

## SOCIAAL BELEIDSKADER REGIONALE UITVOERINGSDIENSTEN ZUID-HOLLAND

Onderhandelingsakkoord als bedoeld in artikel 6, lid 2 van de Regeling PBGO Totstandkoming Regionale Uitvoeringsdiensten in de provincie Zuid-Holland<sup>1</sup>.

Door partijen overeen gekomen in het PBGO op 8 maart 2010, aangevuld met hardheidsclausule.

### Inleiding

A. In de provincie Zuid-Holland wordt door gemeenten, provincie en milieudiensten gewerkt aan het ontwikkelen van een provinciedekkend stelsel van maximaal vijf regionale uitvoeringsdiensten (RUD-en). In dat kader worden uitvoeringstaken op het terrein van milieu, vergunningen en de handhaving overgedragen aan bestaande en/of hiertoe in te richten regionale uitvoeringsdiensten.

B. De overgang van (provinciale en gemeentelijke) milieutaken naar de RUD-en gaat gepaard met overgang van personeel en bijbehorend budget van de ene naar de andere werkgever of kan gepaard gaan met gevolgen voor medewerkers, zonder dat sprake is van overgang van werkgever. Het Sociaal Beleidskader is een kader op hoofdlijnen, bedoeld om de zorgvuldige overgang van ambtenaren van provincie, milieudiensten en gemeenten naar de RUD respectievelijk de gevolgen voor ambtenaren ten gevolge van de omvorming van een milieudienst naar een RUD, te borgen en te garanderen.

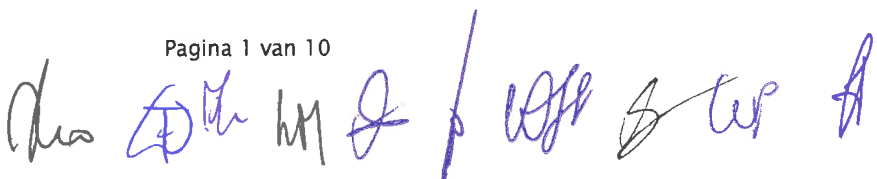
C. Het Sociaal Beleidskader betreft een overeenkomst tussen alle betrokken werkgevers en de representatieve werknemersorganisaties. De afspraken die hierin worden opgenomen zijn bindend voor alle betrokken werkgevers en vakbonden en gelden voor alle medewerkers die gevolgen ondervinden van de overgang van (provinciale en gemeentelijke) milieutaken naar de RUD-en.

D. Centraal staat in het SBK het streven van partijen om de werkgelegenheid te behouden. Het adagium bij de toepassing van het SBK luidt dan ook "van werk naar werk". Om hieraan concreet invulling te geven geldt een gezamenlijke inspanningsverplichting van de werkgever en de ambtenaar onder de voorwaarden die hieromtrent uitgewerkt worden in de regionale sociale plannen.

E. Op verzoek van een van de partijen kan tot heroverweging van dit SBK worden overgegaan, indien zich (externe) gebeurtenissen voordoen die aanpassing van het SBK noodzakelijk maken, zoals bijvoorbeeld een grote bezuinigingstaakstelling. Partijen treden dan in overleg over aanvullende of afwijkende maatregelen.

---

<sup>1</sup> Versie 19.01.2010

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures vary in style and length, representing the various parties involved in the agreement.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en uitgangspunten

### Artikel 1 Doelstelling, werkingssfeer en uitgangspunten

Lid 1: Het Sociaal Beleidskader heeft als doel kaders vast te stellen voor het regelen van de gevolgen voor personeel in verband met het ontwikkelen van RUD-en.

Dit betreft personeel in dienst van de provincie, gemeenten en regionale milieudiensten dat overgaat naar de te vormen RUD-en of naar de reeds bestaande regionale milieudiensten die worden omgevormd tot RUD-en, respectievelijk personeel dat niet van werkgever verandert maar wel gevolgen ondervindt van het omvormen van een milieudienst naar een RUD.

Lid 2: Het Sociaal Beleidskader is uitsluitend van toepassing op ambtenaren die in vaste dienst, dan wel in tijdelijke dienst met uitzicht op een vast dienstverband zijn van een van de overheidsorganisaties die het Sociaal Beleidskader hebben ondertekend.

