

Aan

De Korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen
De Minister van Justitie
De Voorzitter van de Bestuursraad van het LSOP
i.a.a. de Korpschefs van de regionale politiekorpsen en het KLPD
i.a.a. de Algemene Directeur van het LSOP
i.a.a. de leden van de CGOP via het CAOP

Bijlagen	Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum
Zeven		EA96/U331	5 maart 1996

Inlichtingen bij R. de Bruin	Doorkiesnummer 070-3027409
---------------------------------	-------------------------------

Onderwerp Akkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid voor de sector Politie 1995 - 1996	Departementsonderdeel directie Politie
---	---

Doelstelling	: bekendmaking van beleid
Juridische grondslag	: geen
Relatie met andere circulaires	: n.v.t.
Gaat in per	: 1 april 1995
Geldig tot en met	: 4 jaar

Samenvatting

Hierbij ontvangt u ter kennisname het Akkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid voor de sector politie voor de periode 1 april 1995 tot 1 juli 1996. Voorzover noodzakelijk, worden de onderdelen van het akkoord hieronder nader toegelicht.

Ad 2. Salarisgarantie

Voor deze garantie wordt geen aparte regeling getroffen omdat naar verwachting geen c slechts een zeer beperkte categorie van de garantie gebruik zal hoeven te maken. Indi noodzakelijk geschiedt effectuering door de korpsen op basis van de algemene regel ir het akkoord.

Ad 3. Loonontwikkeling

a. Salarisverhoging

Per juli 1995 en vervolgens per 1 januari 1996 en 1 april 1996 wordt het salaris voor de politieambtenaar structureel met 0,5% procentpunt verhoogd. Dit heeft tot gevolg dat met ingang van bovengenoemde data de schaalbedragen uit Bijlage I en Bijlage IA van het Besluit bezoldiging politie worden gewijzigd. De nieuwe bijlagen gaan hierbij. (bijlage I t/m IV).

b. Algemeen karakter De wijzigingen in de bezoldiging van het politiepersoneel drager een algemeen karakter. Tot en met 1994 waren de algemene salariswijzigingen van het burgerlijk rijkspersoneel relevant voor de aanpassing van de reeds ingegane pensioene

Vanaf 1 januari 1995 geldt een andere systematiek voor de aanpassing van pensioenen, is neergelegd in artikel 10 Wet privatisering A}3P en artikel 12.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP. Deze systematiek houdt in dat de op 31 december 1995 reeds ingegane pensioenen en reeds bestaande uitzichten op pensioen wor aangepast aan de algemene bezoldigingswijzigingen. De algemene bezoldigingswijziging het gewagen gemiddelde van de wijziging van de salarissen van het (gehele)overheidspersoneel in de onderscheiden sectoren in de zin van artikel 1 van c Wet privatisering ABP.

c. Peildatumsystematiek De verhoging van het salaris per 1 juli 1995 heeft geen terugwerkende kracht voor de premiegrondslag voor 1995. Dit houdt verband met artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ~3P. De premiegrondslag is het artikel 3.1 bedoelde inkomen, waaronder wordt verstaan het tot een jaarbedrag te herleiden vaste salaris dat op 1 januari van het desbetreffende jaar voor de deelneme geldt, vermeerderd met de vakantie-uitkering over dat salaris. Tot het inkomen wordt voorts gerekend de tot een jaarbedrag te herleiden vaste toelagen, waarop de deelneme op 1 januari van het desbetreffende jaar aanspraak heeft, indien van toepassing vermeerderd met de over die toelagen toe te kennen vakantie- uitkering.

d. Minimumbedrag van de vakantie-uitkering In verband met de algemene salarisverhogir wordt het minimumbedrag van de vakantie-uitkering per 1 juli 1995 verhoogd van f 232, per maand tot f 233,81 per maand, per 1 januari 1996 tot f 234,98 per maand en per 1 april 1996 tot f 236,16 per maand.

e. Adspiranten

Het maandgeld van de adspirant jonger dan 25 jaar wordt per 1 juli 1995 verhoogd van f 876,00 tot 880,38 bruto per maand, per 1 januari 1996 tot f 884,78 bruto per maand en per 1 april 1996 tot f 889,20 bruto per maand.

f. Franchises 1996 Op grond van het pensioenreglement bedraagt de franchise voor werkgever en werknemer voor het ouderdoms- en nabestaandengensioen f 26.500,00. De franchise voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen bedraagt f 28.300,00.

g. Eindejaarsuitkering

Aan het politiepersoneel wordt over het jaar 1995 een eindejaarsuitkering van 0,2% toegekend. Als berekeningsbasis moet worden genomen het voor de belanghebbende over de maand november 1995 geldende salaris.

