



Informatie

A4 Special: regelgeving in relatie tot BVCM

Programma KPM, directie Politie en Veiligheidsregio's Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

A4 is bedoeld om de politiekorpsen op een snelle manier kort en bondig te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. A4 is vooral bestemd voor P&O- en FEB-functionarissen in de politiekorpsen. A4 verschijnt minstens zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. In voorkomende gevallen verschijnt er aanvullend een A4 themanummer waarin speciale aandacht wordt besteed aan een bepaald onderwerp. Aan de in A4 opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend. A4 is terug te vinden op de site van het Informatiecentrum Politie www.icpolitie.nl. A4 kunt u toegezonden krijgen door een mail te zenden aan InformatiebulletinA4@minbzk.nl.

Deze A4 is verzonden op: 16 juli 2009

1. Inleiding

Onder leiding van het project Going Concern heeft een werkgroep, waarin korpsvertegenwoordigers, vakorganisaties en BZK zitting hebben, zich gebogen over de uitvoering van een aantal rechtspositionele bepalingen uit het Barp en Bbp waarover veel vragen bestaan en waarbij over de uitvoering in de loop der tijd verschillen zijn ontstaan. De komst van BVCM is een goede gelegenheid om bepalingen waarover al langer discussie bestond nader te bezien en te zorgen dat deze bepalingen conform de vastgestelde bedoeling van onderhandelaars binnen de CGOP worden opgenomen in BVCM en eenduidig worden toegepast.

De toepassing van een aantal van deze bepalingen is na afstemming in deze werkgroep, voorgelegd aan de CGOP en daarover is overeenstemming bereikt.

De afspraken zullen in BVCM worden geïmplementeerd. Afdelingen P&O zullen ermee rekening moeten houden dat hierdoor gevolgen kunnen ontstaan voor medewerkers omdat in het korps de rechtspositieregeling tot aan dat moment van ingebruikname van BVCM anders plaatsvond. Geadviseerd wordt - zo nodig - hieraan in het korps aandacht te besteden.

2. Bepalingen:

a. Tariefvergoeding onregelmatigheid bij feestdagen (artikel 14 Bbp)

In artikel 12 Barp wordt een aantal feestdagen genoemd. Deze feestdagen worden in mindering gebracht, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen, op het aantal op jaarbasis te werken uren. Genoemd zijn de beide Kerstdagen, Pasen, Hemelvaartsdag, Nieuwjaarsdag, Pinksteren, Koninginnedag en 5 mei. (Bevrijdingsdag)

In artikel 14 Bbp is bepaald welke feestdagen als zondagen worden aangemerkt, waarop de operationele toelage wordt toegekend. In dit artikel wordt aangegeven dat voor alle bovengenoemde feestdagen met uitzondering van 5 mei de operationele toelage wordt toegekend.

Daarnaast is bepaald in artikel 14 Bbp dat voor bovengenoemde feestdagen waarvoor de operationele toelage wordt toegekend de hogere operationele toelage geldt van € 5,73 voor de uren tussen 22.00 en 07.00 uur. (Inclusief de uren voor deze feestdag) Artikel 14 Bbp wordt daartoe aangepast.

Valt Koninginnedag bijvoorbeeld op een woensdag, dan geldt die dag als zondag en geldt voor die dag, mits arbeid wordt verricht, de operationele toelage als zondag. De uren voor deze feestdag en op de feestdag zelf van 22.00 tot 07.00 uur en de dag erna van 22.00 tot 07.00 uur worden meegerekend en komen in aanmerking voor het hoge tarief van de operationele toelage. De uren op de feestdag zelf van 07.00 tot 22.00 uur komen in aanmerking voor vergoeding op grond van het lage tarief van de operationele toelage.

b. 1% regeling (afronding van te werken aantal uren per jaar) meer werken (artikel 12 Barp)

Er komen veel vragen binnen van korpsen over de berekeningswijze van de 1% extra werken die bij de cao 2005-2007 is ingevoerd als onderdeel van de afspraken rondom vroegpensioen bij de politie. Het Barp is hierover duidelijk. Op grond van artikel 12 lid 5 Barp moet het aantal te werken uren op jaarbasis worden verhoogd met 1%. Het eindtotaal van de berekening van dit aantal te werken uren moet rekenkundig worden afgerond: t/m 0,49 naar beneden en vanaf 0,5 naar boven. Is er sprake van bijvoorbeeld ouderschapsverlof of RPU dan worden deze uren afgetrokken na berekening en afronding van het op jaarbasis te werken uren.

