) **Arbeidsovereenkomst**

De individuele arbeidsovereenkomst tussen de predikant of voorganger en de gemeente, die wordt gesloten nadat de beroepingscommissie van de gemeente heeft besloten de predikant of voorganger te beroepen en de predikant of voorganger dit beroep heeft aanvaard dan wel de individuele arbeidsovereenkomst tussen de pastoraal werkende en de gemeente.

(11) **Taakomschrijving**

De bij de arbeidsovereenkomst behorende vermelding van de taken van Werknemer.

(12) **Salaris**

Het voor Werknemer ingevolge de met hem gesloten arbeidsovereenkomst geldende bruto maandsalaris (excl. emolumenten, incl. vakantiebijslag en – voor zover van toepassing - dienstjarengeld). Op dit salaris is het gestelde in deze Rechtspositieregeling van toepassing, voor zover in de

arbeidsovereenkomst of ingevolge nadere uitdrukkelijke afspraak niet anders is bepaald.

(13) **ANDPV**

De Algemene Nederlandse Doopsgezinde Predikanten Vereniging, welke Vereniging ten doel heeft de behartiging van de belangen van predikanten, voorgangers en pastoraal werkenden, werkzaam in doopsgezinde gemeenten.

(14) **Georganiseerd Overleg (het "GO")**

Het in dit Rechtspositiereglement nader geregelde overleg dat onder meer jaarlijks adviseert omtrent eventuele aanpassingen van het salaris en de kostenvergoedingen van Werknemer(s) en dat eveneens besluiten kan nemen omtrent (wijzigingen van) deze Rechtspositieregeling en/of daarop geënte regelingen.

(15) **Algemene Doopsgezinde Sociëteit (de "ADS")**

De kerkelijke rechtspersoon die wordt gevormd door het verbond van Nederlandse Doopsgezinde Gemeenten en is gevestigd te Amsterdam.

(16) **Broederschapsvergadering (de "BV")**

De Broederschapsvergadering van de ADS welke vergadering bestaat uit vertegenwoordigers van de doopsgezinde gemeenten, lid van de ADS .

(17) **Broederschapsraad (de "BR")**

De Broederschapsraad van de ADS welke is belast met het bestuur van de ADS.

(18) **De Commissie ter Begeleiding van Gemeente en Predikanten in hun onderlinge relatie (de "Commissie BGPOR")**

De Commissie BGPOR, welke wordt samengesteld door de BR, kan op gemeenschappelijk verzoek van Werkgever en Werknemer begeleiding verlenen en bindend advies uitbrengen bij een tussen hen gerezen geschil.

(19) **Uitvoeringsregeling**

In uitvoeringsregelingen, die een integraal onderdeel vormen van deze Rechtspositieregeling, kunnen onderdelen nader worden uitgewerkt. Bedoelde eventuele uitvoeringsregelingen zullen als addendum bij de Rechtspositieregeling worden gevoegd.

ARTIKEL 1. DOEL EN WERKINGSFEER

- (a) Deze Rechtspositieregeling beoogt een regeling te geven ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden die gelden met betrekking tot de predikanten, voorgangers of pastoraal werkenden (tezamen in deze Rechtspositieregeling verder aan te duiden als "**Werknemers**") die werkzaam zijn in de gemeenten, zulks ter aanvulling op hetgeen terzake in de individuele arbeidsovereenkomsten met Werknemers is vastgelegd.
- (b) Deze Rechtspositieregeling is van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomsten van Werknemers, die bij een doopsgezinde instelling niet zijnde een gemeente, in dienst treden. De gemeente of de doopsgezinde instelling kan deze Rechtspositieregeling, al dan niet met inachtneming van wijzigingen en/of aanvullingen daarvan, eveneens van toepassing verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen de gemeente of doopsgezinde instelling en andere personen dan Werknemers.

ARTIKEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

- (a) Werkgever en Werknemer zijn gehouden de bepalingen van deze Rechtspositieregeling nauwgezet in acht te nemen, tenzij zij bij de individuele arbeidsovereenkomst of bij tussen hen nader schriftelijk, althans uitdrukkelijk, gemaakte afspraken afwijkingen van de bepalingen van de Rechtspositieregeling hebben bedongen. Werkgever en Werknemer zijn gerechtigd een hoger basissalaris overeen te komen dan geadviseerd in de salarisbrief van het GO. In

een dergelijke situatie blijft het dienstjarengeld op de hoogte zoals in de uitvoeringsregeling vermeld. Werkgever en Werknemer zijn daarenboven gehouden de voorschriften te eerbiedigen die de Stichting Pensioenfonds der ADS en/of het Pensioenfonds Zorg en Welzijn hun kunnen stellen.

