Haarlem

B&W besluit

Publicatie

Onderwerp Plaatsingsplan (voordracht tot plaatsing medewerkers gemeente Haarlem naar GR Milieudienst IJmond)	Bestuurlijk behandelvoorstel (2013/503324) MS/HRM
Collegebesluit 1. Het college besluit over te gaan tot reorganisatie-ontslag met ingang van 1 januari 2014, conform het plaatsingsplan (bijlage A) bij de Milieudienst IJmond. 2. Het college verklaart één medewerker conform bijlage B met ingang van 1 januari 2014 herplaatsbaar. 3. Het college stelt het Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond (bijlage C) vast. 4. Het college stelt de Spelregels overdracht ambtenaren gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond (bijlage D) vast. 5. Het college stelt de "Regeling Bijzonder Overleg Milieudienst IJmond"(bijlage E) vast. 6. De besluiten onder 1 en 2 zijn definitief na positief advies van de Ondernemingsraad en overeenstemming met het Georganiseerd Overleg. 7. Betrokken medewerkers worden mondeling en schriftelijk geïnformeerd over dit besluit. 8. Dit besluit heeft geen financiële consequenties.	**Auteur:** Koster-van der Burg, C.J. **Email:** **Telefoonnr** 023-5114486
Samenvatting/Doel/grond besluit Op 20 augustus 2013 heeft het college van Burgemeester en Wethouders besloten definitief toe te treden tot de GR Milieudienst IJmond. Het basistakenpakket (Packagedeal) en alle inrichtingsgebonden milieutaken worden met ingang van 1 januari 2014 overgedragen aan de GR Milieudienst IJmond. De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven. Vooruitlopend op dit definitieve besluit zijn sinds begin 2013 al 9 medewerkers van de hoofdafdeling Veiligheid, Vergunning en Handhaving (afdeling Handhaving Behouwde Omgeving en afdeling Omgevingsvergunning) op detacheringsbasis werkzaam bij de Milieudienst IJmond. In oktober zijn de overige functies middels plaatsingsgesprekken ingevuld dat geleid heeft tot een plaatsingsplan. Tevens is er een sociaal plan (Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond) met de vakbonden via een Bijzonder Georganiseerd Overleg afgesproken. Dit betekent dat aan de medewerkers met ingang van 1 januari 2014 reorganisatieontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 van het Ambtenarenreglement 1995.	**B&W vergadering** Vergadering BenW d.d. 17-12-2013 **Bijlagen**

2013/503324 publicatieformulier
2

Collegebesluit

Onderwerp: Plaatsingsplan (voordracht tot plaatsing medewerkers gemeente Haarlem naar GR Milieudienst IJmond)
BBV nr: 2013/503324

1. Inleiding
Op 20 augustus 2013 heeft het college van Burgemeester en Wethouders besloten definitief toe te treden tot de GR Milieudienst IJmond. Het basistakenpakket (Packagedeal) en alle inrichtingsgebonden milieutaken worden met ingang van 1 januari 2014 overgedragen aan de GR Milieudienst IJmond. Op 17 oktober 2013 heeft de gemeenteraad ingestemd met de definitieve toetreding de GR Milieudienst IJmond. De Ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven. Op 2 oktober 2013 is er een sociaal plan (*Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond)* afgesproken met de vakbonden via een Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO). Naast het in het BGO afgesproken Overgangsprotocol zijn er in het eigen Georganiseerd Overleg van de gemeente Haarlem *Spelregels overdracht ambtenaren gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond (plaatsingsproces)* afgesproken met de vakbonden.
Vooruitlopend op dit definitieve besluit zijn sinds begin 2013 al 9 medewerkers van de hoofdafdeling Veiligheid, Vergunning en Handhaving op detacheringsbasis werkzaam bij de Milieudienst IJmond. In oktober 2013 zijn de overige functies ingevuld dat geleid heeft tot een plaatsingsplan. Op basis van dit plaatsingsplan worden de medewerkers voorgedragen tot plaatsing bij de GR Milieudienst IJmond. Dit betekent dat aan de medewerkers met ingang van 1 januari 2014 reorganisatieontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 van het Ambtenarenreglement 1995.

2. Besluitpunten college
1. Het college besluit over te gaan tot reorganisatie-ontslag met ingang van 1 januari 2014, conform het plaatsingsplan (bijlage A) bij de Milieudienst IJmond.
2. Het college verklaart één medewerker conform bijlage B met ingang van 1 januari 2014 herplaatsbaar.
3. Het college stelt het Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond (bijlage C) vast.
4. Het college stelt de Spelregels overdracht ambtenaren gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond (bijlage D) vast.
5. Het college stelt de ‘Regeling Bijzonder Overleg Milieudienst IJmond’(bijlage E) vast.
6. De besluiten onder 1 en 2 zijn definitief na positief advies van de Ondernemingsraad en overeenstemming met het Georganiseerd Overleg.
7. Betrokken medewerkers worden mondeling en schriftelijk geïnformeerd over dit besluit.
8. Dit besluit heeft geen financiële consequenties.

3. Beoogd resultaat
Reorganisatieontslag voor betrokken medewerkers per 1 januari 2014
.

4. Argumenten
Dit voorstel is een uitwerking op eerder genomen besluit (toetreding tot de GR Milieudienst IJmond)

Het college is in eerdere besluitvorming akkoord gegaan met de definitieve toetreding tot de GR Milieudienst IJmond. Op 17 oktober 2013 heeft de gemeenteraad ingestemd met de definitieve toetreding tot de GR Milieudienst IJmond. Alle taken op gebied milieuhandhaving,- vergunningverlening en alle inrichtingsgebonden milieutaken gaan per 1 januari 2014 definitief over naar de GR Milieudienst IJmond.

