

**Onderhandelaarsakkoord**

**Sociaal Convenant rechtspositionele aspecten indiensttreding personeel bij inrichting tijdelijke projectorganisatie en bij oprichting Metropoolregio Rotterdam Den Haag**

Definitieve versie 6 oktober 2014

DE ONDERGETEKENDEN:

De voorzitter van het Kernteam Metropoolregio Rotterdam Den Haag, mevrouw mr. drs. A.W.M. Bertram in deze gemachtigd door het Bestuursforum Metropoolregio Rotterdam Den Haag, verder te noemen 'de MRDH i.o.';

en

de stadsregio Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw drs. J. Fix, secretaris en het Stadsgewest Haaglanden, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer mr. M.J. Toet, secretaris,

enerzijds

en

De vereniging Abvakabo FNV en de vereniging CNV Publieke Zaak, gezamenlijk verder te noemen de vakorganisaties;  
anderzijds

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

1. de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden voornemens zijn om te besluiten tot opheffing van respectievelijk de gemeenschappelijke regeling stadsregio Rotterdam en de gemeenschappelijke regeling Stadsgewest Haaglanden en de liquidatie van deze gemeenschappelijke regelingen;
2. de betrokken gemeenten de intentie hebben de gemeenschappelijke regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag (verder te noemen 'MRDH') op te richten;
3. een deel van het personeel van stadsregio Rotterdam en Stadsgewest Haaglanden in dienst zal treden bij de MRDH, ingevolge de afspraak op bestuurlijk niveau dat de Stadsregio en het Stadsgewest bij de oprichting van de MRDH ieder de helft van de fte's van de MRDH leveren;
4. nu onzeker is dat de parlementaire behandeling van de Wet afschaffing plusregio's zodanig plaatsvindt dat inwerkingtreding van de wet per 1 januari 2015 verwacht kan worden, de 24 samenwerkende gemeenten en de dagelijkse besturen van stadsregio Rotterdam en Stadsgewest Haaglanden hebben besloten een samenwerkingsovereenkomst tussen stadsregio Rotterdam, Stadsgewest Haaglanden en MRDH i.o. te sluiten waarbij een tijdelijke projectorganisatie wordt opgericht;
5. het doel van deze tijdelijke projectorganisatie is de uitvoering van de MRDH-agenda (Strategische Bereikbaarheidsagenda en Agenda Economisch Vestigingsklimaat) mogelijk te maken door medewerkers van beide regio's te belasten met daarop gerichte taken;
6. de tijdelijke projectorganisatie wordt ingericht zoals beoogd is bij de MRDH, dat wil zeggen met de afdelingen economisch vestigingsklimaat, de vervoersautoriteit en een afdeling bedrijfsvoering;
7. de dagelijks besturen van de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden het Functieboek MRDH hebben vastgesteld en hebben ingestemd met het gebruik daarvan als basis voor de personele inrichting van de tijdelijke projectorganisatie;
8. bij de oprichting van de MRDH alle in de tijdelijke projectorganisatie geplaatste medewerkers onverkort en tegen de condities zoals ze golden bij de beide stadsregio's in dienst worden genomen van de MRDH waarbij alle individuele afspraken zoals geborgd via de rechtsposities van de beide stadsregio's zijn gegarandeerd bij de overgang naar de MRDH;

9. met de vakorganisaties overeenstemming bereikt dient te worden over de plaatsingsprocedure van de medewerkers van de MRDH;
10. het plaatsingsproces gedetailleerd is beschreven in de 'Samenwerkingsovereenkomst tijdelijke projectorganisatie ter uitvoering van de strategische agenda van de MRDH', hierna te noemen Samenwerkingsovereenkomst, van de stadsregio Rotterdam, het Stadsgewest Haaglanden en de MRDH i.o., de functies zijn omschreven in het Functieboek MRDH en de werkwijze van de plaatsingsadviescommissie is vastgelegd in een instructie van de secretarissen van de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden; de instructie is een bijlage bij dit Sociaal Convenant;
11. in de Samenwerkingsovereenkomst voorzien is in een onafhankelijke zienswijzecommissie waar de vakorganisaties een deelnemer voor aanwijzen;
12. alle hier genoemde documenten onderwerp van uitvoerig overleg zijn geweest met de Ondernemingsraad van de stadsregio Rotterdam, de Ondernemingsraad van het Stadsgewest Haaglanden en de Bijzondere Ondernemingsraad MRDH i.o. en zijn voorzien van een positief advies, verwoord in een gezamenlijke brief van de medezeggenschap van 23 september jl.;
13. voor de MRDH studie verricht is naar het meest wenselijke pakket van arbeidsvoorwaarden en dat daarbij gekozen is voor de rechtspositieregeling zoals die geldt voor ambtenaren in dienst van de gemeente Rotterdam met een aanvullende regeling ten aanzien van vergoeding van vervoerskosten;
14. de keuze voor de rechtspositie is geaccordeerd door de Bijzondere Ondernemingsraad MRDH i.o. in haar brief van 5 september 2014 en over de keuze voor de rechtspositie overeenstemming bereikt dient te worden met de vakorganisaties;
15. de BOR voor de MRDH Vervoersautoriteit i.o. in haar brief van 9 januari 2014 heeft ingestemd met de keuze voor HR21 als functiewaarderingsysteem;
16. met de vakorganisaties overeenstemming bereikt dient te worden over de conversietabel;

KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:

### **Artikel 1. Rechtspositieregeling**

Vooruitlopend op hetgeen bepaald in artikel 5.2 van de gemeenschappelijke regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) en op basis van een pakketvergelijking van de rechtspositionele regelingen zoals die nu gelden voor de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden, geldt de volgende inhoud van de rechtspositieregeling MRDH:

#### 1.1 Indiensttreding

1. De ambtenaar die wordt geplaatst in een functie bij de MRDH, wordt aangesteld in dienst van de MRDH.
2. De aanstelling bij de MRDH is wat betreft aard (vaste aanstelling) gelijk aan die bij de voorgaande werkgever op de dag direct voorafgaand aan de aanstelling bij de MRDH.
3. De aanstelling bij de MRDH is wat betreft omvang (aantal uren) gelijk aan die bij de voorgaande werkgever op de dag direct voorafgaand aan de aanstelling bij de MRDH.
4. Het bevoegd gezag van de MRDH draagt zorg voor afstemming met de voorgaande werkgever, zodat aanstelling bij de MRDH gelijktijdig zal plaatsvinden aan het ontslag bij de voorgaande werkgever.

#### 1.2 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

1. Voor de ambtenaren in dienst van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) zijn de rechtspositieregelingen en arbeidsvoorwaarden van de gemeente Rotterdam van toepassing en voor wat betreft de reiskostenvergoeding de regeling van de stadsregio Rotterdam, onverlet de

mogelijkheid na totstandkoming van de MRDH daarvan afwijkende rechtspositieregelingen en arbeidsvoorwaarden vast te stellen.

2. Ten behoeve van overleg over de rechtstoestand van de ambtenaren in dienst van de MRDH met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd wordt na oprichting van de MRDH een commissie voor Georganiseerd Overleg opgericht, bestaande uit een vertegenwoordiging van de MRDH en een vertegenwoordiging van de organisaties van overheidspersoneel.

### 1.3 Garantiebepalingen

1. Ten aanzien van het behoud van bezoldiging bij indiensttreding bij de MRDH worden de garanties gestand gedaan, zoals deze door het bevoegd gezag van het Stadsgewest Haaglanden dan wel de Stadsregio Rotterdam op grond van het Sociaal Plan Stadsgewest Haaglanden onderscheidenlijk het Sociaal Plan stadsregio Rotterdam voor de betreffende ambtenaar zijn vastgesteld.
2. Individuele aanspraken en afspraken aangaande individuele arbeidsvoorwaarden, zoals door een medewerker eerder overeengekomen met het bevoegd gezag, worden gegarandeerd.
3. De in overheidsdienst doorgebrachte tijd, zoals deze door de voorgaande werkgever bij de bepaling van rechtspositionele aanspraken of voorzieningen zou worden betrokken op de laatste dag van het dienstverband met de voorgaande werkgever, wordt bij de bepaling van rechtspositionele aanspraken of voorzieningen uit hoofde van de aanstelling bij de MRDH gelijkgesteld aan de doorgebrachte tijd in dienst van de MRDH.
4. De individuele aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan de garanties genoemd in het eerste en tweede lid, worden vastgelegd in het plaatsingsbesluit van de ambtenaar in dienst van de MRDH.

Bovenstaande zal opgenomen worden in de verordening met betrekking tot de ambtelijke organisatie, vast te stellen door het algemeen bestuur van de MRDH.

### **Artikel 2. Proces van overgang van medewerkers van de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden naar de tijdelijke projectorganisatie en daarna naar de MRDH**

1. Er vindt één selectie- en plaatsingsprocedure plaats voor medewerkers voor de tijdelijke projectorganisatie en de MRDH.
2. Een besluit tot plaatsing in de tijdelijke projectorganisatie is een plaatsing in de beoogde MRDH-organisatie.
3. Na het instellen van de MRDH-organisatie en de benoeming van de secretaris-generaal worden de medewerkers van de tijdelijke projectorganisatie aangesteld bij de MRDH.