- (b) De in deze Rechtspositieregeling en in de individuele arbeidsovereenkomst vervatte afspraken laten de eigen verantwoordelijkheid van Werknemer voor hetgeen in de Taakomschrijving is omschreven onverlet. In dezen is hetgeen verwoord is in de in de arbeidsovereenkomst opgenomen preambule omtrent de gelijkwaardigheid en verantwoordelijkheden van Werkgever en Werknemer richting gevend.

Voor zover de taken van Werknemer van geestelijke en/of vertrouwelijke aard zijn, respecteert de gemeente als Werkgever ten volle het eigen karakter daarvan. Het respecteren van de vertrouwelijkheid van de taakuitoefening van Werknemer, met name wat betreft het pastoraat, strekt zich ook uit tot de verantwoording die Werknemer hierover aflegt tegenover de Werkgever. Indien het gaat om zaken van vertrouwelijke aard zal deze verantwoording niet anders dan in vertrouwelijke kring plaatsvinden en zal de verslaglegging tegenover de Werkgever zich waar dit naar het oordeel van Werknemer aangewezen is, kunnen beperken tot niet naar personen te herleiden gegevens.

- (c) De gemeente als Werkgever is verplicht om een goed functioneren van Werknemer mogelijk te maken. In dat kader zorgt de gemeente voor:
- (1) goede werkomstandigheden;
 - (2) goede begeleiding van en regelmatig werkoverleg met Werknemer (o.m. over werkverdeling en functie-uitoefening);
 - (3) een - minimaal jaarlijks tussen Werknemer en (een afvaardiging van) de kerkenraad te houden - voortgangsgesprek over de inhoud en de uitvoering van de Taakomschrijving. De kerkenraad kan de IDGP

verzoeken hiervoor een leidraad/protocol aan te reiken en kan een buitenstaander verzoeken om, al dan niet in een adviserende rol, bij het gesprek aanwezig te zijn. De Werknemer is eveneens gerechtigd zich desgewenst in dit gesprek te laten bijstaan door een buitenstaander, al dan niet in een adviserende rol;

- (4) de Werkgever en Werknemer zijn verplicht zo vroeg mogelijk met elkaar te overleggen over ontwikkelingen die beider positie dan wel de belangen van (leden van) de gemeente min of meer ingrijpend kunnen beïnvloeden of wijzigen.

(d) Werknemer is verplicht zijn beste krachten in te zetten ten behoeve van het goed functioneren van de gemeente. In dat kader zorgt Werknemer voor:

- (1) een correcte uitvoering van de taken die zijn neergelegd in de bij de arbeidsovereenkomst behorende Taakomschrijving en al hetgeen overigens door de gemeente van hem in redelijkheid kan worden verwacht;
- (2) een goed contact met de leden van de gemeente;
- (3) een open opstelling, onder meer ten aanzien van voorstellen van de kerkenraad of van (leden van) de gemeente, betreffende vernieuwingen of andere wijzigingen binnen de gemeente.

(e) Werknemer verricht alleen (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden, indien deze werkzaamheden naar het oordeel van de Werkgever niet strijdig zijn met het belang van de gemeente en voor zover deze werkzaamheden worden verricht binnen de tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen werktijden. Een eventueel geschil hierover zullen Werkgever en Werknemer voorleggen aan de Commissie BPGOR.

(f) Werknemer zal zich houden aan de gedragsregels voor predikanten die zijn vastgelegd door de Bond van Nederlandse Predikanten en zoals deze zijn overgenomen door de ANDPV.

- (g) Indien Werknemer een aanstelling heeft voor minder uren dan een voltijdse aanstelling, gelden de aanspraken in de Rechtspositieregeling naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij Werkgever en Werknemer uitdrukkelijk afwijkende afspraken hebben gemaakt.
- (h) De Werkgever kan de Taakomschrijving wijzigen en/of aanvullen na overleg met Werknemer. De Werkgever bevestigt wijzigingen en/of aanvullingen van de Taakomschrijving schriftelijk aan Werknemer.
- (i) De Werkgever en de Werknemer zijn gehouden om in geval van geschillen over de Arbeidsovereenkomst, de Taakomschrijving, de Rechtspositieregeling, de interpretatie van deze regelingen en eventuele andere zaken de daartoe door de ADS ingestelde Commissie BPGOR in te schakelen.