Onder het salaris moet worden verstaan hetgeen daaronder wordt begrepen in het BBP, waaronder in dit geval mede wordt begrepen het maandgeld van de adspirant jonger dan jaar. In voorkomend geval wordt onder 'geldend' salaris voor de toepassing van de eindejaarsuitkering begrepen het (evenredig) verlaagde salaris in verband met deelti; buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, verlof in verband met ziekte of schorsing en dergelijke.

Voorts moet hieronder worden begrepen het (eventueel verlaagde) salaris in verband met militaire dienst (tenzij het salaris gelijk is aan het verschuldigde pensioenbijdrageverhaal) of over een gedeelte van de maand november 1995.

De eindejaarsuitkering wordt niet toegekend aan gewezen politiepersoneel, dat als zodanig een pensioen, VUT-uitkering of wachtgeld geniet.

In hoeverre de eindejaarsuitkering een algemeen karakter draagt, wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds.

h. Belanghebbenden eindejaarsuitkering Voor deze uitkering komt in aanmerking het in maand november 1995 in dienst zijnde politiepersoneel, voor zover die maand daadwerkelijk salaris is genoten.

i. Bedrag van de eindejaarsuitkering De eindejaarsuitkering bedraagt 12 X 0,2 van de berekeningsbasis.

j. Karakter van de eindejaarsuitkering De eindejaarsuitkering is geen bezoldiging in zinn van het BBP. Zij vormt dus geen onderdeel van de berekeningsbasis voor de vakantie-uitkering en de uitkering wegens ziekte en werkt ook niet door in de berekeningsgrondslag voor een VUT- of wachtgeld- uitkering. Evenmin dient ze te worden betrokken bij de berekening van vergoedingen en toelagen, zoals voor overwerk, onregelmatige dienst, ambtsjubileum. Ook blijft de uitkering buiten beschouwing voor berekening van de kortingsbedragen wegens verstrekte emolumenten (kost, inwoning e.d.).

Ad 4a. Inbouw vaste component van de inconvenientenregeling in het salaris

Voor de uitwerking van de systematiek van de inbouw van de vaste component verwijs ik naar bijlagen V en VI van deze circulaire bij het akkoord.

Ad 4b. Operationele toelage

Met ingang van 1 juli 1996 wordt voor het verrichten van onregelmatige dienst een operationele toelage toegekend. De operationele toelage komt in de plaats van de variabele component van de inconvenientenregeling die daarmee komt te vervallen. Overeengekomen is de operationele toelage van f6,65 per 1 juli 1996 te verhogen met 3 tot f6,85 en per 1 januari 1997 met 6 tot f 7,26.

De operationele toelage maakt deel uit van de pensioengrondslag.

De voor onregelmatige dienst per 1 juli 1996 toegekende operationele toelage wordt ingeval van ziekte (waaronder voor deze berekening ook zwangerschaps- en bevallingsver wordt gerekend) wel doorbetaald.

In geval van ziekte wordt de operationele toelage gesteld op het bedrag dat de ambter in de drie perioden van vier weken, onmiddellijk voorafgaand aan de periode van vier weken waarin de ziekte is aangevangen, gemiddeld aan operationele toelage heeft genot

Dit bedrag wordt verkregen door het totaal aan operationele toelage over de drie perioden van vier weken ontvangen bedrag te delen door het aantal kalenderdagen.

De op de variabele component betrekking hebbende regelgeving zal voor 1 juli 1996 worden gewijzigd.

Ad 5. Harmonisatie van het regime van vergoedingen en toelagen

Voor de uitwerking van de systematiek van de harmonisatie verwijs ik naar bijlage 6 k het akkoord.

Ad 8. Verlenging aan de onderzijde van de schalen 4,6 en 9

Deze nieuwe salarisregels kunnen worden gebruikt bij de inschaling van ambtenaren na volgen van de basisopleiding.

De aspiranten die reeds voor 1 juli 1996 de basisopleiding volgen, zullen na het voltooien van de opleiding niet worden bezoldigd volgens een bedrag dat lager is dan het bedrag dat op 1 april 1995 voor hun inschaling zou hebben gegolden.