### **Artikel 3. Plaatsingsregels en procedures**

1. Het functieboek MRDH vormt de basis voor de tijdelijke projectorganisatie.
2. Medewerkers krijgen in de tijdelijke projectorganisatie een samenstel van taken opgedragen, die overeenkomen met de resultaatbeschrijving van een functie uit het functieboek MRDH.
3. De plaatsing van medewerkers van de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden in de tijdelijke projectorganisatie vindt plaats op basis van het principe 'mens volgt taak'.

4. Voor de selectie en plaatsing geldt de procedure zoals opgenomen in de artikelen 3, 4 en 5 van de Samenwerkingsovereenkomst, te weten<sup>1</sup>:

### **3 Aanwijzing van functies in de tijdelijke projectorganisatie**

1. Het functieboek MRDH vormt de basis voor de tijdelijke projectorganisatie.
2. Medewerkers krijgen in de tijdelijke projectorganisatie een samenstel van taken opgedragen, die overeenkomen met de resultaatbeschrijving van een functie uit het functieboek MRDH.
3. Alle volgfuncties - zowel die in de vaste kernformatie als die in de flexibele schil - worden bij de start van de definitieve MRDH-organisatie in eerste instantie in de vaste kernformatie van de MRDH-organisatie opgenomen. Dit betekent dat de volgfunctie die aanvankelijk in de flexibele schilformatie van de MRDH-organisatie is opgenomen voor de duur van de functie vervulling door de geplaatste medewerker in de vaste kernformatie van de MRDH-organisatie wordt opgenomen.
4. Bij plaatsing in vrije functies is dit tevens van toepassing voor die medewerkers die behoren tot de categorieën medewerker 1 met een vast dienstverband en 2 met een tijdelijke aanstelling of detachering van minimaal 24 maanden zoals bepaald in artikel 4, leden 7 en 8. De functies die oorspronkelijk in de flexibele schil waren gepositioneerd, worden bij het ontstaan van vacatures alsnog in de flexibele schil opgenomen. Dit betekent dat de flexibele schil ook in omvang flexibel wordt opgebouwd. Uitgangspunt bij de invulling van de flexibele schil blijft de 50:50 verdeling zoals bedoeld in artikel 4, lid 6 van deze Samenwerkingsovereenkomst.
5. Na inwerkingtreding van de Wet afschaffing plusregio's en het instellen van de MRDH-organisatie en de benoeming van de secretaris-generaal worden de medewerkers van de tijdelijke projectorganisatie aangesteld bij de MRDH.

### **4 Uitgangspunten selectie- en plaatsingsprocedure voor de projectorganisatie**

1. De stuurgroep plan B draagt zorg voor een zorgvuldige uitvoering van de selectie- en plaatsingsprocedure.
2. Er wordt gebruik gemaakt van afzonderlijke plaatsingsadviescommissies voor de Vervoersautoriteit, het Economisch Vestigingsklimaat en de Bedrijfsvoering (verder: de plaatsingsadviescommissies, kortweg PAC's). Voorzitter van een plaatsingscommissie is de betreffende beoogd directeur/manager. Leden zijn een onafhankelijk P&O-adviseur en een onafhankelijk selectieadviseur. De PAC's worden benoemd door de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest in overleg met de voorzitter van het Kernteam.
3. De secretarissen stellen een instructie voor de PAC's vast die leidend is voor de selectieprocedure. De inhoud van de instructie wordt afgestemd met de ondernemingsraden van de Stadsregio en het Stadsgewest en de BOR MRDH.
4. De Was-Wordt tabel wordt opgesteld door de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest. De Was-Wordt tabel wordt vastgesteld door de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest in overleg met de voorzitter van het Kernteam.
5. De zwaarwegende adviezen van de PAC's worden gericht aan de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest.
6. Voor het nemen van plaatsingsbesluiten in de tijdelijke projectorganisatie zijn de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest bevoegd. Een plaatsingsbesluit wordt, gelet op artikel 1, 1.1, onder I van deze samenwerkingsovereenkomst, geacht een plaatsing te zijn in de definitieve MRDH-organisatie.
7. De tijdelijke projectorganisatie wordt voor 50% gevuld door de medewerkers van de Stadsregio en voor 50% door de medewerkers van het Stadsgewest, steeds uitgedrukt in fte. Dit geldt zowel voor de vaste kernformatie als de flexibele schil. De PAC's zijn verantwoordelijk om deze verdeling zo getrouw mogelijk te hanteren.
8. Bij het plaatsen in volgfuncties en vrije functies komen eerst de medewerkers met een vaste aanstelling bij de Stadsregio en het Stadsgewest in aanmerking. Zijn die kandidaten niet in