ARTIKEL 3. BEGIN, DUUR EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- (a) Het dienstverband vangt aan per de in de ondertekende arbeidsovereenkomst genoemde datum.
- (b) De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- (c) De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - (1) in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen duur;
 - (2) door het bereiken door Werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel het tijdstip waarop Werknemer gebruik maakt van de regeling vervroegd uittreden, voor zover deze van toepassing is;
 - (3) door het overlijden van Werknemer;
 - (4) door rechtsgeldige opzegging door Werkgever of door Werknemer, zulks met toepassing van de wettelijke regels met betrekking tot het beëindigen van een

arbeidsovereenkomst, waaronder het in acht nemen van de (in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: tussentijdse) wettelijke opzegtermijn, tenzij sprake is van een ontslag op staande voet;

(5) door ontbinding wegens gewichtige redenen door de bevoegde (kanton-)rechter op verzoek van Werkgever of Werknemer.

(d) De Werkgever doet zo spoedig mogelijk schriftelijke mededeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Werknemer aan de IDGP en eventuele andere betrokken instanties, zoals de ADS.

ARTIKEL 4. ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN NEVENACTIVITEITEN

(a) Met inachtneming van de Taakomschrijving en de eigen verantwoordelijkheid zorgt Werknemer voor de indeling van zijn werkzaamheden, uitgaande van een wekelijkse arbeidsduur bij een voltijdse aanstelling voor vijf dagen (40 uur). De Werkgever wijst na overleg met Werknemer één werkdag per week en één zondag per maand als vrije dag aan.

(b) Indien sprake is van een deeltijdse aanstelling wordt in de arbeidsovereenkomst vermeld voor hoeveel procent van de voltijdse aanstelling Werknemer werkzaam zal zijn.

(c) Met uitzondering van de taken ten behoeve van de gemeente zoals de verzorging van diensten, godsdienstoefeningen en vieringen, zal Werknemer geen werkzaamheden behoeven te verrichten op: zondagen, christelijke feestdagen en op door de rijksoverheid aangewezen andere feestdagen, tenzij Werkgever en Werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen.

(d) Na voorafgaand overleg met de Werkgever kan Werknemer binnen de doopsgezinde broederschap of in oecumenisch verband gedurende twee weken per jaar andere werkzaamheden verrichten

dan die, welke in direct verband staan met de gemeente dan wel het samenwerkingsverband waarvan de gemeente deel uitmaakt, of de ADS, een en ander zonder gevolgen voor de betaling van salaris, vakantiebijslag en emolumenten.

ARTIKEL 5. SALARIS EN VAKANTIEBIJSLAG

- (a) De vaststelling en de eventuele jaarlijkse aanpassing van het salaris van Werknemer geschiedt door Werkgever in overeenstemming met het jaarlijks advies van het GO, zoals dit advies is vermeld in de zogeheten salarisbrief.
- (b) Het salaris, exclusief de vakantiebijslag van 8%, wordt in twaalf maandelijkse termijnen aan Werknemer betaalbaar gesteld, onder gelijktijdige inhouding van loonheffing, andere wettelijke inhoudingen en andere bedragen die tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen zijn.
- (c) Het vakantiebijslagjaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
- (d) Elk jaar in de maand mei ontvangt Werknemer de vakantiebijslag. Indien Werknemer niet gedurende het volle kalenderjaar voor de gemeente werkzaam is, wordt de vakantiebijslag berekend naar verhouding van het aantal maanden dat de overeenkomst in dat kalenderjaar duurt, of heeft geduurd.

ARTIKEL 6. HUISVESTING

Uitgangspunt is dat Werknemer in eigen huisvesting voorziet. Werkgever zal, desverzocht door Werknemer, aan het zoeken naar passende huisvesting van Werknemer naar vermogen medewerking verlenen. In het geval dat Werkgever een woning beschikbaar stelt aan Werknemer, draagt Werkgever er zorg voor dat er sprake is van een passende huisvesting. De beschikbaarstelling van een dienstwoning wordt nader geregeld in een schriftelijke overeenkomst tussen Werkgever en Werknemer volgens een voor dienstwoningen gebruikelijk model. In deze overeenkomst wordt in

ieder geval bepaald dat de dienstwoning door Werknemer (en waar van toepassing door diens partner en/of gezin) ontruimd dient te worden:

- binnen één maand bij het einde van de arbeidsovereenkomst, onverminderd het hierna bepaalde;
- binnen zes maanden na overlijden van Werknemer;
- binnen twee maanden na de pensionering, of waar van toepassing, de vervroegde uittreding van Werknemer.

Voorts wordt in de bedoelde overeenkomst vastgelegd welk bedrag maandelijks op het salaris van Werknemer wordt ingehouden in verband met het gebruik van de dienstwoning, waarbij de wettelijke regelingen hiertoe in acht worden genomen.