De berekeningswijze ziet er als volgt uit:

Aantal kalenderdagen +/- aantal zaterdagen en zondagen +/- niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen x 7,2 uur. De uitkomst van deze berekening wordt vervolgens vermenigvuldigd met 1,01 (1% meer werken) en daarna rekenkundig afgerond op hele uren. Eventueel daarna nog te verlagen met bijvoorbeeld RPU.

Voorbeeld:

Voor het kalenderjaar 2010 ziet de berekening m.b.t. het totaal aantal te werken dagen er als volgt uit:

Aantal kalenderdagen 2010			365
Zaterdagen en zondagen in 2010			- 104
Feestdagen:*			- 6
01-01-2010	Nieuwjaarsdag	vrijdag	
05-04-2010	2e Paasdag	maandag	
30-04-2010	Koninginnedag	vrijdag	
05-05-2010	Bevrijdingsdag	woensdag	
13-05-2010	Hemelvaartsdag	donderdag	
25-05-2010	2e Pinksterdag	maandag	
Werkdagen			255

In het jaar 2010 zal een medewerker met een dienstverband van gemiddeld **36 uur (voltijd)** per week in totaal 255 dagen x 7,2 uur = 1836 uur x 1,01 = 1854,36, afgerond, **1854 uur** moeten werken.

- Bij een aanstelling van gemiddeld **39,6 uur** per week dient de medewerker in het jaar 2010:
1836 x 39,6/36 = 2019,60 x 1,01 = 2039,80 is afgerond **2040 uur** te werken.

c. RPU en het leeftijdsverlof verrekenen (artikel 13a en artikel 18 Barp)

De medewerker maakt gebruik van de regeling RPU waardoor zijn leeftijdverlof (gedeeltelijk) vervalt.

- Hoe wordt de aanspraak op RPU vastgesteld en afgerond;
- hoe wordt dit leeftijdsverlof gekort ;

De volgende handelwijze is in de CGOP afgesproken;
De berekeningswijze van RPU leidt tot een vermindering van de gemiddelde arbeidsduur per week in hele uren. De berekening van het aantal RPU verlof vindt plaats over het gemiddelde aantal uren per week en wordt rekenkundig afgerond. Bijvoorbeeld: bij een 38-urige werkweek wordt de werkweek verminderd met 11,1% RPU verlof, dit betekent dat er 4,22 uur, afgerond 4 uur RPU verlof per week wordt uitgeroosterd. In totaal zal er 4 uur x 52 weken = 208 uren op jaarbasis RPU verlof kunnen worden uitgeroosterd. Dit aantal uren wordt in mindering gebracht op het op jaarbasis te werken uren.

Het moment van aanvang van RPU is bepalend voor het korten op het leeftijdsverlof. Het leeftijdsverlof wordt gekort naar rato van de duur van RPU in dat jaar. Dit betekent dus dat bij tussentijdse aanvang van RPU niet het hele jaar leeftijdsverlof wordt gekort, maar een deel naar rato van dat jaar waarin RPU wordt genoten. Bij volledige RPU over het gehele kalenderjaar bestaat dus geen aanspraak op leeftijdsverlof.

d. Gemaakte overuren bij iaarovergang (artikel 27 Bbp)

Over dit artikel worden veel vragen gesteld. De volgende handelwijze is afgesproken. Bij overwerk van een uur ontvangt de medewerker een uur salaris extra of verlof van een uur, vermeerderd met verlof van een half uur bij wijze van toeslag dan wel € 6,00 als toeslag.