Vanuit het principe 'mens volgt werk' gaan betreffende medewerkers per 1 januari 2014 over naar de GR Milieudienst IJmond
De medewerkers krijgen per 1 januari 2014 een aanstelling voor onbepaalde tijd en zonder proeftijd bij de GR Milieudienst IJmond. Gelijktijdig met de indiensttreding wordt aan de medewerkers eervol ontslag verleend uit de ambtelijke dienst van de gemeente Haarlem.
De GR Milieudienst IJmond volgt de CAR-UWO.

Het college heeft in eerdere besluitvorming mandaat verleend aan voorzitter van het Dagelijks Bestuur van de Milieudienst IJmond om mede namens de gemeente Haarlem een sociaal plan bij de Milieudienst af te sluiten
De afspraken zijn opgenomen in het 'Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond. Dit overgangsprotocol wordt door het college bekrachtigd.

Het college heeft in eerdere besluitvorming mandaat verleend om met één werkgeversdelegatie overleg te voeren met de vakbond Abvakabo FNV
In verband met de overgang van personeel uit zowel de Provincie Noord-Holland, de gemeente Haarlem als de Milieudienst IJmond dient voor de organisatie van het overleg met de vakbonden een Commissie Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) te worden ingesteld zodat niet in de verschillende GO's afzonderlijk overleg hoeft te worden gevoerd. In dit BGO is de gemeente Haarlem als werkgever vertegenwoordigd door de werkgeversvertegenwoordiging in het BGO. Hiertoe is bij besluit van 20 augustus 2013 door het college een mandaat verleend aan de voorzitter van de Milieudienst IJmond. Namens de werknemersvertegenwoordiging in het Haarlems GO is het overleg in het BGO namens de werknemers gevoerd door de bezoldigd bestuurder van de vakbond Abvakabo FNV, mw. M. Rotgers. Deze regeling wordt door het college bekrachtigd.

Dit besluit heeft geen financiële consequenties
Het plaatsingsplan is tot stand gekomen volgens gemaakte afspraken in het Sociaal Statuut 2011, de Spelregels overdracht ambtenaren gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond (plaatsingsproces) en het Ambtenarenreglement 1995.
Het plaatsingsplan is conform eerdere besluitvorming over toetreding tot de GR Milieudienst IJmond waarover in de collegevergadering van 20 augustus 2013 is besloten.

5. Kanttekeningen
Het plaatsingsplan is op 27 november 2013 besproken in de Centrale Plaatsingscommissie. De Ondernemingsraad heeft in deze vergadering aangegeven akkoord te zijn met het plaatsingsplan (voordracht tot plaatsing bij de GR Milieudienst IJmond). Er heeft afstemming met het Georganiseerd Overleg plaatsgevonden over het plaatsingsplan. Aan de Vakorganisaties is gevraagd uiterlijk 13 december 2013 te reageren op het plaatsingsplan. Indien de reactie aanleiding geeft om het plaatsingsplan (voordracht tot plaatsing bij de Milieudienst IJmond) bij te stellen dan wordt u hierover geïnformeerd.

Op basis van voorliggend plaatsingsplan wordt één medewerker met ingang van 1 januari 2014 herplaatsbaar. Voor zowel de medewerker als voor de Milieudienst IJmond en de gemeente Haarlem is het niet wenselijk dat betrokkene mee overgaat naar de Milieudienst IJmond. Hiervoor is de afdeling met de betrokken medewerker in gesprek. Getracht wordt om voor alle partijen tot een gewenste oplossing te komen. Deze oplossing zal binnen de beschikbare budgetten plaatsvinden.

6. Uitvoering
Betrokken medewerkers krijgen een ontslagbesluit met een kopie van het collegebesluit.

7. Bijlagen
De volgende bijlagen zijn onderdeel van deze nota:

A. Plaatsingsplan
B. Herplaatsbare medewerker
C. Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond
D. Spelregels overdracht ambtenaren gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond
E. Regeling Bijzonder Overleg Milieudienst IJmond

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris de burgemeester

Organisatie	Team nieuw	Functienaam	Fte toegestaan	Schaal	Status	Fte geplaatst	Fte over/tekort	Functienaam oud	Functieschaal	Salarisschaal	fte	Status functie
MDY	Team milieubeheer	Medewerker Milieubeheer	1,00	9	Voortgezet	1,00		Inspecteur algemeen	9	9	1,00	Voortgezet
MDY	Team milieubeheer	Medewerker Milieubeheer	6,00	10	Voortgezet	1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
						1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
						1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
						1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
						1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
						1,00		Inspecteur specialist	10	10	1,00	Voortgezet
MDY	Team milieuadvisering	Medewerker Milieubeheer	1,83	10	voortgezet	1,00		Senior planbeoordelaar specialist	10	10	1,00	Voortgezet
							0,83					
MDY	Team milieubeheer	Medewerker Milieubeheer (astbesttaken)	1,00	10	Voortgezet	0,89	0,11	Inspecteur specialist	10	10	0,89	Voortgezet
			1,00	9		1,00		Inspecteur algemeen	9	9	1,00	Voortgezet
MDY	Bedrijfsbureau	Medewerker Secretariaat	0,82	7	Voortgezet	0,82		Administratief medewerker	7	7	0,82	Voortgezet
MDY	Bedrijfsbureau	Stafmedewerker	1,00	10	Voortgezet	1,00		Senior medewerker DIV	10	10	1,00	Voortgezet
Totaal			12,65			11,71						

2-dec-13

Bijlage B Overzicht herplaatsbaren

formeleNaam	geboorte datum	Leeftijd	Datum ingang arbeidsrelatie gemeente Haarlem	Sociaal statuut	Reintegratie-termijn Peildatum = 1 januari 2014	Totale bemiddelings-periode	Oude functie	Functie Schaal	Afdeling	Toelichting
			1-4-2001	2011	11 maanden	23 maanden	Senior planbeoordelaar specialist	10	OV	per 1 januari 2014 bemiddeling via Vlot

Milieudienst ijmond
REGIONALE UITVOERINGSDIENST

Overgangsprotocol regelende de plaatsing van ambtenaren van gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij Milieudienst IJmond.