Werknemer is gehouden de dienstwoning als een goed huisvader te bewonen en te onderhouden conform de wettelijke bepalingen en de (al dan niet plaatselijke) gebruiken betreffende het bewonen van een woning. Onderverhuur van de dienstwoning of gebruik door derde(n) van de dienstwoning is slechts mogelijk met voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever.

ARTIKEL 7. (KOSTEN)VERGOEDINGEN

- (a) De in dit artikel genoemde vergoedingen maken geen deel uit van het salaris en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 5 van deze Rechtspositieregeling. In geval van ziekte langer dan één jaar worden deze vergoedingen niet langer uitbetaald.
- (b) Werknemer heeft recht op de volgende vergoedingen:
 - (1) een tegemoetkoming in de premie voor een ziektekostenverzekering;
 - (2) een vergoeding voor reiskosten op declaratiebasis
 - (3) een telefoonkostenvergoeding
 - (4) een representatiekostenvergoeding
 - (5) een vergoeding voor administratiekosten en vakliteratuur.
- (c) Jaarlijks brengt het GO advies uit aan de Werkgever betreffende de hoogte van de hierboven bedoelde vergoedingen.

- (d) Als gevolg van het aanvaarden van een beroep naar de gemeente heeft Werknemer voorts recht op vergoeding van zijn verhuiskosten naar de gemeente, zijnde maximaal de kosten van het vervoer van de inboedel binnen Nederland door een erkende verhuizer. Het in- en uitpakken van breekbare zaken wordt tot het vervoer van de inboedel gerekend, het in- en uitpakken van overige zaken en het (de)monteren van meubilair en apparatuur niet. Daarnaast worden de reiskosten van de Werknemer en zijn gezin van de oude naar de nieuwe woonplaats binnen Nederland vergoed. De gemeente vergoedt voorts de door Werknemer gemaakte inrichtingskosten tot 12% van het bruto salaris met een maximum dat door het Georganiseerd Overleg wordt vastgesteld.
- (e) Indien Werknemer binnen vier jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst, deze beëindigt door opzegging of indien de arbeidsovereenkomst binnen vier jaar na aanvang daarvan door de bevoegde (kanton-)rechter wordt ontbonden op verzoek van Werknemer, kan Werkgever de sub (d) bedoelde vergoedingen, - naar gelang van de duur die is verstreken tussen het maken van de kosten en de opzegging/ontbinding - geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
- (f) Indien de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van pensionering of, waar van toepassing, door vervroegd uittreden van Werknemer en Werknemer als gevolg daarvan een door de gemeente ter beschikking gestelde dienstwoning moet verlaten, heeft Werknemer recht op vergoeding van de binnen Nederland vervolgens gemaakte verhuiskosten volgens de sub (d) omschreven regeling. Evenzo heeft de partner en/of het gezin van Werknemer bij diens overlijden, het verlaten van een door de gemeente ter beschikking gestelde dienstwoning tot gevolg hebbend, recht op vergoeding van de binnen Nederland vervolgens gemaakte verhuiskosten, wederom volgens de sub (d) omschreven regeling.

ARTIKEL 8. VAKANTIE/VERLOF

- (a) Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar. Per jaar heeft

Werknemer recht op zes kalenderweken vakantie met behoud van salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten.

- (b) Indien Werknemer niet gedurende het volle kalenderjaar voor de gemeente werkzaam is geweest, worden de vakantierechten berekend naar verhouding van het aantal maanden dat hij voor de gemeente werkzaam is geweest.
- (c) Werknemer heeft elk jaar recht op een aaneengesloten vakantie van ten minste drie weken. De overige vakantiedagen worden naar keuze van Werknemer aaneengesloten en/of als snipperdagen opgenomen. Bovenwettelijke vakantiedagen die op 31 december van het jaar volgend op het jaar waarin de aanspraak is ontstaan niet door Werknemer zijn opgenomen, kunnen ter keuze van Werknemer worden uitbetaald dan wel dienen binnen vijf jaar na de bedoelde datum van 31 december alsnog worden opgenomen, bij gebreke waarvan deze dagen vervallen, een en ander behoudens afwijkende wettelijke regelingen. Voor de wettelijke vakantiedagen geldt dat wanneer deze op 31 december nog niet zijn opgenomen, zij verjaren door verloop van 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, eveneens behoudens afwijkende wettelijke regelingen.
- (d) Werknemer overlegt tijdig met Werkgever over de tijdstippen, waarop de hem toekomende vakantiedagen kunnen worden opgenomen. De vakantiedagen worden vastgesteld overeenkomstig de wensen van Werknemer, tenzij gewichtige redenen, zulks ter beoordeling van de Werkgever, zich daartegen verzetten.
- (e) In geval van ziekte van Werknemer geldt met betrekking tot bovenwettelijke en wettelijke vakantiedagen de wettelijke regeling.
- (f) Werknemer heeft ingeval van overlijden van familieleden in de eerste graad recht op betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart en ingeval van overlijden van familieleden in de tweede graad recht op één dag betaald verlof. Bij huwelijk van familieleden in de eerste graad heeft Werknemer