Lid 3: Mens volgt taak. Er geldt een directe koppeling tussen de overdracht van primaire en bijbehorende ondersteunende taken van de betrokken organisaties naar de RUD-en en de daaraan verbonden ambtenaren volgens het principe van mens volgt taak.

Lid 4: Vaststellen peildatum voor functiegebouw leverende organisaties

Om duidelijkheid te scheppen in omvang en financiën en te komen tot een vaststaand uitgangspunt, wordt het functiegebouw (omvang fte en functiewaardering) van de leverende organisaties, zoals dat geldt op de peildatum 1 januari 2010, gehanteerd. In geval sprake is van nieuw toetredende gemeenten bij een regionale milieudienst vóór de startdatum van de betreffende RUD, wordt voor de betreffende leverende organisatie de hiervoor bedoelde peildatum in onderling overleg bepaald.

Lid 5: Spelregels voor het overleg:

- a. Domein afbakening is opgenomen in bijlage 1.
- b. Na vaststelling van het SBK wordt een sociaal plan per regio vastgesteld in overleg met het BGO in de regio. Er kan in die sociale plannen niet van het SBK worden afgeweken en bepalingen in deze plannen mogen niet in strijd zijn met dit SBK.
- c. De regionale (sociale) plannen volgen een eigen tempo en kennen een autonome planning.

### Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van het Sociaal Beleidskader wordt verstaan onder:

- a. RUD: regionale uitvoeringsdienst;
- b. ambtenaar: Hij die door of vanwege de provincie, de gemeenschappelijke regeling of de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan bij een van de overheidswerkgevers die het Sociaal Beleidskader hebben ondertekend en van wie taken overgaan naar een te vormen RUD of naar een reeds bestaande regionale milieudienst die wordt omgevormd tot een RUD, respectievelijk hij die niet van werkgever verandert maar wel gevolgen ondervindt van het omvormen van een milieudienst naar een RUD.
- c. ongewijzigde functie: een functie overeenkomstig de definitie die in het sociaal plan van een RUD wordt gehanteerd;
- d. passende functie: een functie overeenkomstig de definitie die in het sociaal plan van een RUD wordt gehanteerd;
- e. geschikte functie: een functie overeenkomstig de definitie die in het sociaal plan van een RUD wordt gehanteerd;



## Hoofdstuk 2 Kader voor overgang van ambtenaren naar RUD-en

### Artikel 3 CAR/UWO en CAP

Lid 1. Iedere RUD hanteert de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling die van toepassing is op het merendeel van de ambtenaren dat in dienst is/komt van die RUD. Die Arbeidsvoorwaardenregeling geldt dan voor alle ambtenaren in die RUD.

Lid 2. In aanvulling op het bepaalde in lid 1 geldt, dat de harmonisatie van verschillen van CAP naar CAR/UWO wordt geregeld in bijlage 2.

### Artikel 4 Pre allocatie

Lid 1. Het koppelen van ambtenaren aan de taken die overgaan naar een RUD (en voor de provincie ook het koppelen aan een van de resp. te vormen regionale RUD-en) wordt door de leverende organisatie uitgevoerd. De uitkomst geldt voor de RUD als een gegeven.

Lid 2. De RUD, aan wie een ambtenaar is gekoppeld, is verantwoordelijk voor de plaatsing van die ambtenaar in de formatie van de RUD. De spelregels van plaatsing worden in het betreffend sociaal plan uitgewerkt.

Lid 3. De ambtenaar verplicht zich de aangeboden functie (ongewijzigde, passende of geschikte functie) te aanvaarden.

Lid 4. Voor een manager kan het gestelde in lid 3 betekenen dat hij een niet leidinggevende functie moet aanvaarden.

### Artikel 5 Garantiebepalingen

Lid 1. De ambtenaar die wordt geplaatst in een RUD behoudt het recht op het *salaris en het salarisperspectief* t/m het maximum van de functieschaal zoals die voor hem geldt in de huidige functie en tevens het huidige perspectief t/m het maximum in de uitloopschaal. Daarbij zal horizontale inpassing in de nieuwe salarisstructuur plaatsvinden.

Lid 2. Een ambtenaar die in zijn huidige organisatie schriftelijk vastgelegde *persoonsgebonden garanties* heeft en over gaat naar de nieuwe organisatie neemt die garanties mee.