De overgang van provinciale en gemeentelijke milieutaken naar de RUD-en gaat gepaard met de overgang van personeel van de ene naar de andere werkgever. Het overgangsprotocol is bedoeld om de zorgvuldige overgang van ambtenaren van Provincie Noord-Holland en gemeente Haarlem naar Milieudienst IJmond te borgen en te garanderen.

Het overgangsprotocol betreft een overeenkomst tussen de betrokken werkgever en de representatieve werknemersorganisaties. De afspraken die hierin worden opgenomen zijn bindend voor de betrokken werkgever en de vakbond en gelden voor alle ambtenaren die gevolgen ondervinden van de overgang van (provinciale en gemeentelijke) milieutaken naar Milieudienst IJmond.

Centraal in het overgangsprotocol staat dat partijen er naar streven de werkgelegenheid te behouden. Het adagium bij de toepassing van het overgangsprotocol luidt dan ook "mens volgt 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 dit overgangsprotocol, waarbij de bepalingen in de CAR-UWO in acht worden genomen.

Het Algemeen Bestuur van Milieudienst IJmond, hierbij vertegenwoordigd door de voorzitter, de heer H. Erol enerzijds;

en de organisatie van de ambtenaren te weten:
Abvakabo/FNV, vakbond voor werknemers in dienst van de overheid, vertegenwoordigd door mevrouw M. Rotgers anderzijds;

Overwegende dat:

- de ambtenaar een ongewijzigde functie, een passende functie of geschikte functie zal krijgen;
- de ambtenaar ten gevolge van de overgang in het structurele inkomen (bezoldiging) geen financieel nadeel mag ondervinden, één en ander bezien in de brede afweging van de huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tegenover de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van Milieudienst IJmond, zoals weergegeven in de rechtpositievergelijking (AWVN, zie bijlage);
- een garantie geldt voor het structureel inkomen (bezoldiging);
- een gelijk dan wel vergelijkbaar pakket ten behoeve van ziektekostenverzekering zal worden geboden door Milieudienst IJmond;

- een ouderdomspensioen bij het ABP zal worden geboden door Milieudienst IJmond;
- in geval van verschillen zal compensatie plaatsvinden door de latende organisatie. Compensatie van deze verschillen worden vastgelegd in het overdrachtsdocument;
- bij afbouw van niet-structurele toelagen (zoals bijvoorbeeld jubileumgratificatie) e.d. gelden de afbouwregelingen van de latende organisatie;
- er een terugkeergarantie van vijf jaar van toepassing is op de te plaatsen medewerkers van Provincie Noord-Holland. Mocht het zo zijn dat de inbreng van taken door Provincie Noord-Holland verandert vanwege bijvoorbeeld verwachte wijziging in wet- en regelgeving en daardoor het adagium 'mens volgt werk' niet meer volledig zal voldoen na de overgang naar Milieudienst IJmond, hebben de medewerkers van de provincie tot vijf jaar na de overgang de garantie terug te keren naar Provincie Noord-Holland met behoud van bezoldiging. Dit is opgenomen in het Sociaal Statuut van Provincie Noord-Holland;
- er een overdrachtsdocument door de latende organisatie wordt opgesteld, waarin inzichtelijk is gemaakt welke afspraken zijn gemaakt inzake opleiding, verlof, eventuele betalingsregelingen e.d.;
- dat het college van Burgemeester en Wethouders van gemeente Haarlem het uitgangspunt van het bestuur van Milieudienst IJmond ondersteunt dat de komende drie jaar geen efficiencytaakstelling wordt opgelegd aan de nieuw op te richten Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond onder de voorwaarde dat de prijs/kwaliteitsverhouding van de dienstverlening gelijk blijft of wordt verbeterd.
- na toetreding tot de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond en de taken van de Haarlemse ambtenaren definitief zijn overgedragen, komt van rechtswege de detacheringsovereenkomst per 1 januari 2014 te vervallen en treden de Haarlemse ambtenaren in vaste dienst bij de Milieudienst IJmond. De afspraken die opgenomen zijn in de bijlage van de detacheringsovereenkomst w.o. het ziekteverzuim, verlof, personeelsgesprekken, veiligheidsmaterialen worden opgenomen in het overdrachtsdocument van de gemeente Haarlem onder verwijzing naar de regeling die bij de Milieudienst IJmond hierover van toepassing is.
- de spelregels 'overdracht van taken' van toepassing zijn op de Haarlemse ambtenaren in het kader van de overdracht van taken naar de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond.
- dat op basis van de rechtspositievergelijking gemeente Haarlem voor een periode van drie jaar het nadelige verschil (dit is het verschil tussen het totaal aantal verlofuren incl. leeftijdsverlof en één extra feestdag en het totaal aantal verlofuren, incl. leeftijdsverlof en roostervrije dagen die de ambtenaar ontvangt als hij in dienst treedt bij Milieudienst IJmond) compenseert. Het nadelige verschil wordt bij ontslag van de Haarlemse ambtenaar in één keer gecompenseerd (tenzij de ambtenaar aangeeft dat het vanuit belastingtechnisch oogpunt gunstiger is om het in 2 delen uit te betalen) waardoor bij indiensttreding bij Milieudienst IJmond hieraan geen rechten meer kunnen worden ontleend. Uitgangspunt voor de roostervrije dagen is het kalenderjaar 2014.
- een zorgvuldige begeleiding van de ambtenaar in het traject van overgang zal plaatsvinden.