recht op één dag betaald verlof. Bij bevalling van zijn partner heeft Werknemer recht op twee dagen betaald verlof. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de Werkgever, kan de gemeente aan Werknemer (langer) betaald verlof verlenen.

ARTIKEL 9. VERLOF VOOR BIJ- EN/OF NASCHOLING VAN PROPONENTEN

In de ADS-nascholingsregeling gelden twee separate regelingen, te weten voor proponenten die na de Broederschapsvergadering van april 2004 als zodanig zijn aangesteld en voor proponenten, die vóór genoemde datum als zodanig zijn aangesteld.

1. Proponenten, die na april 2004 als zodanig zijn aangesteld:

De proponent, zowel in voltijdse als in deeltijdse aanstelling, heeft per vijf jaar recht op 130 dagdelen betaald verlof voor bij- en/of nascholing. Deze dagdelen kunnen in overleg met de Werkgever besteed worden aan:

- (a) een verlof van maximaal 130 aaneengesloten dagdelen (= drie aaneengesloten maanden) ten behoeve van een bij- of nascholingsproject dat een langdurige inzet van de proponent vraagt.
- of
- (b) gedurende vijf jaar achtereen een verlof gedurende maximaal 20 dagdelen per jaar ten behoeve van bij- of nascholingscursussen. De resterende 30 dagdelen (in vergelijking met (a) kunnen in een al dan niet aaneengesloten periode binnen het tijdvak van vijf jaar besteed worden aan (andere) beroepsgerelateerde activiteiten.

Keuzemogelijkheden voor bij- en/of nascholing worden jaarlijks aangeboden door de Commissie Nascholing/Studieverlof van het Doopsgezind Seminarium. Daarnaast kan de proponent in overleg met de Commissie Nascholing/Studieverlof zelf tegenover zijn Werkgever suggesties doen voor door hem te volgen cursussen/opleidingen. Zowel in het geval dat de proponent kiest voor mogelijkheid (a) of kiest voor mogelijkheid (b) dient vooraf overleg plaats te vinden met de Commissie Nascholing/Studieverlof en de Werkgever.

In beide mogelijkheden geldt dat de proponent tijdens het verlof alle aanspraken op salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten behoudt.

2. Proponenten, die als zodanig vóór april 2004 zijn aangesteld:

De proponent, zowel in voltijdse als in deeltijdse aanstelling, heeft per vijf jaar recht op 130 aaneengesloten dagdelen (=drie aaneengesloten maanden) betaald verlof ten behoeve van bij- en/of nascholing. Bij de vaststelling hiervan gelden de navolgende bepalingen:

- (a) bij de bepaling van de periode van het studieverlof wordt rekening gehouden met de periode van het laatst genoten studieverlof.
- (b) bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst moeten afspraken gemaakt worden over de ingangsdatum van het eerstvolgende studieverlof.
- (c) de Werkgever en de proponent overleggen – een en ander in overeenstemming met de bepalingen, die gelden in de ring of sociëteit, waartoe de gemeente dan wel het samenwerkingsverband van de gemeente behoort – minimaal 6 maanden voordat het recht op studieverlof ontstaat over de periode van het studieverlof, alsmede over de vervanging van de proponent.
- (d) tijdens het studieverlof behoudt de proponent alle aanspraken op salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten.
- (e) proponenten, die vóór april 2004 als zodanig door de Broederschapsvergadering zijn aangesteld, kunnen in overleg met de Werkgever er voor kiezen om de regeling van ná april 2004 te volgen.