Mogelijkheid van verlof in uren Het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) wordt zodanig gewijzigd dat zowel het toekennen als het opnemen van verlof in uren mogelijk wordt. Tevens worden de bepalingen omtrent de wijze waarop verlof wordt opgenomen, gedecentraliseerd. In de fase van omvorming zal overgangsrecht gelden zolang in het overleg op korpsniveau niet tot besluitvorming is gekomen.

Ad 14. Overige onderwerpen

Onder dit kopje is door partijen ter zake van enkele onderwerpen die geen beslag op de loonkostenruimte leggen een aantal afspraken gemaakt. Kortheidshalve verwijs ik u naar de tekst van het akkoord, respectievelijk het aanhangsel en de bijlagen. Ik hecht eraan te benadrukken dat het de wens van partijen is dat u zich, in de u toekomende beleidsruimte, laat leiden door de gemaakte afspraken. Rond juli 1997 zal ik u vragen naar de resultaten van het op deze onderwerpen gevoerde beleid.

Vooruitlopend op de aanpassing van de regelgeving verzoek ik u met de circulaire rekening te houden en daaraan voor zoveel nodig uitvoering te geven. Voorts verzoek ik belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire in kennis te stellen.

Aan de inhoud van deze circulaire kunnen geen rechten worden ontleend.

Inlichtingen, uitsluitend voor de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden, kunnen worden verkregen bij de medewerkers van de afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid van de directie Politie.

Hoogachtend,
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN,
voor deze,
de wnd. Directeur-generaal voor
Openbare Orde en Veiligheid,


G.M. Koss

COMMISSIE VOOR GEORGANISEERD OVERLEG IN POLITIEAMBTENARENZAKEN (CGOP)	
ingekomen	31-01-1996
verzonden	uitgereikt 31-01
briefnummer	GOP/96.027
	ds.168.1

AKKOORD

ARBEIDSVOORWAARDEN EN WERKGELEGENHEID

SECTOR POLITIE

1 APRIL 1995 – 1 JULI 1996

OVEREENKOMST
ARBEIDSVORWAARDEN- EN WERKGELEGENHEIDSBELEID
SECTOR POLITIE

In het sectoroverleg Politie van 31 januari 1996 hebben de Minister van Binnenlandse Zaken, de Algemene Central Overheidspersoneel, vertegenwoordigd door de Nederlandse Politiebond; de Christelijke Centrale van Overheid Onderwijzend personeel, vertegenwoordigd door de Algemeen Christelijke Politiebond; het Ambtenarencen vertegenwoordigd door de Algemene Nederlandse Politievereniging en de Centrale van Middelbare en H Functionarissen bij Overheid. Onderwijs, Bedrijven en Instellingen, vertegenwoordigd door de Vereniging van Middelbare Hogere Politieambtenaren, overeenstemming bereikt over het volgende pakket arbeidsvoorwaarden werkgelegenheidsmaatregelen, het bijbehorend aanhangsel en de bijlagen.

PREAMBULE:

In de overeenkomst die zal gaan gelden voor de periode vanaf 1 juli 1996 zullen maatregelen, die een beslag leggen centrale financiële ruimte, niet eerder ingaan dan op 1 januari 1997.

1. CONTRACTPERIODE:

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 april 1995 tot 1 juli 1996.

2. SALARISGARANTIE:

De garantie wordt gegeven dat het personeel dat op 1 juli 1996 in dienst is nimmer een salaris (schaalbedrag en component) zal genieten dat lager is dan het salarisniveau (schaalbedrag vermeerderd met de vaste component) op 1 1995.

Bij het berekenen van de hoogte van de garantietoelage wordt rekening gehouden met de individuele loonontwikkeling gevolg van bevorderingen.

3. LOONONTWIKKELING:

De schaalbedragen stijgen gedurende de contractperiode met 1.5%, te weten:

0,5% per 1 juli 1995,

0,5% per 1 januari 1996 en

0,5% per 1 april 1996.

In 1995 zal een eindejaarsuitkering worden toegekend van 0,2%.

Partijen komen overeen dat voor de duur van de contractperiode de discussie over het bijdrageverhaal van 'de VUT-pren wordt gesloten.