komen in het kader van de overgang van de bij de voornoemde organisatie werkzame ambtenaren de volgende bepalingen overeen:

I DOELGROEP EN DOEL

Dit overgangsprotocol heeft betrekking op 12,65 fte voor gemeente Haarlem en 8,56 fte voor Provincie Noord-Holland. Voor gemeente Haarlem is 10,83 fte in het kader van het primaire proces, voor Provincie Noord-Holland is dit 6,89 fte. Daarnaast brengen gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland respectievelijk 1,82 fte en 1,17 fte overhead in. Deze ambtenaren hebben op het moment van overgang een ambtelijke aanstelling volgens de rechtspositie van respectievelijk Provincie Noord-Holland en gemeente Haarlem. Dit protocol beoogt het bieden van collectieve garanties voor bovengenoemde ambtenaren die geconfronteerd worden met de overgang van hun taken naar de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond.

II DEFINITIES

Huidige werkgever (de latende organisatie)
Provincie Noord-Holland en gemeente Haarlem.

Nieuwe werkgever
Milieudienst IJmond, gevestigd te Beverwijk.

Functie
Het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar wordt verricht.

Rechtspositie
De rechtspositie die wordt gehanteerd is de CAR-UWO.

Bezoldiging
Het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende structurele emolumenten en toelagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.

Ongewijzigde functie (functievolger)
Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de overgang naar Milieudienst IJmond vervulde. Dit betreft een functie die voor ten minste 80% overeenkomt met de oude functie.

Passende functie
Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten in redelijkheid kan worden opgedragen. Een passende functie is van hetzelfde salarisniveau als de functie bij zijn huidige werkgever.

Geschikte functie
Een functie die niet valt onder het begrip 'gelijk of passend', doch die een ambtenaar tijdelijk in afwachting van het beschikbaar komen van een passende of gelijke functie kan vervullen, of op vrijwillige basis bereid is die te vervullen.

Peildatum
De datum van de overgang van de taken naar Milieudienst IJmond is 1 januari 2014.

III AANSTELLING

Aan de ambtenaar die bij Milieudienst IJmond geplaatst wordt, wordt met toepassing van de voor betrokken ambtenaar geldende rechtspositieregeling, door de huidige werkgever eervol ontslag verleend onder gelijktijdige aanstelling door Milieudienst IJmond.

IV INKOMENSGARANTIEREGELING

De nieuwe werkgever garandeert een gelijkblijvende bezoldiging en een salarisperspectief per overgangsdatum, zoals de ambtenaar gehad zou hebben zonder de wijziging van de rechtspositie. Andere afspraken worden slechts gegarandeerd voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd.

Binnen werkingssfeer van de garantie vallen in totaliteit de volgende componenten:
- het bruto-maandsalaris;
- de vakantietoelage;
- de structurele eindejaarsuitkering;
- een eventuele garantietoelage;
- sociale verzekeringspremies;
- pensioenpremies;
- loonheffing;
- de werkgeverbijdrage levensloop;
- de werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering;

Daarnaast biedt Milieudienst IJmond een cafetaria-model, dat vergelijkbaar is met het pakket dat nu bij de latende organisatie gangbaar is (zoals bedrijfsfietsenregeling, verkoop en aankoop van verlofuren, vakbondscontributie, uitruil woon-werkvergoeding met eindejaarsuitkering).

De nieuwe werkgever stelt de ambtenaren in de nieuwe organisatie aan in een functie met dezelfde functionele salarisschaal als hun oude functie.

V DIENSTJAREN

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

VI VERLOFDAGEN

Bij de overgang kunnen de ambtenaren met een fulltime aanstelling maximaal 72 uur aan verloftegoed inbrengen. Bij een parttime aanstelling geldt dit aantal uur naar rato van het dienstverband.

VII REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER BIJ STANDPLAATSWIJZIGING

Standplaats voor de ambtenaren wordt Beverwijk. Van toepassing is de rechtspositie van Milieudienst IJmond, te weten de CAR/UWO. De reiskosten worden uitbetaald conform de reiskostenregeling van Milieudienst IJmond.

VIII OVERDRACHTSDOCUMENT

Voor de feitelijke indiensttreding zal aan de ambtenaar een overzicht worden verstrekt waaruit blijkt hoe zijn/haar bruto maandinkomen bij Milieudienst IJmond zal zijn samengesteld.

IX HARDHEIDSCLAUSULE

In individuele gevallen waarin dit overgangsprotocol niet voorziet of waarin de toepassing van dit overgangsprotocol leidt tot een kennelijk onbillijke situatie voor een ambtenaar, handelt de nieuwe werkgever, Milieudienst IJmond, in de geest van dit overgangsdocument ofwel in maatwerk.

Dit protocol treedt in werking op het moment dat de taken van de ambtenaren formeel zijn overgedragen aan Milieudienst IJmond en dat door de overgang op de peildatum de rechtspositie van Milieudienst IJmond integraal van toepassing is, onder toepassing van de bepalingen van dit overgangsprotocol.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de Commissie voor het Bijzonder Georganiseerd Overleg van Milieudienst IJmond op 2 oktober 2013 en getekend in 2-voud:

Namens de werkgever:	Namens de werknemers:
H. Erol Algemeen Bestuur Milieudienst IJmond voorzitter BGO	M. Rotgers Regiobestuurder ABVAKABO FNV
.....	.....