Voor beide genoemde regelingen aangaande bij- en/of nascholingsverlof overleggen de Werkgever en de proponent – een en ander in overeenstemming met de bepalingen, die gelden in de ring of sociëteit, waartoe de gemeente behoort - minstens 6 maanden voordat de proponent van het recht op verlof voor bij- en/of nascholing gebruik wil maken -, met elkaar over het onderwerp van de bij- en of nascholing alsmede over de vervanging van de proponent

ARTIKEL 10. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

- (a) In geval van zwangerschap van Werknemer verstrekt de Werknemer aan de Werkgever een door een bevoegd medicus vastgestelde verklaring omtrent de zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze verklaring dient door Werknemer binnen 12 weken na het (vermoedelijke) begin van de zwangerschap aan de Werkgever te worden verstrekt. De Werkgever stelt de IDGP binnen 2 weken na ontvangst van deze verklaring op de hoogte.
- (b) Werknemer heeft bij zwangerschap recht op zwangerschapsverlof. Werknemer kan dit verlof opnemen vanaf de datum, die gelegen is 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
- (c) Werknemer die is bevallen heeft vanaf de bevalling recht op maximaal 10 weken bevallingsverlof.
- (d) Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof beslaan tezamen een periode van maximaal 16 weken, tenzij de bevalling na de vermoedelijke bevallingsdatum plaats heeft en de periode van het zwangerschapsverlof daarom langer is dan voor de bevallingsdatum door de hiervoren sub (a) bedoelde medicus werd vermoed.

ARTIKEL 11. ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Voor elk kind in het gezin van Werknemer dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, heeft Werknemer recht op onbetaald ouderschapsverlof in de vorm van een tijdelijke ononderbroken werktijdvermindering, gepaard gaande met een vermindering van salaris, vakantiebijslag en emolumenten. De werktijdvermindering is constant gedurende het verlof en bedraagt maximaal de helft van de geldende werktijd, met dien verstande dat de resterende werktijd niet minder kan zijn dan een derde van de voltijdse werktijd. De duur van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal een half jaar. Tijdens het ouderschapsverlof geschiedt de vermindering van het salaris, de vakantiebijslag en emolumenten, waaronder de pensioenopbouw, in evenredigheid met de verminderde werktijd.

Werknemer dient uiterlijk vier weken voor opname van het verlof afspraken te maken met de Werkgever omtrent de periode van het onbetaald ouderschapsverlof en de omvang van de werktijdvermindering. Deze afspraken worden vastgelegd in een door Werknemer en Werkgever voor akkoord te tekenen geschrift, dat door Werkgever in kopie aan de IDGP wordt gestuurd.

Indien Werknemer tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof komt te overlijden, wordt de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 14 van deze Rechtspositieregeling berekend op basis van de onverminderde werktijd.

ARTIKEL 12. ADOPTIEVERLOF

- (a) In verband met de adoptie van een kind heeft Werknemer recht op vier aaneengesloten weken betaald adoptieverlof.
- (b) Het verlof kan ingaan vanaf twee weken voor de adoptiedatum. Het verlof dient te zijn opgenomen binnen een periode van zestien weken nadat het kind bij het gezin van Werknemer is komen wonen.
- (c) Het verlof duurt maximaal vier weken, ook wanneer meerdere kinderen tegelijk door Werknemer worden geadopteerd.
- (d) Werknemer dient minimaal drie weken voordat hij het adoptieverlof op wil nemen dit schriftelijk te melden aan de Werkgever met afschrift aan de IDGP, onder overlegging van: een verklaring van de bemiddelingsorganisatie, een uittreksel uit het bevolkingsregister en/of een verklaring van de Vreemdelingenpolitie.
- (e) Gedurende het adoptieverlof behoudt Werknemer zijn salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten. Werknemers met adoptieverlof krijgen een uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze uitkering, ter hoogte van

het salaris en de vakantiebijslag, wordt door Werkgever, al dan niet via bemiddeling door de IDGP, aangevraagd

- (f) Bij ziekte tijdens het adoptieverlof loopt het adoptieverlof door zonder dat dit tot verlenging van het adoptieverlof leidt.
- (g) Het genieten van adoptieverlof gaat niet ten koste van het aantal aan Werknemer toekomende vakantiedagen; over het adoptieverlof wordt door Werknemer normaal vakantie opgebouwd.
- (h) Indien Werknemer als pleegouder een pleegkind voor langere tijd wil opnemen in zijn gezin, kan hij ook gebruik maken van de in dit artikel neergelegde regeling inzake adoptieverlof, echter eerst na uitdrukkelijke toestemming van de gemeente waar Werknemer werkzaam is.

ARTIKEL 13. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- (a) In geval van arbeidsongeschiktheid van Werknemer gelden de toepasselijke wettelijke regelingen.
- (b) Indien Werknemer ziek wordt, doet hij op de eerste ziektedag een schriftelijke ziekmelding aan de Werkgever met afschrift aan de IDGP. De IDGP draagt er zorg voor dat de ziekmelding wordt doorgegeven aan de Arbodienst.
- (c) Werknemer en Werkgever verlenen hun volledige medewerking aan de begeleiding van Werknemer door de Arbodienst en door andere instanties die bij de ziekte van Werknemer zijn betrokken.
- (d) De gemeente vergoedt aan de IDGP alle kosten die door de IDGP ten behoeve van de re-integratie van Werknemer worden gemaakt.