---

<sup>1</sup> De verwijzingen naar artikelen in de beschreven procedure hebben betrekking op de betreffende artikelen in de Samenwerkingsovereenkomst tijdelijke projectorganisatie ter uitvoering van de strategische agenda van de MRDH.

voldoende aantal beschikbaar dan komt ook een tijdelijke medewerker in aanmerking voor plaatsing in een vrije functie. Voor de tijdelijke medewerkers gelden de volgende voorwaarden:

- Het moet gaan om een via tijdelijke aanstelling of via detachering vanuit een gemeente bij de Stadsregio of het Stadsgewest geplaatste medewerker die een reguliere formatieplaats vervult;
  - Die formatieplaats is niet met een vaste medewerker ingevuld, vanwege het gevoerde personeelsbeleid dat met het oog op de aanstaande opheffing van de stadsregio's geen vast dienstverband meer wordt aangeboden;
  - De duur van de tijdelijke aanstelling of detachering bedraagt minimaal 24 maanden (1 januari 2015 als peildatum).
9. Zijn de tijdelijk medewerkers zoals bedoeld in lid 8 niet meer beschikbaar, dan komen medewerkers van de deelnemende gemeenten in aanmerking.
10. Als geen tijdelijke medewerkers zoals bedoeld in lid 8 en geen gemeentelijke medewerkers zoals bedoeld in lid 9 beschikbaar zijn, kunnen tijdelijke medewerkers die op basis van een inhuurovereenkomst werkzaam zijn bij de Stadsregio of het Stadsgewest in aanmerking komen voor plaatsing in een functie, als zij voldoen aan de volgende voorwaarden:
- Het moet gaan om een via een inhuurovereenkomst bij de Stadsregio of het Stadsgewest werkzame medewerker die een reguliere formatieplaats vervult;
  - Die formatieplaats is niet met een vaste medewerker ingevuld, vanwege het gevoerde personeelsbeleid dat met het oog op de aanstaande opheffing van de stadsregio's geen vast dienstverband meer wordt aangeboden;
  - De duur van de inhuur bedraagt minimaal 24 maanden (1 januari 2015 als peildatum) en waarbij de volgorde van selectie en plaatsing geldt zoals beschreven in artikel 5..

## **5 Selectie- en plaatsingsprocedure medewerkers projectorganisatie**

### **5.1 Overig management**

1. Als eerste stap vindt de plaatsing en/of selectie van de managers Openbaar Vervoer, Verkeer en Bedrijfsvoering plaats.
2. Voor zover deze functies niet zijn aan te wijzen als volgfuncties, beslissen de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest in overleg met de voorzitter het Kernteam over de selectie en plaatsing, gehoord de beoogd directeuren Vervoersautoriteit en Economisch Vestigingsklimaat.

### **5.2 Volgfuncties:**

1. In de Was-Wordt tabel wordt aangegeven welke functies als volgfuncties zijn aangemerkt en welke niet.
2. De volgfunctiehouder komt, met toepassing van het uitgangspunt 'mens volgt taak', in aanmerking voor plaatsing op de volgfunctie.
3. In geval van plaatsing op een volgfunctie worden, indien sprake is van onvoldoende ruimte in de formatie, de volgfunctiehouders geplaatst overeenkomstig het anciënniteitsbeginsel. Dit betekent dat de volgfunctiehouder met de langste dienstduur als eerste voor plaatsing in de volgfunctie in aanmerking komt. Onder dienstduur wordt in deze verstaan:
  - voor de medewerkers van het Stadsgewest: de tijd van de volgfunctiehouder in dienst bij het Stadsgewest Haaglanden en diens rechtsvoorganger;
  - voor de medewerkers van de Stadsregio: de ononderbroken dienstduur, gerekend in jaren, in een ambtelijke aanstelling bij de stadsregio Rotterdam of een rechtsvoorganger daarvan of direct voorafgaand aan de aanstelling bij de stadsregio bij de gemeente Rotterdam, in vaste dienst, als bedoeld in artikel 12, tweede of derde lid, of artikel 15, van het Ambtenarenreglement, of in tijdelijke dienst voor een proeftijd, als bedoeld in artikel 13, tweede lid, onderdeel a, van het Ambtenarenreglement. Indien aan een aanstelling in vaste dienst een aanstelling in tijdelijke dienst als bedoeld in artikel 13, tweede lid, onderdeel b, van het Ambtenarenreglement is voorafgegaan, telt ook deze dienstduur mee;
4. Alle medewerkers ontvangen een individuele brief van de secretaris van de Stadsregio respectievelijk het Stadsgewest met de voorgenomen besluiten of er wel of niet sprake is van een volgfunctie en of er sprake is van plaatsing in een volgfunctie. Is een medewerker het niet eens met het voorgenomen besluit of er al dan niet sprake is van een volgfunctie of met het voorgenomen besluit over al dan niet plaatsing in een volgfunctie, dan kan hij daar zijn

zienswijze over kenbaar maken bij de zienswijzecommissie als bedoeld in artikel 5.4. De secretaris besluit vervolgens met in achtneming van het advies van de zienswijzecommissie over de volfunctie en/of en de plaatsing. De medewerker kan daartegen bezwaar indienen conform de reguliere bezwarenprocedure zoals van toepassing bij het Stadsgewest respectievelijk de Stadsregio.