Indien uit nader onderzoek blijkt dat nog loonruimte beschikbaar is als gevolg van de FAOP- premie-wijziging dan zal dit worden aangewend voor een incidentele uitkering in 1996.

4. INCONVENIENTEN EN MOBILITEIT :

a. Inbouw vaste component inconvenientenregeling:

Met ingang van 1 juli 1996 wordt een begin gemaakt met de afbouw van de vaste component van de inconvenientenregeling. Het met de vaste component gemoeide budget zoals dit geldt per 1 april 1995 (circa FL. 150 min.) wordt voor alle categorieën bij de politie werkzame ambtenaren in tien jaar in gelijke tranches volgens een afgesproken methodiek ingebouwd in de salarisschalen.

De kosten die gemoeid zijn met de inbouw voor het administratief en technisch personeel worden aan het beschikbare budget toegevoegd. De eerst tranche wordt ingebouwd per 1 juli 1996. De volgende tranches worden steeds 1 januari van het betreffende jaar ingebouwd.

b. Operationele toelage:

Er wordt een operationele toelage ingesteld.

Ingaande 1 juli 1996 wordt jaarlijks FL. 6 min. Uit de beschikbare loonkostenruimte toegevoegd aan het budget dat beschikbaar is voor de operationele toelage (voorheen de variabele component van de inconvenientenregeling). De verdere uitwerking hiervan wordt door partijen nader afgesproken.

Indien in enig jaar geen loonkostenruimte-groei beschikbaar is, vindt de toevoeging aan het budget voor de operationele toelage als genoemd onder b. niet plaats en wordt de inbouw als bedoeld onder a. opgeschort.

c. Functie-wisseling:

In het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig artikel 57 van het ARAR.

Wanneer het belang van de dienst zulks in bijzondere gevallen vordert, is de ambtenaar verplicht, al of niet op dezelfde standplaats, een andere betrekking te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen).

In de toelichting op de nieuwe regeling zal mede aandacht worden besteed aan middelen die een bijdrage kunnen leveren aan de aanvaardbaarheid van de nieuwe functie.

:: HARMONISATIE REGIME VERGOEDINGEN TOELAGEN:

Per 1 juli 1996 wordt het administratief- en technisch personeel dat niet reeds is aangewezen voor de inconvenientenreg gebracht onder het regime van vergoedingen en toelagen zoals dit geldt voor het executies personeel. De harmonisatie z tien gelijke stappen worden uitgevoerd en betreft vergoedingen voor onregelmatige dienst, beschikbaarheid en overwerk.

6. DOORBETALING OPERATIONELE TOELAGE:

De operationele toelage wordt niet doorbetaald in geval van verlof, vakantie en schorsing.

7. TOESLAGGEVOELIGE BEDRIJFSTIJD:

Per 1 juli 1996 wordt de toeslag gevoelige bedrijfstijd bepaald op werkdagen van 22.0~07.00 uur, de zaterdag, de zondag de aangewezen feestdagen.

8. VERLENGING AANLOOPSCHALEN:

Per 1 juli 1996 worden aan de onderzijde van de huidige indeling van schaal 4 een nieuwe salarisregel en van de schalen 6 en 9 twee nieuwe salarisregels toegevoegd.
In ieder geval na het volgen van een primaire opleiding wordt het personeel - voor zover van toepassing - in deze schalen aangesteld.

9. KOPPELING HOOGTE VERGOEDINGEN EN TOELAGEN:

De "automatische koppeling" van de hoogte van vergoedingsregelingen aan het salaris wordt verlaten en vormt steeds een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

10. ARBEIDSDUURVERKORTING:

Gedurende de contractperiode verrichten partijen een studie naar de voorwaarden om te komen tot een arbeidsduurverkorting tot gemiddeld 36 uur per week gericht op een begin van invoering in 1998, tenzij de studie leidt tot andere inzichten.
Deze studie zal zich in ieder geval richten op de ingangsdatum, de modaliteiten, de herbezetting en de financiering van een dergelijke maatregel.
Deze studie dient te zijn afgerond op 1 oktober 1996.
De resultaten zullen worden betrokken bij het overleg over de volgende contractperiode.