Bij veel korpsen is niet duidelijk hoe de verwerking moet plaatsvinden van overwerkuren die zijn gemaakt in periode 13. Mag je bijvoorbeeld overhevelen naar de verlofkaart of overhevelen naar volgend jaar? De overuren mag je niet overhevelen naar de verlofkaart, of naar het daaropvolgende kalenderjaar. Geconstateerd is bij veel korpsen dat er geen scheiding wordt aangebracht tussen één overuur en de toeslag, waardoor de toeslag van een half uur, omgezet in vrije tijd, ook nog eens wordt uitbetaald als salaris in plaats van toeslag.

Partijen hebben de volgende handelwijze afgesproken: Uren gemaakt in periode 13 kunnen nog in die periode als verlof (extra uur en toeslag in de vorm van verlof) worden opgenomen voor het einde van het kalenderjaar. Alle overuren uit het kalenderjaar die aan het eind van datzelfde kalenderjaar nog resterend worden in het volgende kalenderjaar uitbetaald in geld (dus niet in verlof) of kunnen als bruto waarde worden gestort op de levensloprekening. Bij de uitbetaling van de toeslag overwerk, dient niet het half uur in tijd te worden uitbetaald maar de toeslag in geld van € 6,00 per uur. Dit betekent dat bij compensatie van overwerk in verlof het uur verlof alsmede de toeslag in verlof separaat moeten worden geregistreerd. In BVCM zal een scheiding worden aangebracht tussen een te betalen overuur (in geld) en toeslag in verlof. Toeslag moet als toeslag blijven bestaan.

e. Vakantie-uren bij jaarovergang in relatie tot bonus/malus bij ziekte (zie artikel 17 lid 2 en 3 Barp)

Bij geen ziekteverzuim in enig kalenderjaar wordt de aanspraak op vakantie vermeerderd met 7,2 uur. (bij een aanstelling van gemiddeld 36 uur, anders naar rato) Wanneer een medewerker zich in een kalenderjaar wegens ziekte, anders dan door een dienstongeval of zwangerschap meer dan 5x ziek meldt wordt de aanspraak op vakantie met 7,2 uur verminderd. (bij een aanstelling van gemiddeld 36 uur, anders naar rato). De vakantiekaart in BVCM zal hiervoor worden uitgebreid met een kolom bonus/malus. Bij overgang naar een ander korps of halverwege het kalenderjaar vindt geen verrekening van bonus/malus aanspraak plaats. Men verliest dan zijn recht op uitvoering van deze regeling.

In sommige gevallen leidt de uitleg tot aanpassing van de regelgeving, zo bijvoorbeeld met betrekking tot artikel 14 Bbp.

Mochten er naar aanleiding van het bovenstaande vragen zijn, dan kunt u deze vraag voorleggen per email op het adres van dit bulletin, dan wel per telefoon bij de afdeling KPM (tussen 16.00 en 17.00 uur).

Met de komst van BVCM en de vastlegging van bepalingen van het Barp en Bbp op het terrein van arbeidstijden/verlof, ziekte etc. wordt de noodzaak van eenduidige toepassing en uitleg van regelgeving groter. Daarom wordt momenteel gewerkt door Vtspn aan de totstandkoming van een handboek voor het gebruik van BVCM waarin ook met betrekking tot regelingen uit het Barp en Bbp veel informatie te vinden zal zijn. Naar verwachting zal dit handboek in het najaar van dit jaar gereed zijn.

Er wordt overwogen om bij de presentatie hiervan in het land enkele bijeenkomsten te houden voor P&O-afdelingen, waarin voldoende ruimte zal zijn om allerlei vragen kwijt te kunnen over de wijze waarop het systeem met bepalingen uit BVCM omgaat.

nr.: 3269
A4 nr. 5 | Juli 2009