ARTIKEL 14. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- (a) Bij het overlijden van Werknemer keert Werkgever binnen een

maand na het overlijden aan de weduwe/weduwenaar/achtergebleven partner van Werknemer de tegenwaarde uit van drie bruto kalendermaanden salaris, zonder vakantiebijslag en andere emolumenten.

- (b) Indien er geen nabestaanden als genoemd in artikel 14(a) zijn, keert Werkgever aan de wettelijke erfgenamen van Werknemer de tegenwaarde uit van drie bruto kalendermaanden salaris, zonder vakantiebijslag en andere emolumenten.

De in artikel 14(a) genoemde nabestaanden hebben gedurende zes maanden na het overlijden van Werknemer het recht om de aan Werknemer beschikbaar gestelde woning te blijven bewonen tegen de geldende vergoeding.

ARTIKEL 15. PENSIOENREGELING

- (a) Werknemer en Werkgever zijn gehouden de bepalingen na te leven van de door de ADS vastgestelde pensioenregeling en van krachtens of in verband daarmee door de ADS, de Stichting Pensioenfonds van de ADS en/of het Pensioenfonds Zorg en Welzijn vastgestelde regelingen.
- (b) Het aandeel van Werknemer in de premiebijdrage ten behoeve van de opbouw van diens ouderdomspensioen en, waar van toepassing, de regeling voor vervroegd uittreden is nihil, tenzij daaromtrent tussen Werkgever en Werknemer schriftelijk afwijkende afspraken zijn gemaakt. Indien een premiebijdrage door Werknemer is overeengekomen, wordt deze door de IDGP ingehouden op het aan Werknemer te betalen salaris.

ARTIKEL 16. SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING

- (a) Indien naar het oordeel van de Werkgever een situatie is ontstaan, die mogelijk een ontslag op staande voet van Werknemer rechtvaardigt, kan de Werkgever Werknemer terstond schorsen met behoud van salaris, vakantiebijslag en emolumenten.

- (b) Omtrent het voornemen tot schorsing en tot verlenging daarvan zal de werkgever, alvorens daartoe over te gaan, de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De medewerker heeft de bevoegdheid zich te doen bijstaan door een raadsman of –vrouw.
- (c) De schorsing wordt aan Werknemer aangezegd door de voorzitter, secretaris of penningmeester van de kerkenraad in aanwezigheid van een ander lid van de kerkenraad onder opgave van de redenen voor de schorsing. De schorsing en de daaraan ten grondslag liggende redenen worden binnen 3 dagen na de aanzegging schriftelijk aan Werknemer bevestigd. De Werkgever stuurt een afschrift van deze brief aan de IDGP.
- (d) Binnen veertien dagen na de aanzegging van de schorsing besluit de Werkgever of de schorsing al dan niet wordt omgezet in een ontslag op staande voet. Wordt besloten tot omzetting van de schorsing in een ontslag op staande voet, dan wordt dit ontslag op staande voet op de dag dat hiertoe wordt besloten aan Werknemer aangezegd door de voorzitter, secretaris of penningmeester van de kerkenraad, in aanwezigheid van een lid van de kerkenraad, onder opgave van de redenen voor het ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet en de daaraan ten grondslag liggende redenen worden uiterlijk daags na de aanzegging schriftelijk aan Werknemer bevestigd. De Werkgever stuurt een afschrift van deze brief aan de IDGP. Wordt niet besloten tot ontslag op staande voet, dan vervalt de schorsing een week nadat deze aan Werknemer is aangezegd en kan Werknemer in overleg met de Werkgever zijn werk hervatten.
- (e) In het geval dat er naar het oordeel van de Werkgever rondom Werknemer een onwerkbaar situatie is ontstaan dan wel indien de Werkgever heeft besloten om de arbeidsovereenkomst met Werknemer te beëindigen anders dan door ontslag op staande voet, kan de Werkgever Werknemer op non-actief stellen met behoud van salaris, vakantiebijslag en emolumenten. De op non-actiefstelling wordt mondeling of schriftelijk aan Werknemer

meegedeeld, onder opgave van de daaraan ten grondslag liggende redenen. In geval van een mondelinge mededeling worden de op non-actiefstelling en de daaraan ten grondslag liggende redenen, binnen 3 dagen na de mondelinge mededeling schriftelijk aan Werknemer bevestigd. De Werkgever stuurt een afschrift van deze brief aan de IDGP.

