

XI STICHTING RECHTSPOSITIE- EN PENSIOENREGELING VAN DE BOND VAN VRIJE EVANGELISCHE GEMEENTEN IN NEDERLAND

B. RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTELIJK WERKERS (bijlage volgens artikel 1 lid 3 van het huishoudelijk reglement van de stichting)

INLEIDING

Gelet op het bepaalde in artikel 10a lid 1 van het huishoudelijk reglement van de Bond is een 'Rechtspositieregeling gemeentelijk werkers' van kracht, welke als zodanig is vastgesteld door de jaarvergadering van de Bond, gehouden te Utrecht op 7 juni 1996. In de 117e jaarvergadering gehouden te Utrecht op 4 november 2000 is de regeling opnieuw vastgesteld en opgenomen in de regelingen van de deelorganisatie Stichting Rechtspositie- en Pensioenregeling van de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland (Stichting RP).

In 2009 is de functie van gemeentelijk werker gewijzigd in gemeentelijk werker met vier taakvelden. In afwachting van regelgeving omtrent deze nieuwe functie blijft de eerdere regeling en naamgeving gehandhaafd. In de praktijk wordt al wel gewerkt met de gemeentelijk werker nieuwe stijl.

BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1.

Lid 1.

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

bestuur:	het bestuur van de Stichting RP;
Bond:	de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland, gevestigd te Dordrecht;
comité:	het comité van de Bond;
gemeente:	elke gemeente, die is aangesloten bij de Bond;
gemeentelijk werker:	degene die in de Bond een erkenning als gemeentelijk werker heeft ontvangen overeenkomstig artikel 11a van het huishoudelijk reglement van de Bond;
beginnende gemeentelijk werker:	een gemeentelijk werker die, na te zijn erkend, voor het eerst in een gemeente als zodanig functioneert;

mentor: degene, die zich op verzoek van het Seminarium bereid heeft verklaard een beginnende gemeentelijk werker met raad en daad bij te staan gedurende een periode van twee jaar vanaf het begin van zijn werkzaamheden.

Lid 2.

Voorzover een gemeentelijk werker werkzaam is of wordt aangesteld in een gemeente met een eigen predikant, wordt in deze regeling in plaats van de consulent de eigen predikant gelezen.

AANSTELLING EN BEVOEGDHEID

Artikel 2.

Lid 1.1

Een gemeente is gerechtigd tot het overeenkomen van een aanstelling als gemeentelijk werker met degene die als zodanig door het comité is erkend. De aanstelling geschiedt in de vorm van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, verder te noemen 'dienstbetrekking'.

Aanvullend op de wettelijke regelingen in artikel 610 Boek 7, titel 10 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, zijn op een dienstbetrekking de bepalingen van toepassing zoals die zijn neergelegd in deze rechtspositieregeling.

Het bestuur stelt een model aanstellingsbrief ter beschikking.

Lid 1.2

Onverlet het overigens hieromtrent bepaalde, bevat de aanstellingsbrief een verwijzing naar het huishoudelijk reglement van de Bond en naar deze rechtspositieregeling. Tevens worden daarin vastgelegd de eerste dag van de maand waarop de dienstbetrekking ingaat, de omvang en eventuele duur van de dienstbetrekking, het van toepassing zijnde maandsalaris en andere individuele arbeidsvoorwaarden.

Lid 2.1

De dienstbetrekking kan naar zijn omvang worden onderscheiden in een volledige en in een gedeeltelijke dienstbetrekking.

Van een volledige dienstbetrekking is sprake wanneer betrokkene de werkzaamheden wekelijks verricht gedurende vijf arbeidsdagen of wel tien dagdelen. Indien betrokkene voorgaat in zondagse diensten van de gemeente valt dit onder de werktijd.

Van een gedeeltelijke dienstbetrekking is sprake wanneer betrokkene de werkzaamheden wekelijks verricht gedurende ten minste een halve en ten hoogste vier en een halve arbeidsdag.

Lid 2.2

Tenzij bij aanstelling anders wordt overeengekomen, wordt de dienstbetrekking aangegaan voor een periode van zes maanden. Deze periode kan stilzwijgend worden verlengd met een volgende periode van zes maanden.

Na ongeveer elf maanden vindt een evaluatiegesprek plaats tussen de kerkenraad en de gemeentelijk werker. Indien er beiderzijds geen behoefte bestaat de dienstbetrekking te beëindigen wordt deze vervolgens geacht voor onbepaalde tijd te worden voortgezet.

Afhankelijk van de reden van beëindiging van de dienstbetrekking, kan het inacht-nemen van een opzegtermijn gewenst zijn conform het bepaalde in artikel 15 lid 7.

Lid 3.1

Rekening houdend met het bepaalde in lid 4, worden de bevoegdheden aan een gemeentelijk werker toegekend door de gemeente waar betrokkene wordt aangesteld. Ze maken deel uit van de inhoud van de aanstellingsbrief.