5. Indien er sprake is van plaatsing op een volfunctie en een volfunctiehouder wil daar gebruik van maken, dan is voor hem het plaatsingsproces geëindigd. Is er sprake van een volfunctie en de medewerker wil zijn belangstelling voor een andere functie kenbaar maken, dan behoudt hij het recht om te reageren op een andere functie. Zodra de medewerker in die andere functie geplaatst is, vervalt het recht op de volfunctie.

### 5.3 Belangstelling functies

1. Na definitieve plaatsing van volfunctiehouders als bedoeld in artikel 5.2 vindt de belangstellingsregistratie plaats. Alle medewerkers van het Stadsgewest en de Stadsregio kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor maximaal drie functies in de MRDH-organisatie. De belangstelling kan zowel volfuncties betreffen als vrije functies.
2. De PAC's voeren gesprekken met de medewerkers die hun belangstelling kenbaar hebben gemaakt, in de volgende volgorde:
  - I. vaste medewerkers:
    - a. die volfunctiehouder zijn en definitief geplaatst zijn;
    - b. die volfunctiehouder zijn en wegens onvoldoende formatie niet definitief geplaatst zijn;
    - c. die niet volfunctiehouder zijn;
  - II. medewerkers met een tijdelijk dienstverband en gedetacheerden: medewerkers met een tijdelijk dienstverband of een detacheringovereenkomst bij de Stadsregio of het Stadsgewest zoals bedoeld in artikel 4, lid 8;
  - III. medewerkers van regiogemeenten: medewerkers in vaste dienst van één van de 24 gemeenten die niet al bij de Stadsregio of het Stadsgewest gedetacheerd zijn zoals bedoeld in artikel 4, lid 9. Deze kandidaten worden op basis van detachering geplaatst in de tijdelijke projectorganisatie tot het moment zoals beschreven in artikel 3.4;
  - IV. medewerkers > 24 maanden inhuur: medewerkers die langer dan 24 maanden zijn ingehuurd zoals bedoeld in artikel 4, lid 10. De kandidaten worden op basis van inhuur geplaatst in de tijdelijke projectorganisatie tot het moment zoals beschreven in artikel 3.4;
  - V. externe kandidaten: indien er nog functies onvervuld blijven na de vorige stap, behoort werving in de markt tot de mogelijkheden waarbij geldt dat deze kandidaten niet in dienst komen van de Stadsregio of het Stadsgewest. Deze selectie kan plaatsvinden na plaatsing van de medewerkers als bedoeld in 5.4, lid 3.
3. De PAC's brengen hun advies over de plaatsing van medewerkers uit aan de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest en volgen daarbij de instructie voor de PAC's zoals bedoeld in artikel 4.3.

### 5.4 Plaatsing

1. Bij de plaatsing wordt conform artikel 4, lid 8 de volgorde van 5.3, lid 2 toegepast. Daarbij geldt dat het plaatsen van een belangstellende in een bezette volfunctie pas aan de orde kan zijn als in de formatie ruimte op die volfunctie ontstaat. Indien namelijk de onder 5.2 geplaatste functievolger in een vrije functie wordt geplaatst, ontstaat mogelijk ruimte voor plaatsing van een volfunctiehouder die onder 5.2 vanwege formatietekort niet op de volfunctie kon worden geplaatst of voor plaatsing van een niet-volfunctiehouder. De PAC's bekijken nadrukkelijk of de belangstellende binnen een jaar geschikt te maken is voor een vrije functie.
2. De secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest, gehoord de voorzitter van het Kernteam, stellen het plaatsingsplan vast. Dit plan wordt getoetst op de 50:50 verdeling.
3. De secretaris besluit ten aanzien van plaatsing van de medewerker in de tijdelijke projectorganisatie. Dit plaatsingsbesluit wordt, gelet op artikel 1, 1.1, onder I geacht een plaatsing te zijn in de definitieve MRDH-organisatie.