11. FLEXIBILISERING:

Partijen verrichtten een studie naar verdere mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeid bij de politieorganisatie. Bij deze studie zullen in ieder geval aan de orde moeten komen verruiming van het mobiliteitsbeginsel, functieroulatie, functie-eisen en de verruiming van deeltijdaanstellingen voor weekeind- en nachtdiensten. Ook zullen de overwerkregeling en de roosterperiode voor het vaststellen van overwerk in beschouwingen moeten worden betrokken.
Verder is een aanpassing van de aanstellingsbepalingen in het Besluit algemene rechtspositie politie (bijvoorbeeld voor een periode van 6 jaar) van belang.
Het begrip "Plaats van tewerkstelling" wordt bestudeerd in die zin dat, afhankelijk van de werkzaamheden en de plaatselijke of regionale omstandigheden, meerdere gebouwen dan wel een geografische eenheid als plaats van tewerkstelling kunnen worden aangemerkt.

12. OUDERENBELEID:

Partijen verrichten een studie naar de mogelijkheden om te komen tot een ouderenbeleid bij de politieorganisatie. In deze breed opgezette studie die zal worden verricht door een paritair samengestelde werkgroep, zal ernaar worden gestreefd de ontwikkelingen op centraal niveau rond VUT en Flexibilisering van pensioenen er bij te betrekken.

13. EVALUATIE:

Na vijf jaar, te rekenen van 1 juli 1996, zal de werking in de praktijk van de verhoging van het budget dat is gemoeid met operationele toelagen worden geëvalueerd.

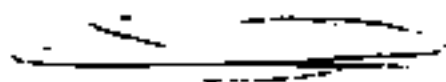
14. OVERIGE ONDERWERPEN:

Partijen kunnen in het overleg nog punten toevoegen die geen beslag leggen op de loonkostennorm. De volgende punten worden bedoeld: meer banen voor lager opgeleiden, het scheppen van meer deeltijdbanen, verlof in uren, de arbeidsomstandigheden, aanpassing werk-ruimte- en tijdsregeling in verband met de wijzigingen in de Arbeidstijlovenwet voorkeursbeleid voor vrouwen en allochtonen.

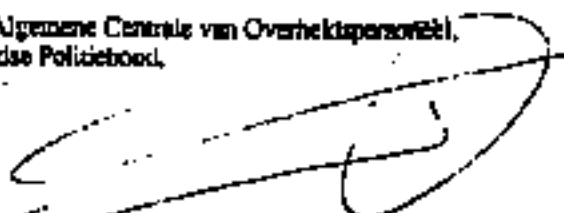
Partijen zullen een evenredige werkgeversbijdrage aan de fondsen nader bespreken.

Aldus door partijen opgemaakt en in tweevoud ondertekend te 's-Gravenhage, 31 januari 1996

De Minister van Binnenlandse Zaken,



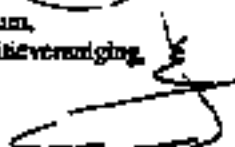
Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
De Nederlandse Politiebond,



Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijs- en Opleidingspersoneel,
de Algemeen Christelijke Politiebond,



Namens het Ambtenarencentrum,
de Algemeen Nederlandse Politievereniging,



Namens de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij de Overheid,
de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren,



AANHANGSEL BEHOREND BIJ DE OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN- EN
WERKGELEGENHEIDSBELEID SECTOR POLITIE

In dit aanhangsel zijn de tussen partijen overeengekomen uitwerkingen van technische aard opgenomen. Bij de opsomming wordt de artikel-volgorde gevolgd van de overeenkomst.

artikel 2:

Volstaan wordt met de geformuleerde garantie. Er zal geen aparte regeling worden getroffen omdat slechts een zeer beperkte categorie van de garantie gebruik zal behoeven te maken. Voor zover noodzakelijk zullen de korpsen zorgdragen voor effectuering.

artikel 3:

Aan het bestuur van de stichting FAOP zal gevraagd worden een voor partijen bindend standpunt te "even over de materiële effecten van de verlaagde FAOP-premie op de loonsom van de politie.