Voor de geldigheid van de aanstellingsbrief is een instemmingbesluit vereist van de gemeentevergadering waarbij de consulent aanwezig is. Verder dient de aanstellingsbrief te zijn ondertekend door de voorzitter en secretaris van de kerkenraad en te zijn voorzien van een handtekening voor akkoord van de betrokkene.

De bevoegdheden die de gemeentelijk werker worden toegekend, gelden alleen binnen de gemeente waarmee de aanstelling is overeengekomen. De toegekende bevoegdheden kunnen in aansluiting op de in lid 2 genoemde perioden en in overleg tussen kerkenraad, consulent en betrokkene gefaseerd worden ingevoerd.

Lid 3.2

Voor het uitoefenen van de functie van gemeentelijk werker in meer dan een gemeente, is bij elk van deze gemeenten op de voorgeschreven wijze een afzonderlijke aanstelling vereist. Vanwege de aard van de werkzaamheden is het gewenst dat de kerkenraden van de betreffende gemeenten samen met de gemeentelijk werker afspraken maken over verdeling van werktijden alsmede over het omgaan met overlappende werktijden als gevolg van bijzondere omstandigheden of gebeurtenissen.

Lid 4.

In overeenstemming met de verantwoordelijkheid van de plaatselijke gemeente, wordt bij de aanstelling van een gemeentelijk werker in de gemeente, met

inachtneming van artikel 9 lid 1 van het huishoudelijk reglement van de Bond, in overleg tussen kerkenraad, consulent en gemeentelijk werker geregeld welke bevoegdheden tot die van de gemeentelijk werker gaan behoren.

Lid 5.

Hoewel er verschillende vormen van overleg zullen zijn tussen de consulent en de gemeentelijk werker, die in de gemeente werkzaam is, zal er in het eerste half jaar twee keer een persoonlijk gesprek plaats vinden tussen de consulent en de gemeentelijk werker inzake diens functioneren.

De gesprekken zullen plaatsvinden na een inwerkperiode van ongeveer twee en een halve maand en na een periode van ongeveer vijf maanden. De kerkenraad ziet er op toe dat hiervoor tijdig afspraken worden gemaakt en geeft eventuele van belang zijnde informatie door aan de consulent. De consulent informeert de kerkenraad over het resultaat van het gesprek.

Lid 6.1

Bij verhindering of afwezigheid van de consulent kan deze worden vervangen door een predikant. Een en ander dient in overleg met de consulent te worden geregeld.

Lid 6.2

Als een gemeente blijkt dat ook na het overleg met het comité geen consulent kan worden gevonden zal, ten behoeve van het aanstellen en het functioneren van een gemeentelijk werker in de betreffende gemeente, in goed overleg tussen gemeente en comité een voor beiden aanvaardbare regeling worden getroffen.

BEGELEIDING BEGINNENDE GEMEENTELIJK WERKERS

Artikel 2a.

Lid 1.

Voorlichting over de rechtspositie van de gemeentelijk werker aan degene die een erkenning als gemeentelijk werker bij het comité heeft aangevraagd, is verplicht en wordt gegeven door een van de leden van het bestuur. Het bestuur bevestigt aan het comité dat de voorlichting heeft plaatsgevonden.

De kosten van de voorlichting zijn voor rekening van het bestuur.

Lid 2.

Voor beginnende gemeentelijk werkers is mentoraat gedurende een periode van in principe een jaar verplicht. In overleg met de betrokken gemeentelijk werker wordt door het Seminarium een mentor gezocht. Deze wordt op voorstel van de verantwoordelijke docent door het comité benoemd.

Voor mentoren is een protocol beschikbaar waarin de taak nader is omschreven.

De doelstelling van het mentoraat is om een beginnende gemeentelijk werker gedurende een periode van twee jaar de mogelijkheid te bieden tot gesprek en overleg om op een functionele en professionele manier naar de functie van gemeentelijk werker te kijken en in die zin gestalte te geven.

De regeling voor de kostenvergoeding van de mentor wordt voor de start van het mentoraat in overeenstemming met in de Bond gangbare regels vastgesteld.

De mentor rapporteert schriftelijk na een jaar aan de verantwoordelijke docent. Aan het einde van de mentoraatsperiode vindt een eindgesprek plaats tussen gemeentelijk werker, mentor en verantwoordelijk docent. Het comité en de betrokken gemeente(n) worden schriftelijk door de verantwoordelijke docent op de hoogte gesteld van het einde van het mentoraat. Mochten zich onverhoopt problemen voordoen tijdens de duur van het mentoraat, waardoor de doelstelling in gedrang dreigt te komen, dan dienen betrokkenen zich in verbinding te stellen met de verantwoordelijk docent.

Lid 3.