### 5.5 Zienswijze en bezwaar

1. Voor de behandeling van de zienswijzen bedoeld in artikel 5.2, vierde lid wordt een onafhankelijke zienswijzecommissie ingesteld door de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest. De onafhankelijke zienswijzecommissie bestaat uit een jurist als voorzitter, een

- lid aangewezen door de vakbonden en een lid gezamenlijk aangewezen door de Stadsregio en het Stadsgewest.
2. De zienswijze commissie hoort de medewerker die zijn bedenkingen heeft geuit tegen het al dan niet voorlopig plaatsen op een volfunctie als bedoeld in artikel 5.2.
  3. De zienswijze commissie brengt binnen twee weken een advies uit aan de secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest en de voorzitter van het Kernteam. De secretarissen van de Stadsregio en het Stadsgewest nemen op basis van dit advies een besluit aangaande het al dan niet plaatsen in de volfunctie met in achtname van de zienswijze en het advies van de zienswijze commissie.
  4. De medewerker kan bezwaar indienen tegen het plaatsingsbesluit van de secretaris zoals bedoeld in artikel 5.3, lid 3. Hiervoor geldt de reguliere bezwarenprocedure zoals van toepassing bij het Stadsgewest resp. de Stadsregio.

#### Artikel 4. Conversietabel

1. De functies in het Functieboek MRDH zijn gewaardeerd op basis van de normfuncties uit het normbestand van HR21 en de daar bij behorende puntenscore. De puntenreeks van de MRDH loopt, met uitzondering van de maatwerkfunctie van secretaris-generaal, van 258 tot 985.
2. Bij het opstellen van de conversietabel geldt de puntenreeks van de MRDH als uitgangspunt en zijn binnen de kaders van HR21 de volgende organisatiespecifieke variabelen als input gebruikt om te komen tot de conversietabel voor de MRDH-organisatie:
  - a. Plafond is schaal 19. Deze schaal is van toepassing op de maatwerkfunctie van de secretaris-generaal.
  - b. De salarisstructuur is geënt op de salarisstructuur die is opgenomen in de CAR UWO
  - c. De tussenschalen 10a en 11a in deze structuur worden NIET in de structuur van de MRDH opgenomen.
  - d. De conversie dient daarnaast te leiden tot een onderlinge positionering van functies binnen de salarisstructuur die als rechtvaardig en evenwichtig wordt ervaren.
  - e. De HR21 functiereeksen en –groepen die binnen de MRDH worden gehanteerd dienen in een juiste en logische verhouding tot elkaar komen te staan.
3. De onder het eerste en tweede lid vermelde uitgangspunten leiden tot onderstaande conversietabel voor de functies binnen de MRDH, met uitzondering van de maatwerkfunctie van secretaris-generaal:

bandbreedte	schaal	punten
	1	0 - 51
10	2	52-61
15	3	62-76
65	4	77-141
75	5	142-216
75	6	217-291
80	7	292-371
80	8	372-451
80	9	452-531
95	10	532-626
80	11	627-706
65	12	707-771
50	13	772-821
50	14	822-871
60	15	872-931
40	16	932-971
14	17	972-985
14	18	986-1000
	19	maatwerk

4. De toepassing van de conversietabel heeft geresulteerd in de functiematrix zoals opgenomen in bijlage II van het Functieboek MRDH.
5. Bij de overgang van een medewerker naar de tijdelijke projectorganisatie vindt in geval van een hogere functionele schaal en behoudens individuele afspraken over ingroei in die functionele schaal, inpassing plaats in de naastliggende hogere periodiek van die functionele schaal overeenkomend met het huidige salaris.

#### **Artikel 5. Positie van medewerkers van de stadsregio Rotterdam en het Stadsgewest Haaglanden die niet geplaatst worden in de MRDH**

1. De Samenwerkingsovereenkomst tussen de beide regio's regelt de overgang van de medewerkers van die regio's naar de MRDH via de tijdelijke projectorganisatie. Zij ziet derhalve niet op de medewerkers die niet geplaatst worden.
2. Medewerkers die niet geplaatst worden in de tijdelijke projectorganisatie vallen vanaf het moment dat de beide stadsregio's in liquidatie gaan onder de werking van de respectievelijke sociale plannen.
3. Nu het Sociaal Plan voor de stadsregio Rotterdam een remplaçantenregeling kent en het Sociaal Plan van het Stadsgewest Haaglanden niet is het Stadsgewest Haaglanden bereid via individueel maatwerk toepassing te geven aan een dergelijke regeling conform de uitgangspunten van het beleid van de stadsregio.

#### **Artikel 6 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin dit convenant en de regelingen waarnaar in dit onderhandelaarsakkoord wordt verwezen niet voorziet dan wel toepassing ervan zou leiden tot evident onbillijke situaties, kan van de bepalingen van dit convenant worden afgeweken in een voor de ambtenaar positieve zin.