Milieudienst ijmond
REGIONALE UITVOERINGSDIENST

Bijlagen:

1. Rechtspositievergelijking AWVN
2. Was-wordtlijst

Haarlem

OVERDRACHT AMBTENAREN GEMEENTE HAARLEM NAAR MILIEUDIENST IJMOND (PLAATSINGSPROCES).
dd. 7 oktober 2013

Op 18 december 2012 heeft het college besloten dat alle taken die krachtens of mede voortvloeien uit de Wet milieubeheer ten aanzien van de inrichtingsgebonden milieutaak en de taken zoals bedoeld in de packagedeal met ingang van 1 februari 2013 op te dragen aan de Milieudienst IJmond en daartoe de directeur van de Milieudienst IJmond te mandateren. Het college heeft besloten om toe te treden tot de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond. Door toetreding tot de Gemeenschappelijke Regeling wordt invulling gegeven aan de landelijke verplichting om het basistakenpakket uit te laten voeren door een regionale uitvoeringsdienst.

Met ingang van 1 januari 2014, mits de formele besluitvorming daaromtrent conform planning verloopt, vindt de overdracht van taken plaats naar de Milieudienst IJmond. De bedoeling is om samen met de provincie Noord-Holland op hetzelfde moment toe te treden tot de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond.

Milieudienst IJmond, provincie Noord-Holland en gemeente Haarlem gaan er in beginsel vanuit dat de ambtenaren die taken uitvoeren die overgaan naar de Milieudienst IJmond, met de taken mee overgaan naar de Milieudienst IJmond. Uitgangspunt hierbij is dat als het takenpakket van de ambtenaar bij de gemeente Haarlem in overwegend dezelfde samenstelling terugkomt bij de Milieudienst IJmond, de ambtenaar overgaat naar de Milieudienst IJmond volgens het uitgangsprincipe 'mens volgt werk'. Deze ambtenaren worden direct geplaatst bij de Milieudienst IJmond.

Als de taken van ambtenaren niet direct vallen onder het uitgangsprincipe 'mens volgt werk' en/of niet in overwegende mate overgaan naar de Milieudienst IJmond zullen afspraken zoals in onderstaande plaatsingsproces zijn beschreven, worden gevolgd.

Milieudienst IJmond heeft een Overgangsprotocol opgesteld regelende de plaatsing van de ambtenaren van de gemeente Haarlem en Provincie Noord-Holland bij de Milieudienst IJmond. De provincie Noord-Holland heeft eigen spelregels (Preallocatie RUD's) opgesteld voor de ambtenaren die overgaan naar één van de omgevingsdiensten in Noord-Holland.

Ook de gemeente Haarlem heeft, als aanvulling op het Sociaal Statuut 2011, voor de ambtenaren die van de gemeente Haarlem overgaan naar de Milieudienst IJmond eigen spelregels voor de pre-allocatie gemaakt. Voorliggend document bevat de plaatsingsregels (voor de nog openstaande functies) in het kader van voordracht tot plaatsing bij de Milieudienst IJmond.

Aangezien het traject al in voorbereiding is, wordt expliciet aan het Georganiseerd Overleg overeenstemming gevraagd om de plaatsingsregels van het Sociaal Statuut 2011 (hoofdstuk 2) op het onderstaande proces van toepassing te verklaren, nu er nog geen nieuw sociaal statuut in werking is getreden. Immers, vanaf 1 februari 2013 zijn al 9 ambtenaren van de gemeente Haarlem (in het kader van 'mens volgt werk') op detacheringbasis werkzaam bij de Milieudienst IJmond.

Het doel van deze afspraken is dat op een eenduidige, rechtmatige wijze de ambtenaren worden voorgedragen tot plaatsing en geen nadeel ondervinden in de belangrijkste arbeidsvoorwaarden als zij in dienst treden bij de Milieudienst IJmond. Aangezien de gemeente Haarlem de komende jaren te maken krijgt met forse bezuinigingstaakstellingen is het uitgangspunt zoveel mogelijk ambtenaren mee over te laten gaan naar de Milieudienst IJmond ('mens volgt werk'; 'geen taken zonder mensen'). Hierdoor wordt boventalligheid binnen de eigen organisatie zoveel mogelijk voorkomen.