Elke beginnende gemeentelijk werker, werkzaam in of vanuit de Bond, is verplicht deel te nemen aan de verplichte primaire nascholing die de Protestantse Kerk in Nederland voor haar beginnende kerkelijk werkers organiseert. Het Seminarium meldt, zo spoedig mogelijk na de aanvang van de werkzaamheden, de betreffende gemeentelijk werker aan. Na ca. een jaar volgt de oproep om deel te nemen aan de verplichte primaire nascholing. Gedetailleerde informatie over opzet en inhoud kan worden opgevraagd bij het Seminarium.

Lid 4.

De reiskosten die een beginnende gemeentelijk werker maakt in het kader van het mentoraat komen voor rekening van de gemeente. De kosten verbonden aan de verplichte primaire nascholing worden gedeclareerd bij het Seminarium. De voor het mentoraat en de bovengenoemde verplichte primaire nascholing noodzakelijke tijd wordt door de gemeente of de werkgever beschikbaar gesteld.

De betaling van de reis- en werkkosten, scholing en vergoeding van de mentor geschiedt op voorschotbasis door de penningmeester van het Seminarium. Alle door het Seminarium betaalde kosten voor mentoraat en verplichte primaire nascholing worden na afloop van de mentoraatsperiode afgerekend met de beheerder van Fonds Nuis.

WERKBEGELEIDING OP VERZOEK

Artikel 2b

Lid 1.

De werkbegeleiding op verzoek bedoelt assistentie te verlenen aan gemeentelijk werkers, die bij het uitoefenen van hun beroep problemen hebben, welke niet in

geregeld overleg met kerkenraad, gemeente, bestuur, collegae of comité aan de orde (kunnen) komen en/of tot een oplossing leiden.

Lid 2.

Vanuit de dienstenorganisatie van de Protestantse Kerk wordt advies gegeven over de diverse mogelijkheden voor werkbegeleiding. Op de website www.protestantsekerk.nl is een overzicht beschikbaar van zelfstandig gevestigde begeleiders.

Lid 3.

De kosten van de werkbegeleiding worden na beëindiging van de begeleiding door de Stichting RP afgerekend met de beheerder van Fonds Nuis.

Dit geldt eveneens als een vervolgproject van specifieke hulp gewenst is.

Eventuele subsidies door derden op de kosten van de begeleiding, resp. van de specifieke hulp zullen op de kosten in mindering worden gebracht alvorens deze worden gedeclareerd bij Fonds Nuis.

HET OPZICHT

Artikel 3.

Lid 1.1

Het opzicht over de gemeentelijk werker berust bij de gemeente die de betrokkene heeft aangesteld.

Ingeval er moeilijkheden rijzen die met betrekking tot dit opzicht aanleiding kunnen vormen tot het nemen van maatregelen inzake het functioneren van betrokkene in de gemeente, zal de kerkenraad hierover terstond contact opnemen met het comité. Kerkenraad en comité plegen overleg voorlopig te nemen maatregelen en spreken een procedure af voor nader onderzoek, rekening houdend met het bepaalde in dit artikel. De gemeentelijk werker wordt hiervan terstond op de hoogte gesteld.

Tijdens dit onderzoek wordt het comité in de gelegenheid gesteld vrijelijk met de betrokkene te spreken en derden te raadplegen. Het comité kan zich hierin laten vertegenwoordigen door een of meer leden, waaronder de voorzitter.

Lid 1.2

Indien het overleg tussen kerkenraad en comité daartoe aanleiding geeft, brengt de kerkenraad zo spoedig mogelijk de gerezen bezwaren per aangetekend schrijven ter kennis van de gemeentelijk werker en zendt daarvan een afschrift aan het comité. De gemeente wordt hiervan op de hoogte gesteld.

Lid 1.3

De in lid 1.2 bedoelde kennisgeving kan, hangende het onderzoek, een schorsing van betrokkene inhouden voor het uitoefenen van de functie van gemeentelijk werker in de gemeente. Een schorsing zal maximaal twee maanden duren; als evenwel de omstandigheden daartoe aanleiding geven kan deze periode eenmalig met een maand worden verlengd. Van de verlenging wordt de betrokkene per aangetekend schrijven op de hoogte gebracht.

Gedurende de schorsing zal betrokkene zich tevens onthouden van alle activiteiten in de Bond die de erkenning van een gemeentelijk werker in een gemeente kunnen meebrengen.

Tijdens de schorsing wordt het salaris aan betrokkene doorbetaald.

Lid 2.

Aanleiding tot een schorsing zijn gedragingen waarvan betrokkene in redelijkheid had kunnen vermoeden dat die met betrekking tot de functie-uitoefening van gemeentelijk werker in een Vrije Evangelische Gemeente door kerkenraad en comité als ontoelaatbaar zouden worden aangemerkt zo zij van deze gedragingen op de hoogte zouden resp. op de hoogte worden gesteld.