#### **Artikel 7 Inwerkingtreding en looptijd**

1. Dit convenant treedt in werking direct na ondertekening.
2. Dit convenant vervalt op 31 december 2015.
3. Mochten onvoorziene omstandigheden optreden dan zal de bestuurder het initiatief nemen om voor 1 oktober 2015 nader overleg te voeren met de ondertekenende partijen.
4. Uiterlijk op 1 oktober 2015 zal een evaluatie starten van dit sociaal convenant.
5. Rechten en verplichtingen die aan de individuele ambtenaar zijn toegekend op basis van het bepaalde in dit convenant, behouden ook na het vervallen van deze regeling hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

#### **Artikel 8 Slotbepaling**

1. Voor het op 9 april 2014 overeengekomen Sociaal Plan Stadsgewest Haaglanden geldt dat de datum van inwerkingtreding van 1 januari 2015 zoals opgenomen in artikel 6.2 van dat plan wordt gewijzigd naar de datum waarop het Stadsgewest Haaglanden in liquidatie gaat, met een werkingsduur van drie jaar vanaf die datum.
2. Wijzigingen die na ondertekening van dit sociaal convenant worden voorgenomen, bijvoorbeeld outsourcing, worden eerst besproken met de medezeggenschap en in geval van personele gevolgen met het Georganiseerd Overleg.

#### **Bijlagen:**

- De Samenwerkingsovereenkomst tijdelijke projectorganisatie ter uitvoering van de strategische agenda van de MRDH.
- De instructie voor de plaatsingsadviescommissies.



## Begripsbepalingen

In dit sociaal convenant wordt verstaan onder<sup>2</sup>:

a.	MRDH:	de <u>gemeenschappelijke regeling</u> Metropoolregio Rotterdam Den Haag;
b.	Bestuursforum:	het bestuurlijk overleg tussen de 24 gemeenten over de oprichting van de MRDH;
c.	Kernteam:	het overleg van de gemeentesecretarissen van Den Haag, Rotterdam, Rijswijk, Delft, Krimpen aan den IJssel en Lansingerland met de kwartiermakers MRDH, onder voorzitterschap van de gemeentesecretaris van Den Haag en onder plaatsvervangend voorzitterschap van de gemeentesecretaris van Rotterdam, dat in opdracht van het Bestuursforum alle voorbereidingen treft voor oprichting van de MRDH;
d.	Voorzitter Kernteam	de voorzitter van het onder punt d genoemde overleg en in deze overeenkomst gelijk gesteld aan de door het Bestuursforum te benoemen beoogd secretaris-generaal van de MRDH. Vanaf het moment dat de benoeming van de beoogd secretaris-generaal van de MRDH in het Bestuursforum heeft plaatsgevonden, neemt de secretaris-generaal in deze samenwerkingsovereenkomst de rol van de voorzitter van het Kernteam over;
e.	Functieboek MRDH:	het document dat de functiebeschrijvingen omvat van alle functies die binnen de MRDH-organisatie beschikbaar zijn;
f.	Volgfunctie:	een functie wordt als volgfunctie aangemerkt indien minimaal 65% van de nieuwe functie (Wordt) overeenkomt met een bestaande functie (Was).
g.	Volgfunctiehouder	Om te bepalen of al dan niet sprake is van een volgfunctiehouder worden vergeleken: 1. de generieke profielen (Was-Wordt) conform het volgfunctieoverzicht, vervolgens ter specificering; 2. het domein en de feitelijke taken (Was) met de resultaatbeschrijvingen (Wordt); als het generieke profiel niet aan de orde is, maar de specificering wel (voor 65% of meer van de feitelijke taken) dan wordt de functie wel als volgfunctie aangemerkt, met dien verstande dat een functievolger die voldoet aan zowel het generieke profiel als de specificering voorrang heeft.
h.	Was-Wordt tabel:	het overzicht van generieke functies uit het functieboek MRDH waarin aangegeven staat welke generieke functies van de Stadsregio en het Stadsgewest volgfuncties zijn en welke functies dat niet zijn;
i.	Vrije functie:	een functie die niet is ingevuld op basis van een volgfunctie;
j.	Plaatsing:	de opdracht tot uitvoering in de tijdelijke projectorganisatie van een samenstel van taken die overeenkomen met de resultaatbeschrijving van een functie uit het Functieboek MRDH. Een besluit tot plaatsing in de tijdelijke projectorganisatie is een plaatsing in de beoogde MRDH-organisatie;
k.	Medewerker:	Stadsgewest Haaglanden: diegene die op basis van een vaste ambtelijke aanstelling in dienst is van het Stadsgewest Haaglanden; stadsregio Rotterdam: de medewerker die op grond van het Ambtenarenreglement in vast dienst bij de stadsregio is aangesteld en de medewerker in tijdelijke dienst van de stadsregio zoals bedoeld in artikel 2, derde lid, van het sociaal plan stadsregio Rotterdam; tenzij in de betreffende bepaling uitdrukkelijk anders is bepaald.