Overwegende dat

- het college van de gemeente Haarlem heeft besloten deel te nemen aan de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond.
- de raad van de gemeente Haarlem in 2013 naar verwachting eveneens zal besluiten tot toetreding tot de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond.
- mocht de raad van de gemeente Haarlem toch besluiten niet toe te treden tot de Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond, de werking van de in deze notitie opgenomen spelregels en de daaraan gekoppelde afspraken uit het overgangsprotocol door de gemeente Haarlem en de Abvakabo/FNV dan opnieuw worden bezien.
- negen ambtenaren op detacheringsbasis reeds sinds 1 februari 2013 vanuit de gemeente Haarlem werkzaam zijn bij de Milieudienst IJmond.
- de spelregels met betrekking tot artikel 1. tweede deel, 4. en 5 van paragraaf 'proces overdracht van taken en ambtenaren', zoals opgenomen in deze notitie, niet van toepassing zijn op de negen ambtenaren, die reeds op detacheringsbasis vanuit de gemeente Haarlem werkzaam zijn binnen de Milieudienst IJmond. Voor hen geldt alleen het gestelde in artikel 1., eerste deel, en wel het uitgangsprincipe 'mens volgt werk', een en ander zoals verwoord in artikel 1. eerste deel en artikel 2 van de betreffende paragraaf.
- de spelregels met betrekking tot artikel 1 van de paragraaf 'belangstellingsregistratie', zoals opgenomen in deze notitie, niet van toepassing zijn op de negen ambtenaren, die reeds op detacheringsbasis vanuit de gemeente Haarlem werkzaam zijn binnen de Milieudienst IJmond.
- het Overgangsprotocol van de Milieudienst IJmond van toepassing is op alle ambtenaren van de gemeente Haarlem die mee overgaan naar de Milieudienst IJmond. Enkele artikelen zijn zelfs uitsluitend voor de over te dragen ambtenaren van de gemeente Haarlem van toepassing. Duidelijkheidshalve worden deze artikelen niet in deze notitie opnieuw opgenomen.
- de Milieudienst IJmond de rechtspositie van de CAR-UWO volgt. Daarbij is door de AWVN een rechtspositievergelijking gemaakt tussen de belangrijkste arbeidsvoorwaarden van de Gemeente Haarlem, Provincie Noord-Holland en de Milieudienst IJmond (zie bijlage conclusie rechtspositievergelijking). Met de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in dat kader wordt bedoeld:
    - De vaste jaarlijkse beloning, inclusief vaste inkomensbestanddelen als de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage.
    - De netto jaarlijkse arbeidsduur, rekening houdend met verlofuren, leeftijdsverlof en feestdagen.
    - Vergoeding woon-werkverkeer
    - Vergoeding voor ziektekosten
- het overgangsprotocol met de Milieudienst IJmond is ondertekend op 2 oktober 2013 in het Bijzonder Georganiseerd Overleg dat gevoerd is tussen de provincie Noord-Holland, Milieudienst IJmond, gemeente Haarlem en de vakbond ABVAKABO/FNV en enkele medewerkers van de provincie Noord-Holland. De ondertekening heeft plaatsgevonden door de voorzitter van de Milieudienst IJmond, de heer H. Erol en mevrouw M. Rotgers van de Abvakabo/FNV. De heer Erol was gemandateerd om namens het college van Burgemeester en Wethouders van Haarlem en het college van Gedeputeerde Staten te ondertekenen.

Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Milieudienst IJmond: Gemeenschappelijke Regeling Milieudienst IJmond
b. Werkgever: de gemeente Haarlem, hoofdafdeling VVH waarvan taken overgaan naar de RUD en de hoofdafdeling M&S, afdeling Facilitaire zaken waarvan taken overgaan naar RUD
c. Ambtenaar: ambtenaar van de gemeente Haarlem met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef

d. Taak: werkzaamheden die de ambtenaar zijn opgedragen
e. Voortgezette functie (zie definitie Sociaal Statuut 2011)
f. Afspiegelingsbeginsel en anciënniteit (zie definitie Sociaal Statuut 2011)

Kaders

De kaders voor het plaatsingsproces naar de Milieudienst IJmond zijn vastgelegd in het Sociaal Statuut 2011, onderhavige notitie spelregels overdracht taken naar de Milieudienst IJmond en het Ambtenarenreglement 1995.

Werkingssfeer

Het betreft ambtenaren bij de volgende organisatieonderdelen:
- Bureau Noord, Bureau Zuid en Bureau Juridische handhaving en projecten, van de afdeling Handhaving Bebouwde Omgeving, hoofdafdeling Veiligheid, Vergunningen en Handhaving;
- Bureau Regulering en Bureau Vergunningverlening van de afdeling Omgevingsvergunning, hoofdafdeling Veiligheid, Vergunningen en Handhaving;
- Bureau DIV, afdeling Facilitaire Zaken, hoofdafdeling Middelen & Services.

Vanuit de gemeente Haarlem gaat totaal 12,65 fte over. Dit betreft:
- 1,83 fte van de afdeling Omgevingsvergunning (deze ambtenaren zijn al via een detacheringsovereenkomst werkzaam bij de Milieudienst IJmond).
- 7,0fte van de afdeling Handhaving Bebouwde Omgeving (deze ambtenaren zijn al via een detacheringsovereenkomst werkzaam bij de Milieudienst IJmond).
- 0,82 fte van de afdeling Handhaving Bebouwde Omgeving (betreft administratie/secretariële taken).
- 2,0 fte van de afdeling Handhaving Bebouwde Omgeving en de afdeling Omgevingsvergunning (betreft asbesttaken).
- 1,0 fte van de afdeling Facilitaire Zaken (betreft digitalisering/archieftaken).

Overgangsprotocol Milieudienst IJmond

De Milieudienst IJmond heeft een overgangsprotocol opgesteld en deze is op 2 oktober 2013 overeengekomen met de vakorganisaties. Hierin is de plaatsing van de 12,65 fte van de ambtenaren van gemeente Haarlem binnen de Milieudienst IJmond geregeld.

Proces overdracht van taken en ambtenaren (Plaatsingsproces)

1. De overdracht van taken met de daarbij behorende ambtenaren is op basis het principe 'mens volgt werk'. Indien er meerdere functionarissen voor plaatsing in de Milieudienst IJmond in aanmerking komen en een keuze moet worden gemaakt, vindt deze keuze plaats op basis van het afspiegelingsbeginsel en anciënniteit. De uitkomst van het voorgaande geldt voor de Milieudienst IJmond als een gegeven, d.w.z., dat plaatsing in de Milieudienst IJmond zal geschieden conform overeengekomen onderstaande regels.
2. De ambtenaar waarvan het uitgangsprincipe geldt 'mens volgt werk', wordt direct geplaatst bij de Milieudienst IJmond. Dit betreft een voortgezette functie die grotendeels ongewijzigd terugkomt bij de Milieudienst IJmond.
3. Voor de 2 fte (asbesttaken) kunnen de ambtenaren in de functiegroepen Inspecteur specialist, Inspecteur algemeen en Planbeoordelaar vrijwillig hun belangstelling voor deze functies kenbaar maken. Dit geldt ook voor de 1 fte (digitalisering/archieftaken) voor de ambtenaren in

de functiegroep Senior medewerker DIV en voor de 0,82 fte (sec./administratieve taken) voor de ambtenaren in de functiegroep Administratief medewerker.