Hieronder valt ook seksueel misbruik in pastorale- en/of gezagsrelaties. Indien hiervan sprake is, zal de hiervoor aanvaarde klachtenprocedure worden toegepast.

Lid 3.

Indien de kerkenraad, na onderzoek en gehoord hebbende het advies van het comité, tot de conclusie komt dat de onderhavige gedragingen van de gemeentelijk werker geen aanleiding vormen om de dienstbetrekking met deze te verbreken, wordt betrokkene daarvan per aangetekend schrijven in kennis gesteld, waarvan per gelijke post een afschrift aan het comité wordt gestuurd. De gemeente wordt hiervan op de hoogte gebracht.

Lid 4.

Indien de kerkenraad na onderzoek en gehoord hebbende het advies van het comité, tot de conclusie komt dat de onderhavige gedragingen van de gemeentelijk werker aanleiding vormen om de dienstbetrekking met deze te verbreken, wordt betrokkene daarvan per aangetekend schrijven in kennis gesteld, waarvan per gelijke post een afschrift aan het comité wordt gestuurd.

De kerkenraad belegt zo spoedig mogelijk daarna een gemeentevergadering om het ontslag van betrokkene toe te lichten.

Lid 5.

Het verbreken van de dienstbetrekking, als bedoeld in lid 4, kan voor het comité een reden vormen om de erkenning van betrokkene als gemeentelijk werker in een gemeente in te trekken.

RECHTEN EN INKOMSTEN

Artikel 4.

Lid 1.

Aan de dienstbetrekking zijn voor de gemeentelijk werker en in voorkomende gevallen voor de nabestaanden van betrokkene, de volgende rechten en inkomsten verbonden:

- a. het recht op salaris overeenkomstig artikel 6;
- b. het recht op vakantietoeslag overeenkomstig artikel 9;
- c. het recht op een eindejaarsuitkering overeenkomstig artikel 9;
- d. het recht op vergoeding voor premie ziektekostenverzekering volgens de in artikel 5 bedoelde uitvoeringsbepalingen;
- e. het recht op vakantie, vrije zondagen, vrije werkdagen, studieverlof, extra verlof en bevallingsverlof overeenkomstig artikel 10;
- f. het recht op vergoedingen overeenkomstig artikel 11;
- g. het recht op wachtgeld overeenkomstig artikel 12;
- h. het recht op uitkering bij overlijden overeenkomstig artikel 13;
- i. het recht op pensioenverzekering overeenkomstig artikel 14;
- j. het recht op doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid overeenkomstig artikel 15 lid 4;
- k. het recht op ouderschapsverlof overeenkomstig artikel 644 Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

Lid 2.

Bij een gedeeltelijke dienstbetrekking heeft betrokkene voor elke halve dag waarop het dienstverband betrekking heeft, aanspraak op een tiende deel van de in tijd en geld uit te drukken rechten resp. inkomsten die aan een volledige dienstbetrekking zijn verbonden, met uitzondering van het recht op bevallingsverlof, extra verlof en ouderschapsverlof.

Lid 3.

Aangezien een gemeentelijk werker verplicht verzekerd is ingevolge de sociale verzekeringswetten voor werknemers, zullen de daaruit voortkomende uitkeringen in mindering worden gebracht op de hierboven bedoelde rechten resp. inkomsten indien deze over dezelfde periode worden genoten.

UITVOERINGSBEPALINGEN

Artikel 5.

Lid 1.

Voor de toepassing van de in artikel 4 onder a, b, c, d en f genoemde rechten worden voor elk jaar door het bestuur uitvoeringsbepalingen vastgesteld met onder meer de onderscheiden tabellen voor salarissen van gemeentelijk werkers.

De uitvoeringsbepalingen behoeven de instemming van het comité.

Lid 2.

De in lid 1 bedoelde uitvoeringsbepalingen worden in de maand november, voorafgaande aan het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, ter kennis gebracht van de gemeenten en de gemeentelijk werkers.

HET RECHT OP SALARIS

Artikel 6.

Lid 1.

Voor de samenstelling van het salaris van de gemeentelijk werker wordt uitgegaan van het salarisbegrip overeenkomstig artikel 7.

Lid 2.

De gemeentelijk werker heeft recht op ten minste het salaris zoals dat in de uitvoeringsbepalingen is aangegeven in de voor betrokkene geldende salaristabel. Het salaris dient uiterlijk op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van betrokkene te zijn gesteld.

Lid 3.

Gedurende zijn dienstverband kan de gemeentelijk werker niet zonder zijn instemming worden ingedeeld in een lager genummerde salarisgroep dan die welke bij het aangaan van de dienstbetrekking voor hem gold.

Lid 4.

De gemeentelijk werker die bij een gemeente of bij meerdere gemeenten samen een volledig dienstverband uitoefent, kan in beperkte mate betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.