### Artikel 6 Ontslag en indienstneming bij de RUD

Lid 1. Aan de ambtenaar die in een RUD geplaatst wordt, wordt met toepassing van de voor betrokken ambtenaar geldende rechtspositieregelingen, door de huidige werkgever ontslag verleend, onder gelijktijdige indienstneming door de RUD.

Lid 2. De betrokken ambtenaar krijgt bij de RUD een qua aard en omvang overeenkomstig dienstverband zoals dat bij zijn huidige werkgever geldt op de dag van ontslag.

### Artikel 7 Werkgelegenheidsgarantie

Lid 1. Voor ambtenaren als bedoeld in artikel 1 geldt gedurende een periode van 36 maanden, te rekenen vanaf de datum van zijn indiensttreding bij die RUD, dat geen sprake kan zijn van gedwongen reorganisatieontslag als gevolg van de overgang naar die RUD.

Lid 2. De werkgever is verplicht adequaat instrumentarium in te zetten om mobiliteit en herplaatsing van ambtenaren te bevorderen.

Lid 3. De ambtenaar is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en employability en is verplicht passende arbeid binnen de RUD te aanvaarden. Als de RUD geen passende arbeid kan aanbieden is de ambtenaar uiteindelijk ook verplicht passende arbeid buiten de RUD te aanvaarden.

Lid 4. Verdere uitwerking van de leden 2 en 3 van dit artikel vindt plaats in het regionaal sociaal plan van een RUD.

### **Artikel 8 Diensttijd**

De bij de huidige werkgever als ABP-diensttijd aangemerkte jaren worden geacht ABP-diensttijd bij de RUD te zijn geweest en tellen derhalve mee voor de toepassing van de rechtspositieregelingen van de RUD waarin deze diensttijd van belang is.

### **Hoofdstuk 3 Regionaal Sociaal Plan**

#### **Artikel 9 Regionaal Sociaal Plan**

Lid 1. Nadat het Sociaal Beleidskader is vastgesteld komt het bevoegd gezag van de RUD met het BGO van die regio een Regionaal Sociaal Plan overeen. In de domeinafbakening (bijlage 1) zijn de onderwerpen genoemd die in ieder geval onderdeel uitmaken van het sociaal plan.

Lid 2: Voorts geldt voor het Regionaal Sociaal Plan:

- a. Het uitgangspunt dat het management van een RUD verantwoordelijk is voor de plaatsing en dat alle ambtenaren, als bedoeld in artikel 1, bij plaatsing binnen een RUD gelijke kansen hebben.
- b. Het opnemen van een commissie met onafhankelijke vertegenwoordiging namens de leverende organisaties en de in die RUD functionerende BOR, ter toetsing van de gevolgde procedure en in generieke zin de uitkomsten van de plaatsing in die RUD.
- c. Waar sprake is van personeel als bedoeld in artikel 1, lid 1, dat niet van werkgever verandert maar wel gevolgen ondervindt van het omvormen van een milieudienst naar een RUD concreet aangeven welke (groep) medewerkers vallen onder het SBK en het Regionaal Sociaal Plan.

### **Hoofdstuk 4 Hardheidsclausule**

#### **Artikel 10 Hardheidsclausule**


Als toepassing van het SBK in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de toekomstige werkgever van dit SBK afwijken ten gunste van werknemer. In die gevallen waarin het SBK niet voorziet, zal de toekomstige werkgever handelen in de geest van het SBK.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatures of the parties involved in the document.

**Partijen  
Werkgevers**

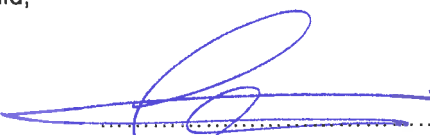
Provincie Zuid-Holland,  
te deze vertegenwoordigd door

*F.D. Heijmans, gedeputeerde*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

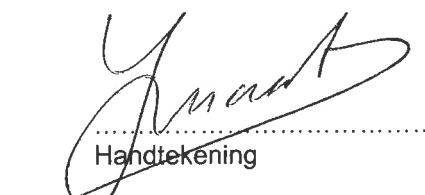
de milieudienst Zuid-Holland Zuid,  
te deze vertegenwoordigd door