Ten aanzien van de doorwerking van de eenmalige eindejaarsuitkering geldt dat deze doorwerkt voor gebruikers van de FLO-regeling.

artikel 4a/4b:

Voor de in 4a en 4b genoemde maatregelen wordt voor het administratief en technisch personeel gedurende de inbouwperiode extra ruimte gecreëerd. Uit twee bronnen, te weten: de vrijval ten gevolge van de harmonisatie van het regiem vergoedingen en toelagen en een deel van het bedrag van 6 miljoen gulden dat gedurende een periode van tien jaar. Uit de beschikbare loonkostenruimte jaarlijks wordt toegevoegd aan het budget voor de operationele toelage.

artikel 4a:

De uitwerking van de inbouw zal als bijlage worden opgenomen.

artikel 4b:

Overeengekomen is de operationele toelage per 1 juli 1996 te verhogen met 3% en per 1 januari 1997 met 6%. Vervolgens zal per 1 januari van enig jaar het budget telkenmale worden verhoogd met zes miljoen.

artikel 4c:

Bij de formalisering van 'functie-wisseling' in het BARP zal in de toelichting aandacht worden besteed aan de middelen die een bijdrage kunnen leveren aan het aanvaarden van de nieuwe opgedragen functie.

artikel 5:

De uitwerking van de harmonisatie zal als bijlage worden opgenomen.

artikel 6:

Met uitzondering van 'zwangerschaps- en bevallingsverlof' zal de operationele toelage in alle overige verlofsituaties niet worden doorbetaald, zoals daar zijn: vakantie, verlof op daartoe aangewezen feest- en gedenkdagen, vrije dagen als gevolg van adv, studieverlof, ouderschapsverlof, buitengewoon verlof van korte en lange duur, verlofcompensatie overwerk en zorgverlof bij calamiteiten.

artikel 7:

De nieuwe bepaling van toeslaggevoelige bedrijfstijd zal ook als grondslag dienen bij de toelage piket.

artikel 8:

Aan reeds in dienst getreden adspiranten zal bij de inschaling in de salarisschaal geen inschaling plaatsvinden op een bedrag dat lager is dan het bedrag dat op 1 april 1995 van toepassing was.

Aan de onderkant van salarisschaal vier wordt voor de nieuw toe te voegen salarisregel het bedrag van FL. 2415,- gehanteerd.

Aan de onderkant van salarisschaal zes worden voor de twee nieuw toe te voegen salarisregels respectievelijk het bedrag van FL. 2676,- en FL. 2565,- gehanteerd.

Aan de onderkant van salarisschaal negen worden voor de twee nieuw toe te voegen salarisregels respectievelijk het bedrag van FL. 3667,- en FL. 3575,- gehanteerd.

artikel 9:

De automatische koppeling wordt verlaten voor de vergoedingsbedragen die telkenmale onder de kop 'aanpassing bedragen Uit het BBP' worden genoemd in de salaris-circulaires.

artikelen 10, 11 en 12:

De in betreffende artikelen genoemde studies zullen in de vorm van een bijlage, waarvan de inhoud werd overeengekomen, worden opgenomen.

artikel 14:

Een overzicht van de in dit artikel genoemde punten, dat tussen partijen werd overeengekomen, zal als bijlage worden opgenomen.

SAOP- en RAS-gelden

De op 29 oktober 1990 in het formele overleg arbeidsvoorwaarden Rijkspolitie gemaakte afspraak betreffende een tegengestelde koming van FL. 695.000,- aan de tot de Commissie Voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken toegekende politievakorganisaties, wordt gecontinueerd.

Het budget van de commissie SAOP wordt structureel uitgebreid met een bedrag van FL. 0,7 miljoen. Deze budgetuitbreiding wordt geoordeeld ter beschikking gesteld voor scholings- en werkgelegenheidsprojecten, Uit te voeren door de politievakorganisaties.

De onderhavige werkgeversbijdragen worden vijf jaar na 1 april 1995 geëvalueerd.

BIJLAGEN:

1. Overzicht 'overige onderwerpen'.
2. Studie arbeidsduurverkorting.
3. Studie flexibilisering.
4. Studie integraal seniorenbeleid.
5. Voorbeeld uitwerking van de systematiek van de inbouw vaste component.
6. Voorbeeld uitwerking van de systematiek van de harmonisatie.

8

BIJLAGE 1

OVERZICHT 'OVERIGE ONDERWERPEN'

I. MEER BANEN VOOR LAGER OPGELEIDEN.

Gelet op de ernst van de problematiek van werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt willen partijen een bijdrage leveren aan het scheppen van banen buiten de executieve sfeer voor lager opgeleiden.

II. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Kwaliteit van de arbeid

Binnen de politie-organisatie wordt blijvend gestreefd naar een verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

In de korpsen zullen, met inachtneming van bepalingen over medezeggenschap, maatregelen moeten worden genomen betreffende ARBO-dienst zal bij de verdere ontwikkeling worden betrokken.