Daarvoor geldt de volgende regeling: inkomsten uit regelmatig verrichte nevenwerkzaamheden die naast de normale werктаak worden verricht en die een werktijd omvatten van niet meer dan vijf uur per week, zullen niet op het salaris worden ingehouden. Voorzover dit aantal uren wordt overschreden zal voor dat deel een onderlinge regeling worden getroffen. De gemeentelijk werker behoeft

vooraf de instemming van de kerkenraad over de te wijzigen tijdsbesteding en de financiële verrekening.

HET SALARISBEGRIIP

Artikel 7.

Lid 1.

Salaris in de zin van deze regeling is het geldbedrag dat uit hoofde van het dienstverband met de gemeentelijk werker is overeengekomen. Salaris wordt als genoten beschouwd op het tijdstip waarop het is uitbetaald, verrekend of op enigerlei wijze ter beschikking van betrokkene is gesteld.

Voorzover in de eerste maand van enig boekjaar door de gemeentelijk werker salaris wordt genoten dat betrekking heeft op het daaraan voorafgaande boekjaar, wordt het geacht in het laatstgenoemde boekjaar te zijn genoten.

Lid 2.

Tot het salaris behoren:

- a. de vakantietoeslag;
- b. de eindejaarsuitkering;
- c. de huurwaarde van een ambtswoning; voor de gemeentelijk werker die uit de dienstbetrekking het genot heeft van een woning, wordt de geldswaarde van dit genot gesteld op de huurwaarde van de ter beschikking gestelde woning; deze huurwaarde wordt bepaald op ten minste 10% van het ingevolge artikel 8 lid 1b vastgestelde totaal gemiddeld jaarsalaris per 1 januari van het betreffende boekjaar;
- d. het bedrag dat betrokkene uit hoofde van zijn dienstverband ontvangt als tegemoetkoming in de door hem te betalen huur van zijn huurwoning.

Lid 3.

Niet tot het salaris behoren:

- a. gratificaties ter gelegenheid van verjaardagen, jubilea en andere dergelijke voordelen, voorzover zij in natura worden verstrekt of in geld worden uitgekeerd;
- b. verstrekkingen tot dekking van bijzondere kosten, zoals die ter zake van bevalling, ziekte, overlijden en dergelijke;
- c. vergoeding premie ziektekostenverzekering;
- d. pensioenpremie die ten behoeve van de gemeentelijk werker wordt betaald;
- e. kindertoelagen of kinderbijslagen welke de gemeentelijk werker worden verstrekt of worden uitgekeerd ingevolge een wettelijke regeling.

Lid 4.

Een salariëring van een gemeentelijk werker in enig boekjaar van minder dan 15% van het voor dat jaar geldend totaal gemiddeld jaarsalaris als bedoeld in artikel 8 lid 1b, wordt in de zin van deze regeling niet als salaris aangemerkt, tenzij het een gevolg is van het begin of van het einde van het dienstverband.

HUURWAARDE EN HUURVERGOEDING

Artikel 8.

Lid 1a.

Het bedrag aan huurwaarde van de aan de gemeentelijk werker ter beschikking gestelde woning is bij voorkeur gelijk aan het percentage dat door het bestuur in de salaristabel is opgenomen. Afwijkende bedragen kunnen worden toegepast indien sprake is van een belangrijk hogere of lagere huurwaarde van een overeenkomstige woning.

De in te houden vergoeding is ten minste 10% en ten hoogste 15% van het totaal gemiddeld jaarsalaris, zoals het bepaalde in lid 1b.

Lid 1b.

Per 1 januari van elk jaar stelt het bestuur een z.g. totaal gemiddeld jaarsalaris vast. Dit totaal gemiddeld jaarsalaris wordt gevormd door het gemiddelde van de maandsalarissen naar leeftijd, zoals die zijn aangegeven in de tabel maandsalaris voor een middelgrote gemeente van de uitvoeringsbepalingen, als bedoeld in artikel 5 lid 1, per januari van het betreffende boekjaar, te herleiden tot jaarsalaris, verhoogd met de in de richtlijnen genoemde percentages vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Lid 2.

De gemeentelijk werker betaalt voor een woning die door de gemeente ter beschikking is gesteld in principe een bedrag aan huur dat gelijk is aan de huurwaarde ingevolge lid 1a.

De gemeentelijk werker die een huis bewoont dat niet door de gemeente ter beschikking is gesteld en waarvan de huurwaarde hoger is dan het maximum bedrag van de huurwaarde ingevolge lid 1a kan een aanvullende huurvergoeding worden toegekend.

Bij een gedeeltelijk dienstverband wordt de aanvullende vergoeding naar verhouding vastgesteld.

Lid 3.

De kosten van onderhoud en reparatie die volgens het Burgerlijk Wetboek ten laste van de huurder komen, worden door de gemeentelijk werker gedragen, terwijl

de overige op de door de gemeente beschikbaar gestelde woning drukkende lasten en onderhoudskosten voor rekening van de gemeente zijn.