*L. de Jong*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

de milieudienst West-Holland,  
te deze vertegenwoordigd door

*L. MAAT*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

DCMR milieudienst Rijnmond,  
te deze vertegenwoordigd door

*F.D. Heijmans, voorzitter DCMR*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

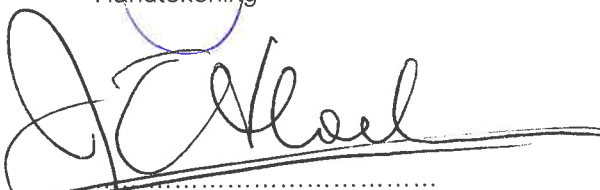
de gemeente Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk,  
Westland, Zoetermeer,  
te deze vertegenwoordigd door

*G.W. van der Wel Markernik*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

de gemeente Wassenaar,  
te deze vertegenwoordigd door

*J. H. Hoelens*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

Stadsgewest Haaglanden,  
te deze vertegenwoordigd door

*J. H. Hoelens*  
.....  
Naam

  
.....  
Handtekening

**Vakorganisaties**

ABVAKABO,  
voor de werknemers van de provincie Zuid Holland, de milieudienst Zuid-Holland-Zuid, de milieudienst West Holland, de DCMR milieudienst Rijnmond, de gemeenten Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Zoetermeer, Wassenaar, Westland, stadsgewest Haaglanden,  
te deze vertegenwoordigd door

A. v.d. Scheur  
.....  
Naam

[Handtekening]  
.....  
Handtekening

CNV Publieke zaak,  
voor de werknemers van de provincie Zuid Holland, de milieudienst Zuid-Holland-Zuid, de milieudienst West Holland, de DCMR milieudienst Rijnmond, de gemeenten Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Zoetermeer, Wassenaar, Westland, stadsgewest Haaglanden,  
te deze vertegenwoordigd door

WKM Pijnacker-beh  
.....  
Naam

[Handtekening]  
.....  
Handtekening

CMHF,  
voor de werknemers van de milieudienst Zuid-Holland-Zuid, de milieudienst West Holland, de DCMR milieudienst Rijnmond, de gemeenten Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Zoetermeer, Wassenaar, Westland, stadsgewest Haaglanden,  
te deze vertegenwoordigd door

Mr. J. H. A. J. J. J.  
.....  
Naam

[Handtekening]  
.....  
Handtekening

CMHF Eensgezindheid,  
voor de werknemers van de provincie Zuid Holland,  
te deze vertegenwoordigd door

mw. A. Neelis  
.....  
Naam

[Handtekening]  
.....  
Handtekening

AVV/ Professioneel Zuid-Holland  
voor de werknemers van de provincie Zuid Holland,  
te deze vertegenwoordigd door

mw. Antje Jorda  
.....  
Naam

[Handtekening]  
.....  
Handtekening

stemmen door middel van ondertekening in met het Sociaal Beleidskader regionale uitvoeringsdiensten Zuid Holland.

Datum: 24 juni 2010.  
Plaats: Den Haag.

Bijlage 1 Domeinafbakening.