4. Als er meerdere vrijwillige kandidaten zijn die in aanmerking komen voor deze functies en aan het functieprofiel van de betreffende functie voldoen, vindt voordracht tot plaatsing plaats op basis van afspiegelingsbeginsel en anciënniteit (met de meeste dienstjaren in de oorspronkelijke functie).
5. Als er te weinig of geen vrijwillige kandidaten zijn die belangstelling hebben voor de functies genoemd onder 3, leidt dit tot een (verplichte) aanwijzing. Aanwijzing wordt uitgevoerd op basis van afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitbeginsel naar dienstjaren. De ambtenaren met de minste dienstjaren in de oorspronkelijke functie komen hiervoor dan in aanmerking. Met betrekking tot de asbesttaken zal dan 1 fte komen uit de functie Inspecteur algemeen en 1 fte uit de functiegroep Inspecteur specialist. Ook de uitkomst van dit artikel geldt voor de Milieudienst IJmond als een gegeven d.w.z., dat plaatsing in de Milieudienst IJmond zal geschieden conform de in dit artikel genoemde regels.
6. De Milieudienst IJmond is verantwoordelijk voor de aanstelling en plaatsing van de ambtenaar in de formatie van de Milieudienst IJmond. Tenminste 1 maand voor ontslag uit gemeentedienst, ontvangt de ambtenaar een aanstelling van de Milieudienst IJmond. De ambtenaar krijgt een aanstelling voor onbepaalde tijd en zonder proeftijd. Gelijktijdig met de indiensttreding bij de nieuwe werkgever, zal aan de werknemer eervol ontslag worden verleend uit de ambtelijke dienst van de gemeente Haarlem conform de daartoe opgestelde regels in het Ambtenarenreglement 1995.

Belangstellingsregistratie

1. De ambtenaren (die niet op detacheringsbasis werkzaam zijn bij de Milieudienst IJmond) kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor bovengenoemde functies (zie artikel 3). Zij worden uitgenodigd voor een gesprek. Het gesprek wordt gevoerd door het afdelingshoofd HBO/OV, HRM adviseur en VC/OR lid. Voordracht voor plaatsing vindt plaats op basis van bovengenoemd artikel 4 en/of artikel 5.

Inwerkingtreding

De spelregels treden in werking op het moment dat door alle partijen is goedgekeurd en ondertekend.

Aldus overeengekomen te Haarlem en Rotterdam

Namens de werkgever,

C. Mooij
Wethouder Personeelszaken gemeente Haarlem

.....

Namens de werknemers,

M. Rotgers
Regiobestuurder Abvakabo/FNV

.....

W. Pijnacker
Regiobestuurder CNV-Publieke Zaak

.....

REGELING BIJZONDER GEORGANISEERD OVERLEG MILIEUDIENST IJMOND

HOOFDSTUK 1 – ALGEMEEN

Artikel 1

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

commissie: de, naar analogie van de in hoofdstuk 12 van de CAR en overeenkomstige bepalingen van de CAP bedoelde Commissie voor bijzonder georganiseerd overleg voor personeel- en organisatiezaken bij de voorgenomen uitbreiding van de Milieudienst IJmond (MDIJ);

ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de CAR/UWO en in de zin van de CAP in dienst van de gemeente Haarlem (onder het Ambtenarenreglement 1995), de provincie Noord-Holland en de huidige Milieudienst IJmond;

organisaties: de plaatselijke groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales van overheidspersoneel die zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College van Arbeidszaken, waaraan deelnemen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het Interprovinciaal Overleg. De hiervoor bedoelde centrales zijn:
- de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
- de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP);
- het Ambtenarencentrum;

werkgevers-delegatie: de vertegenwoordigers, aangewezen door het Algemeen Bestuur van de Milieudienst IJmond, het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Haarlem en het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Noord-Holland.

HOOFDSTUK 2 – SAMENSTELLING

Artikel 2

1. Er is een Bijzonder Georganiseerd Overleg MDIJ ter voorbereiding en uitvoering van de regionalisering van een aantal milieutaken c.a. en de wijziging daartoe van de huidige Gemeenschappelijke Regeling MDIJ;
2. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van werkgeverszijde en uit een vertegenwoordiging van de organisaties. Voor de vertegenwoordiging van de organisaties worden door de organisaties, bedoeld in artikel 1, gezamenlijk drie leden en drie plaatsvervangers aangewezen (vertegenwoordigende respectievelijke de werknemers/GO's van de MDIJ, de gemeente Haarlem en de provincie Noord-Holland).
3. De werkgeversdelegatie bestaat uit maximaal 2 vertegenwoordigers, waaronder de voorzitter van de commissie, zijnde de voorzitter van het Algemeen Bestuur MDIJ, dan wel diens plaatsvervanger (de vicevoorzitter van het AB). De directeur MDIJ, treedt op als (ambtelijk) secretaris van de commissie (zo nodig wordt hij vervangen door de adjunct-directeur MDIJ). De werkgeversvertegenwoordiging heeft het mandaat om namens de eigen en de overige in artikel 1 genoemde werkgevers het overleg te voeren over een protocol ten behoeve van de overgang van personeel van de gemeente Haarlem en de provincie Noord-Holland naar de MDIJ.