- (f) Indien niet binnen 4 weken na de op non-actiefstelling door of namens Werkgever schriftelijk stappen zijn ondernomen ter beëindiging van het dienstverband, komt de non-actiefstelling na 4 weken nadat deze aan Werknemer ter kennis is gebracht tot een einde en kan Werknemer in overleg met de Werkgever zijn werk hervatten.
- (g) Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid, ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.
- (h) Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid, niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging van het dienstverband opleveren, als bedoeld in artikel 7:677 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 17. GESCHILLENREGELING

Indien tussen Werkgever en Werknemer een geschil ontstaat dat niet door onderling overleg uit de wereld kan worden geholpen (zulks ter beoordeling van hetzij Werkgever, hetzij Werknemer, hetzij Werkgever en Werknemer gezamenlijk) dan treden achtereenvolgens de volgende opties in werking onverminderd de wettelijke rechten van Werkgever en Werknemer:

- (a) Het op wederzijds verzoek starten van een mediation procedure

onder leiding van een voor zowel Werkgever als Werknemer
aanvaardbare al dan niet NMI-gecertificeerde mediator.

- (b) Het al dan niet op wederzijds verzoek vragen van een advies aan de
Commissie BPGOR.

Indien het advies en de uitspraak van de Commissie BPGOR voor (een der)
partijen niet aanvaardbaar is, wordt in onderling overleg tussen partijen
overgegaan tot de hierna te noemen keuzemogelijkheden (c) of (d).

- (c) Het al dan niet op wederzijds verzoek vragen om een bindend
advies aan de Commissie tot de Beslechting van Geschillen
overeenkomstig artikel 6 van het reglement van de ADS.

- (d) Het aanhangig maken van een procedure bij de bevoegde rechter,
al dan niet bij wijze van voorlopige voorziening. Deze procedure is
ook mogelijk indien het bindend advies van de Commissie tot de
Beslechting van Geschillen niet heeft geleid tot een voor beide
partijen aanvaardbare situatie.

ARTIKEL 18. HET GEORGANISEERD OVERLEG (GO)

- (1) Het GO bestaat uit:
- (a) een onpartijdige voorzitter, benoemd door de
Broederschapsraad.
 - (b) Een delegatie van drie personen namens de gemeenten,
voorgedragen door de BR, benoemd door de BV,
waaronder tenminste een penningmeester van een grote
gemeente en een penningmeester van een kleine
gemeente;
 - (c) Een delegatie van drie personen namens Werknemers,
waaronder ten minste twee dienstdoende predikanten
benoemd door de ANDPV.
- (2) De leden van het GO worden benoemd voor een periode van vier

jaar en zijn eenmaal herbenoembaar. De leden kunnen tussentijds door de BV worden ontslagen.

- (3) Taak van het GO:
- (a) Het GO brengt, al dan niet desverzocht door de BR, bij unanimitieit advies uit omtrent eventuele periodieke (trend)verhogingen betreffende het salaris en de kostenvergoedingen van Werknemers, o.m. door middel van het jaarlijks aan de gemeenten zenden van de zogeheten salarisbrief.
 - (b) Het GO stelt bij unanimitieit de Rechtspositieregeling alsook wijzigingen daarin vast .
 - (c) Indien de BV zich niet kan verenigen met door het GO genomen besluiten aangaande wijzigingsvoorstellen in de Rechtspositieregeling, is de BV bevoegd bedoelde besluiten nietig te verklaren en zelf wijzigingen aan te brengen in de Rechtspositieregeling.
- (4) Het GO wordt secretariaeel ondersteund vanuit het bureau van de ADS door de algemeen secretaris/directeur of zijn/haar plaatsvervanger.
- (5) Het GO komt ten minste tweemaal per jaar bijeen, indien mogelijk in de maanden maart en september.

Extra vergaderingen kunnen worden bijeengeroepen in onderling overleg dan wel op verzoek van een van beide delegaties dan wel op initiatief van de voorzitter.

ARTIKEL 19. SLOTBEPALINGEN

- (1) De Werknemer is gehouden met attestatie over te gaan naar de gemeente waar hij beroepen is dan wel een van de gemeenten behorend tot het samenwerkingsverband van bedoelde gemeente. Tevens is hij gehouden zich te confirmeren aan het reglement van bedoelde gemeente dan wel bedoeld samenwerkingsverband.

- (2) In situaties waarin de Rechtspositieregeling niet voorziet is het bestuur van de IDGP gerechtigd een voorziening te treffen dan wel een bindend advies ter zake uit te brengen.

- - - - -