<sup>2</sup> Daar waar van toepassing zijn de definities uit het sociaal plan stadsregio Rotterdam en het sociaal plan Stadsgewest Haaglanden letterlijk overgenomen. Bij de betreffende definities is aangegeven naar welk sociaal plan het verwijst.

		Daar waar gesproken wordt over 'de medewerker' betreft dit zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerker;
l.	Flexibele schil;	functies binnen de MRDH-organisatie die vervuld worden door medewerkers die vanuit een gemeente op die betreffende functies gedetacheerd worden;
m.	Ambtenarenreglement;	stadsregio Rotterdam: de Verordening tot regeling van de rechtstoestand van de ambtenaren van de gemeente Rotterdam;
n.	Bezoldigingsbesluit	stadsregio Rotterdam: het Bezoldigingsbesluit 1993 van de gemeente Rotterdam;
o.	Bezoldiging	Stadsgewest Haaglanden: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen;
p.	HR21	HRM-concept voor (inter)gemeentelijke organisaties dat een volledig dekkend normbestand van (gewaardeerde) generieke functiebeschrijvingen biedt. Elke functiebeschrijving uit HR21 is voorzien van een vaste puntenscore. Door het selecteren van functies en het koppelen aan de eigen salarisstructuur (conversie) ontstaat direct inzicht in het palet van functiebeschrijvingen, waarderingen en beloningsverhoudingen;
q.	Salarisstructuur	de structuur van schalen en periodieken;
r.	Conversietabel	tabel waarmee de geselecteerde functies geplaatst worden in salarisschalen;
s.	Maatwerkfunctie	lokaal gemaakte functie die afwijkt van het normbestand van HR21;
t.	Salaris	Stadsgewest Haaglanden: het voor de medewerker geldende bedrag van de aan de medewerker toegekende schaal als bedoeld in artikel 3.1 van de CAR; stadsregio Rotterdam: het salaris als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder e van het Ambtenarenreglement, te weten: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het bedrag uit de salarisklassen, vastgesteld op grond van artikel 28, waarop de medewerker aanspraak heeft dan wel, als voor zijn betrekking een of meer vaste bedragen gelden, dat bedrag;</li> <li>2. De toelagen bedoeld als in artikelen 30<sup>3</sup> en 35, lid 2 van het Ambtenarenreglement, waaronder begrepen de persoonlijke prestatietoelage (PPT, artikel 9 van het Bezoldigingsbesluit) en de tijdelijke persoonlijke toelage (TPT, artikel 13 van het Bezoldigingsbesluit), maar niet de persoonlijke prestatie-uitkering (PPU, artikel 10 van het Bezoldigingsbesluit) of de waarnemingstoelage (artikel 17 van het Bezoldigingsbesluit);</li> </ol>
u.	CAR UWO	de arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
w.	Georganiseerd Overleg	het overleg tussen een vertegenwoordiging van de werkgever(s) en een vertegenwoordiging van de werknemers over arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid en personeelsbeleid;
v.	Remplaçantenregeling	plaatsmakersregeling waarin een werknemer (plaatsmaker) die vrijwillig met ontslag wil gaan zich tijdens het reorganisatieproces kan melden om plaats te maken voor een collega die anders voor ontslag in aanmerking zou komen. De plaatsmaker kan dan aanspraak maken op een ontslaguitkering of loondoorbetaling uit het Sociaal Plan;
x.	Outsourcing	de strategische keuze door de organisatie om één of meer bedrijfsactiviteiten uit te besteden aan een dienstverlenende onderneming of toeleverancier.

<sup>3</sup> art. 30 Bezoldigingsbesluit: toelage minimumloon.

Aldus overeengekomen te Den Haag, d.d. 2 oktober 2014.

**De vereniging Abvakabo FNV,**  
namens deze,

X. van de Scheur

G.J.M. Boggia

**De vereniging CNV Publieke Zaak,**  
namens deze,

mevrouw W. Pijnacker

**de voorzitter van het kernteam Metropoolregio Rotterdam Den Haag**

mevrouw mr. drs. A.W.M. Bertram

**de secretaris van de stadsregio Rotterdam**

drs. J. Fix

**de secretaris van het Stadsgewest Haaglanden**

mr. M.J. Toet