Lid 4.

De gemeentelijk werker is gehouden de woning die door de gemeente ter beschikking is gesteld binnen zes maanden na beëindiging van zijn dienstverband te ontruimen en in naar omstandigheden redelijke staat achter te laten.

HET RECHT OP VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 9.

Lid 1.

De gemeentelijk werker heeft per 1 juni recht op vakantietoeslag over het salaris dat tijdens de dienstbetrekking is genoten over de voorafgaande periode van 1 juni t/m 31 mei. Het percentage van de vakantietoeslag wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur.

Lid 2.

De vakantietoeslag wordt betaald in de maand mei. Bij beëindiging van de dienstbetrekking op een ander tijdstip dan 1 juni, ontvangt de betrokkene een tijdsevenredig bedrag in de maand waarin de dienstbetrekking eindigt.

Lid 3.

De gemeentelijk werker heeft recht op een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is een door het bestuur aan te geven percentage van het jaarsalaris en wordt betaald in de maand december.

Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 januari van het daarop volgende jaar, wordt een tijdsevenredig deel betaald in de maand waarin het dienstverband eindigt.

HET RECHT OP VAKANTIE, VRIJE DAGEN, VERLOF

Artikel 10.

Lid 1.

De gemeentelijk werker kan tijdens de dienstbetrekking met behoud van salaris aanspraak maken op:

a. vakantie:

- indien betrokkene 49 jaar of jonger is, op vijf weken vakantie per jaar, waaronder bij voorkeur een aaneengesloten periode van drie weken;
- indien betrokkene 50 jaar of ouder is, op zes weken vakantie per jaar, waaronder bij voorkeur een aaneengesloten periode van drie weken;

Indien het voorgaan in zondagse diensten een vast onderdeel van het dienstverband is, zijn de vijf, resp. zes weken vakantie inclusief vijf, resp. zes vrije zondagen.

Niet opgenomen vakantie en/of vrije dagen van een kalenderjaar vervallen aan het einde van het daarop volgende kalenderjaar.

b. vrije zondagen:

Indien het voorgaan in zondagse diensten een vast onderdeel van het dienstverband is, kan betrokkene aanspraak maken op ten minste zes vrije zondagen per jaar buiten de vakantiezondagen, waaronder twee zondagen per jaar wordt gediend in de bij de Bond aangesloten vacante gemeenten.

c. vrije werkdagen:

minimaal een vrije werkdag per week.

d. studieverlof:

het uit de regeling primaire en voortgezette nascholing voortvloeiende studieverlof

e. extra verlof:

voor bijzondere gelegenheden maakt de gemeentelijk werker in elk geval aanspraak op het hieronder vermelde betaald extra verlof:

- bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een tot het gezin behorend kind: van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis;
- bij overlijden van andere naaste familieleden: de dag van overlijden en de dag van de begrafenis;
- bij huwelijk van de gemeentelijk werker: drie dagen;
- bij huwelijk van een kind of ander naast familielid: een dag;
- bij bevalling van de echtgenote: twee dagen;
- bij 25- en 40- jarig huwelijk van betrokkene of een van de naaste familieleden: een dag;
- in andere bijzondere situaties in overleg tussen de gemeentelijk werker en de kerkenraad.

f. ouderschapsverlof:

de gemeentelijk werker heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een tot het gezin behorend kind.

Dit ouderschapsverlof, waarvan de totale aanspraak de volledige arbeidsduur per week van de gemeentelijk werker over een periode van 13 weken bedraagt, kan worden opgenomen totdat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

De standaardvorm voor opname van het ouderschapsverlof is deeltijdverlof voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week, gedurende een periode van zes maanden.

Als de gemeentelijk werker op deze wijze het verlof wil opnemen, dan moet de gemeente hier zonder meer mee instemmen. Een verzoek om van deze standaardvorm af te wijken kan worden geweigerd indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn.

Het verlof moet in één keer en aaneengesloten worden opgenomen. Het is niet verplicht de maximale verlofaanspraak op te nemen, minder mag ook, maar er bestaat dan op een later tijdstip geen recht meer op het restant.

Het ouderschapsverlof moet twee maanden van tevoren schriftelijk bij de kerkenraad worden aangemeld, waarbij wordt aangegeven wat de (vermoedelijke) datum van ingang is en op welke wijze men het verlof wenst op te nemen.

Lid 2.1.

De vrouwelijke gemeentelijk werker heeft aanspraak op een aaneengesloten periode van zestien weken bevallingsverlof. Het bevallingsverlof kan naar keuze worden opgenomen vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, doch moet in ieder geval ingaan vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling. De resterende periode wordt opgenomen als bevallingsverlof.