Artikel 3

1. Degene die als lid van de werknemersorganisatie of plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen houdt op dit te zijn zodra hij geen ambtenaar of lid van de organisatie meer is, alsmede wanneer de organisatie schriftelijk aan de werkgeversdelegatie laat weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiging is ingetrokken.
2. Een lid van de werkgeversdelegatie houdt op dit te zijn zodra hij geen lid meer is van het bestuur van de aangesloten gemeenten, dan wel van de gemeente Haarlem of de provincie Noord-Holland
3. Voorzitter van de commissie is de voorzitter van de werkgeversdelegatie. Bij zijn afwezigheid wijzen de overige leden van de werkgeversdelegatie uit hun midden een plaatsvervanger aan.

Artikel 4
1. De ambtelijk secretaris van de commissie en zijn plaatsvervanger, niet zijnde vertegenwoordigers van de organisaties, worden door de werkgeversdelegatie aangewezen.
2. De ambtelijk secretaris kan aan de besprekingen van de commissie deelnemen, maar heeft geen stemrecht.

Artikel 5
De vertegenwoordiging van de organisaties en de werkgeversdelegatie kunnen zich beide doen bijstaan door adviseurs. Deze adviseurs zijn geen lid van de commissie. Wel kunnen zij aan de besprekingen van de commissie deelnemen.

HOOFDSTUK 3 –TAAK EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 6
1. De commissie heeft tot taak, met uitsluiting van de Georganiseerd Overleggen van de aangesloten gemeenten, de gemeente Haarlem en de provincie Noord-Holland, een protocol tot stand te brengen, houdende maatregelen in verband met de overgang van de ambtenaren naar de MDIJ.
2. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de VNG en de centrales van overheidspersoneel alsmede aan het IPO en de centrales van overheidspersoneel.
3. Besluiten over het in artikel 6, lid 1, bedoelde onderwerp worden van werkgeverszijde niet genomen, noch worden er voorstellen ter besluitvorming daaromtrent voorgelegd aan de tot besluitvorming bevoegde organen van de gemeente Haarlem, de provincie Noord-Holland en de MDIJ, dan nadat in de commissie overeenstemming is bereikt, overeenkomstig onderhavige regeling.

Artikel 7
1. De commissie kan, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht, een subcommissie instellen, bestaande uit een door haar aan te wijzen voorzitter en leden.
2. De ambtelijk secretaris van de commissie is tevens ambtelijk secretaris van de subcommissie.
3. Het resultaat van de besprekingen van de subcommissie wordt aan de commissie voorgelegd.
4. Op het moment dat het reguliere overleg in de commissie over het betreffende onderwerp is afgerond, wordt de subcommissie opgeheven.

HOOFDSTUK 4 – VERGADERINGEN

Artikel 8
1. De commissie vergadert op door haar te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste twee leden van de commissie hem dit schriftelijk en met opgave van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van het verzoek.

Artikel 9
1. De commissie wordt tijdig, in de regel zeven dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt de te bespreken onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van de organisaties en de helft van de werkgeversdelegatie aanwezig is.
3. Indien wegens onvolledigheid in de zin van het vorige lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen veertien dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 10
Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. De voorzitter stelt deze onderwerpen zo veel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 11
1. De vergaderingen van de commissie, alsmede van een subcommissie, zijn niet openbaar.
2. De leden van de commissie zijn bevoegd onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbesprekingen in eigen kring te onderwerpen.
3. De voorzitter kan over het in de vergadering behandelde en over de inhoud van de aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten aanzien van de besturen van de organisaties.

Artikel 12
De voorzitter kan zo dikwijls hij dit nodig acht, en op verzoek van ten minste twee leden, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 13
Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 2, één stem uit (conform het gestelde in artikel 12:2:9, de leden 1 tot en met 4 van de CAR/UWO).

Artikel 14
Het in de vergadering behandelde wordt beknopt en zakelijk weergegeven in een verslag dat zo spoedig mogelijk, voor de volgende vergadering, ter kennis van de leden wordt gebracht.

HOOFDSTUK 5 – GESCHILLEN

Artikel 15
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. deelnemers aan het overleg:
   - de werkgeversdelegatie als eenheid en
   - de vertegenwoordigers van de organisaties, als bedoeld in artikel 1 van deze regeling;
b. advies- en arbitragecommissie:
   de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 16
Deze regeling is slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden als bedoeld in artikel 6.

Artikel 17
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dit oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, per e-mail ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 18
1. Binnen tien dagen na de kennisgeving uit het vorige artikel van deze regeling schrijft de voorzitter een vergadering van de commissie uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing voor dat geschil zal worden gezocht door het overleg voort te zetten nadat advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie, dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn, ieder voor zich, de werkgeversdelegatie en de vertegenwoordiging van de organisaties bevoegd. Voor het bepalen van het standpunt van elk van deze vertegenwoordigingen is het bepaalde in artikel 13 onverkort van toepassing.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg.

Artikel 19

1. Binnen zes dagen nadat in de vergadering bedoeld in artikel 18 van deze regeling het besluit genomen is om het overleg voort te zetten na inwinning van advies, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de voornoemde vergadering, geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil, eveneens binnen zes dagen na de eerdergenoemde vergadering, ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen nadat in de vergadering bedoeld in artikel 18 is besloten tot arbitrage, wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent het onderwerp en de inhoud van het geschil.

Artikel 20

Binnen twee weken na ontvangst van het advies van de advies- en arbitragecommissie wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 21

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

HOOFDSTUK 6 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 22

Deze verordening kan niet worden gewijzigd dan nadat een voorstel daartoe in de commissie is behandeld en daarover in de commissie overeenstemming is bereikt.

Artikel 23

Voor gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist het BGO.

Artikel 24

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg MDIJ".
2. Deze regeling treedt in werking op 2 oktober 2013.