Onderwerp	In SBK	In Regionaal Sociaal Plan	Motivering
Preallocatie personeel	X		Om te borgen dat dit een verantwoordelijkheid is van de huidige werkgevers.
Verplichting van de RUD om personeel dat hoort bij de primaire en ondersteunende taken die van provincie, regionale milieudienst (voor zover van toepassing) en gemeenten over komen, over te nemen en een passende of geschikte functie aan te bieden.	X		Om pZH, de betrokken gemeenten en waar dat speelt de milieudiensten, en de medewerkers voldoende waarborgen en zekerheid te bieden. Basis vormt de uitkomsten van de preallocatie.
CAR/UWO van toepassing op RUD-en	X		Iedere RUD hanteert de CAO die van toepassing is op het merendeel van de werknemers die overgaan naar die RUD. Werkt ordenend en is eenvoudig. In de praktijk is dat de CAR/UWO. Voor DCMR wordt een uitzondering gemaakt. Haaglanden nog nader te bepalen.
Wijze van overgang van CAP naar CAR/UWO	X		Om rechtsgelijkheid voor provinciaal personeel op het moment van overgang naar een RUD te bewerkstelligen; vormgeving is bijlage bij het SBK, die alleen van toepassing is op het betrokken provinciaal personeel. De bijlage van het SBK bevat afspraken over de overgang naar de CAR/UWO van de rechtspositieregeling voor personeel van de provincie Zuid-Holland. Na een pakketvergelijking zal vastgesteld moeten worden welke arbeidsvoorwaarden uit de CAP moeten worden gegarandeerd.
Salarisgarantie (schaal en perspectief)	X		Uit oogpunt van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid voor de medewerkers. Gaat om nu al op individueel niveau bestaande garanties en eventueel uit de plaatsing voortvloeiende individuele garanties.
Opdracht om in de sociale plannen tot een integrale plaatsingsprocedure te komen	X	X	Is uit oogpunt van rechtsgelijkheid van de verschillende groepen medewerkers van belang. SBK bevat de opdracht, de sociale plannen de uitwerking, omdat maatwerk nodig is.
Vaststellen bedrijfseigen regelingen RUD-en en overgangsafspraken		X	Om maatwerk te kunnen leveren omdat de startpositie in de milieudiensten en bij de provincie verschillend is.
Plaatsingsprocedure binnen de resp. RUD-en		X	Om recht te doen aan de verschillende type reorganisaties die aan de orde zijn. De uitkomsten van de preallocatie en de overkomst van personeel staan niet meer ter discussie; het gaat om de procedure van plaatsing op een ongewijzigde, passende of geschikte functie binnen de RUD.
Afspraken rondom toelagen en toeslagen		X	Omdat maatwerk nodig is. Gaat onder andere om functiegebonden toelagen.
Flankerend beleid		X	Omdat maatwerk nodig is. Gaat onder andere om afspraken over functiegerichte scholing.



Onderwerp	In SBK	In Regionaal Sociaal Plan	Motivering
Vergoedingen		X	Omdat maatwerk nodig is. Gaat onder andere om reiskosten en studiefaciliteiten
Spelregels voor de domein-afbakening tussen Sociaal Beleidskader en Sociaal Plannen	X		Om het overleg ordentelijk te laten verlopen.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller, more legible signatures on the right.

## Bijlage 2      **Garantie/harmonisatieafspraken van CAP naar CAR/UWO**

De bijlage is alleen op die ambtenaren van de provincie van toepassing die overgaan naar een RUD, waarvoor de CAR/UWO van toepassing is verklaard.

### **A. Harmonisatieafspraken**

1. De harmonisatie is gebaseerd op vergelijking van de collectieve arbeidsvoorwaarden CAP en CAR-UWO en is gericht op de onderstaande op geld waardeerbare componenten:
  - a. het salaris en het salarisperspectief t/m het maximum van de functieschaal;
  - b. het huidig perspectief t/m het maximum in de uitloopschaal, voor zover van toepassing.
  - c. structurele toelagen die tot de bezoldiging worden gerekend;
  - d. vakantietoeslag;
  - e. structurele eindejaarsuitkering;
  - f. de levensloopbijdrage van de werkgever
  - g. tegemoetkoming in de ziektekosten
2. Als het inkomen op jaarbasis op grond van deze componenten uit de CAP bij de provincie hoger is dan het inkomen op jaarbasis op grond van deze componenten in de CAR/UWO bij de nieuwe werkgever wordt, dan heeft de ambtenaar recht op een maandelijkse garantietoelage ter grootte van het verschil. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt.
3. De garantietoelage wordt éénmalig vastgesteld op het moment van indiensttreding bij de RUD. De garantietoelage volgt de algemene salarisontwikkeling bij de RUD.
4. Als de ambtenaar een hoger salaris gaat ontvangen bij de RUD, anders dan als gevolg van de algemene salarisontwikkelingen bij de RUD, leidt dit tot verlaging van de garantietoelage in gelijke omvang als het salaris stijgt.

### **B. Functiegebonden toeslagen en vergoedingen**

5. Afspraken over functie- en situatiegebonden toeslagen en vergoedingen komen terug in het sociaal plan van de RUD.

### **C. Terugbetalingsverplichtingen**

6. Een ambtenaar die wordt geplaatst in een andere functie en die na overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen aan de provincie die voortvloeien uit eerder gemaakte afspraken met de provincie over studiefaciliteiten.