Een eerdere bevalling dan de vermoedelijke datum van bevalling heeft geen invloed op de duur van de zestien weken bevallingsverlof. Een latere datum verlengt de periode met het aantal dagen dat de bevalling plaats vindt na de vermoedelijke datum van bevalling.

Lid 2.2

De vrouw laat in ieder geval tien weken voor de vermoedelijke datum van bevalling aan de kerkenraad weten op welke datum het bevallingsverlof ingaat. Zij overlegt daarbij een verklaring van een arts of een verloskundige waarop de vermoedelijke datum van bevalling wordt vermeld.

Lid 2.3

Een eenmaal ingegaan bevallingsverlof kan niet door ziekte worden onderbroken. Ondanks een mogelijk langere duur van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van de bevalling, eindigt het bevallingsverlof zestien weken na de datum van ingang.

Lid 3.

Voorzover de in dit artikel genoemde regelingen, uitgezonderd die in lid 1 onder e en f en in lid 2, betrekking hebben op een gedeeltelijk dienstverband, worden de rechten op doorbetaling naar evenredigheid vastgesteld.

HET RECHT OP VERGOEDINGEN

Artikel 11.

De gemeentelijk werker kan aanspraak maken op:

a. verhuiskosten.

De gemeentelijk werker die een dienstbetrekking aangaat en daardoor moet verhuizen, heeft recht op volledige vergoeding van de door hem redelijkerwijs gemaakte verhuiskosten.

Onder verhuiskosten worden verstaan de kosten van het vervoer van zijn gezin en zijn inboedel, alsmede van het plaatsen en voor gebruik gereedmaken van de overgebrachte inboedel.

b. inrichtingskosten.

De in lid 1 bedoelde gemeentelijk werker zal tevens een tegemoetkoming ontvangen in de kosten van stoffering en inrichting van de woning. Het toe te kennen bedrag is ten minste gelijk aan een bruto maandsalaris, overeenkomstig de salarisrichtlijnen voor gemeentelijk werkers, berekend volgens het maximum salaris en de hoogste leeftijd van de voor betrokkene geldende tabel. Tijd en tijdstip van betaling zullen in goed overleg worden bepaald.

ad a en b. eventuele restitutie.

Tenzij anders wordt overeengekomen is de gemeentelijk werker die binnen drie jaar na de datum van indiensttreding zijn dienstverband vrijwillig beëindigt anders dan vanwege pensionering, gehouden per niet verstreken halfjaar een zesde deel van de ontvangen vergoedingen als bedoeld onder a en b te restitueren. Indien de vrijwillige beëindiging het gevolg is van een aanstelling in een andere gemeente of een aanstelling in de Bond of een deelorganisatie betreft, is deze instelling verplicht de te restitueren bedragen voor haar rekening te nemen.

c. beroepskosten.

In goed overleg wordt vastgesteld welke door de gemeentelijk werker ten behoeve van de gemeente gemaakte kosten, zoals die voor porti, drukwerk, telefoon en ict, studie-boeken, enz door de gemeente worden vergoed.

d. reis- en autokosten.

Volgens vooraf gemaakte afspraken, die in een bijlage bij de aanstellingsbrief worden opgenomen, worden de reis- en verblijfkosten vergoed die betrokkene maakt ten behoeve van de functie-uitoefening van gemeentelijk werker in de gemeente.

De vergoedingen worden gebaseerd op de tarieven en richtlijnen zoals die in de uitvoeringsbepalingen worden opgenomen.

HET RECHT OP WACHTGELD

Artikel 12.

Lid 1.

De gemeentelijk werker die, anders dan op eigen verzoek, uit een dienstbetrekking wordt ontslagen, heeft recht op een wachtgeld voor rekening van de gemeente die de betrokkene ontslaat.

Zolang betrokkene geen vervangende werkgelegenheid heeft verkregen, zal het wachtgeld worden verstrekt voor de duur van drie maanden en indien de dienstbetrekking langer dan een jaar heeft geduurd wordt de periode van wachtgeld verlengd met een maand voor elk volgend vol dienstjaar tot een maximum van zes maanden.

Gedurende de tijd dat wachtgeld wordt verstrekt wordt de pensioenregeling voortgezet met doorbetaling van de pensioenpremies berekend naar het voor pensioen verzekerd salaris over de maand voorafgaande aan die waarin het dienstverband werd beëindigd.

Lid 2.

Voorzover betrokkene over de periode van wachtgeld geen recht heeft op een uitkering van de werkloosheidswet, bedraagt het wachtgeld per maand 70% van het laatst verdiende maandsalaris ingevolge artikel 7 vermeerderd met de vergoeding premie ziektekostenverzekering.

Lid 3.

Voorzover betrokkene over de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de werkloosheidswet, bedraagt het wachtgeld een aanvulling op de werkloosheidsuitkering tot 100% van het laatstverdiende maandsalaris ingevolge artikel 7, alsmede de vergoeding voor premie ziektekostenverzekering, op voorwaarde dat de bedrijfsvereniging toestemming verleent om de wachtgeldaanvulling te mogen verstrekken.

Lid 4.

Indien aan het ontslag een periode van schorsing voorafgaat, wordt deze periode in mindering gebracht op de duur van het wachtgeld.

Lid 5.

Indien betrokkene gedurende de in lid 2 bedoelde periode van wachtgeld inkomsten uit arbeid of bedrijf gaat genieten die meer bedragen dan 30% van zijn laatstgenoten maandsalaris, wordt dat meerdere op het wachtgeld in mindering gebracht.

Lid 6.

Geen recht op wachtgeld heeft degene, die

- zich niet terstond als werkzoekende laat inschrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI);
- onjuiste opgave verstrekt met betrekking tot inkomsten uit arbeid of bedrijf;
- weigert een betrekking te aanvaarden welke naar het oordeel van de betreffende kerkenraad, gezien opleiding, omstandigheden en persoonlijkheid voor hem passend wordt geacht;

Het recht op wachtgeld vervalt zodra betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HET RECHT OP UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 13.

Indien de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van de gemeentelijk werker is de gemeente verplicht om aan de nagelaten betrekkingen van de betrokkene een overlijdensuitkering te verstrekken over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, zoals dat nader wordt bepaald in artikel 674 Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

PENSIOENVERZEKERING

Artikel 14.

De pensioenverzekering maakt deel uit van de aanstelling tot gemeentelijk werker in de gemeente. De aanmelding daartoe door de kerkenraad geschiedt zo spoedig mogelijk, doch in elk geval bij het begin van de dienstbetrekking bij de Stichting RP.

BEEINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

Artikel 15.

Lid 1.

De dienstbetrekking kan eindigen door:

- a. het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan;
- b. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- c. een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van twee jaar;
- d. ontslag wegens ontoelaatbare gedragingen, al dan niet na schorsing;
- e. enigerlei ander reden.

Lid 2.

Bij ontslag uit een dienstbetrekking voor bepaalde tijd zal geen recht op wachtgeld ontstaan, tenzij vóór de dienstbetrekking schriftelijk anders is overeengekomen.

Lid 3.

De dienstbetrekking met een gemeentelijk werker eindigt per de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij in onderling overleg anders wordt overeengekomen.

Lid 4.

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de gemeentelijk werker kan de dienstbetrekking schriftelijk door de gemeente worden beëindigd tegen het einde van een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid van twee jaar.

Gedurende die periode van arbeidsongeschiktheid behoudt betrokkene recht op doorbetaling van salaris en vergoeding premie ziektekostenverzekering; verdere emolumenten in onderling overleg. In de eerste periode van 52 weken bedraagt de loondoorbetaling 100 % en in de tweede periode van 52 weken 70 %. Voorzover betrokkene over de periode van arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, dan wel op een arbeidsongeschiktheidspensioen van het PFZW, worden deze uitkeringen op de doorbetaling in mindering gebracht.

Lid 5.

Een ontslag wegens ontoelaatbaar gedrag, zoals bedoeld in artikel 3, kan voor de gemeente een dringende reden vormen om de gemeentelijk werker op staande voet te ontslaan ingevolge het bepaalde in artikel 678 Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. In dat geval eindigt het recht op salarisbetaling onmiddellijk en maakt de betrokkene geen aanspraak op wachtgeld.

Lid 6.

In de resterende situaties van beëindiging van de dienstbetrekking zullen zowel de gemeente als de gemeentelijk werker een opzegtermijn in acht nemen, die te allen tijde afloopt op de laatste dag van de maand.

De opzegtermijn kan niet eerder ingaan dan op de dag waarop de andere partij schriftelijk van het ontslag in kennis is gesteld en hierbij tevens de dag van beëindiging van de dienstbetrekking heeft aangegeven. Voor de gemeente geldt daarbij dat de opzegtermijn niet eerder kan ingaan dan op het moment dat zij bij het Arbeidsbureau een ontslagvergunning heeft aangevraagd en van deze ontslagaanvraag een afschrift is gevoegd bij de hiervoor bedoelde ontslagaanzegging.

Lid 7.

De opzegtermijn is voor de gemeentelijk werker ten minste een maand en bovendien voor elke volle periode van twee jaar een maand extra, met dien verstande dat de opzegtermijn nooit langer zal duren dan drie maanden.

De opzegtermijn is voor de gemeente ten minste een maand en bovendien voor elke volle periode van twee jaar een maand extra, met dien verstande dat de opzegtermijn nooit langer zal duren dan zes maanden.

AANVULLENDE BEPALINGEN

Artikel 16.

Het bestuur kan met betrekking tot deze regeling nadere uitvoeringsbepalingen vaststellen.

INWERKINGTREDING

Artikel 17.

De gewijzigde tekst is van kracht vanaf 1 januari 2018.