Verzuimbeleid in geval van ziekte

Door een activerend verzuimbeleid als onderdeel van het beleid gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden wordt gestreefd naar een politie-organisatie waarin het goed werken is. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit beleid, dat bij voorkeur zo laag mogelijk in de organisatie wordt gerealiseerd, berust bij de werkgevers en werknemers in de korpsen.

III. ARBEIDSTIJD EN VERLOF

Aanpassen werktijdregeling i.v.m. nieuwe Arbeidstijdenwet

Voor I mei 1996 zal in het overleg met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken (COOP) worden besloten over de werktijdregeling voor de sector politie.

Scheppen van meer deeltijdbanen

Het bestaande beleid bij de politie is gericht op uitbreiding van deeltijdbanen bij de politie.

In dit kader streven partijen er naar om 25 % van de nog binnen de contractperiode te realiseren uitbreidingsplaatsen te verwirkelijken door deeltijdbanen.

Daarbij zal met name het scheppen van banen van 19 tot en met 32 uur in de plaats van voltijdse banen prioriteit krijgen.

Verlof in uren

Verlof in het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) wordt zodanig gewijzigd dat zowel de toekenning als de opnemen van verlof in uren kan geschieden. De bepalingen omtrent de wijze waarop verlof wordt opgenomen worden gedecentraliseerd. In de fase van omvorming zal overgangsrecht gelden zolang in het overleg op korpsniveau niet tot besluitvorming is gekomen.

IV. VOORKEURSBELEID VOOR ALLOCHTONEN EN VROUWEN

Partijen streven ernaar de samenstelling van de politiekorpsen zoveel mogelijk een afspiegeling te laten zijn van de bevolking. Daarom is de afgelopen jaren veel moeite gedaan om meer vrouwen en leden uit etnische minderheden te trekken, onder meer door middel van gerichte werving en selectie en voorschakelcursussen.

In aansluiting hierop maken partijen zich sterk om voor de komende jaren samen met de korpsen een samenhangend meerjarig beleidsplan te ontwikkelen, inclusief een concrete uitvoeringsaanpak. Deze aanpak zal ertoe moeten leiden dat de meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en leden van etnische minderheden bij de korpsen wordt gerealiseerd. De uitvoering zal ook het Landelijk selectie- en opleidingsinstituut politie (LSOP) worden betrokken.

allochtonen

In het kader van de doelstelling van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEEA) en de uitvoering van de Wet op de ondernemingsraden (art. 28 WOR) zien partijen bij de realisatie hier een taak weggelegd voor zowel korpsbeheerders als de ondernemingsraden.

vrouwen

Partijen maken zich sterk dat bij de vormgeving van positieve actie jaarlijks per korps een groeipercentage als streefdoel voor het aandeel van vrouwen in het personeelsbestand executieven wordt vastgesteld.

Per korps dient, naast de groei van het totaal volume vrouwelijke werknemers, de groei van het volume vrouwen in de hofuncties aandacht te krijgen.

Daarnaast blijft het landelijk streefcijfer per 31 december 2000 bepaald op 25%.

STUDIE ARBEIDSDUURVERKORTING

Onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter zal een paritair samengestelde stuurgroep een studie verrichten n de voorwaarden waaronder een algemene arbeidsduurverkorting bij de politie kan worden gerealiseerd. Tenzij de studie l tot andere inzichten wordt gestreefd naar een gemiddeld 36-urige werkweek waarbij een begin van invoering wordt voor in 1998.

Het feitelijk onderzoek zal worden verricht door een extern bureau.

Het eindrapport van de stuurgroep dat uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed dient te zijn, zal zodanig bruikbare conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt vormen voor het bereiken van een vruchtbaar overleg over arbeidsduurverkorting in het overleg met de CGOP voor een volgend sectorakkoord. Daartoe zal het rapport inzichtt moeten bieden in, o.a. de volgende aspecten:

- de ingangsdatum,
- de herbezettingsgraad (percentage),
- de financiering, waarbij de relatie met bestaande arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregels wordt betrokken (o.a. vakantie en verlof),
- de mate en wijze van doorwerking naar deeltijders, de verschillende modaliteiten, waarbij de wenselijkheid of noodzaak tot **regionaal maatwerk per** korps een belangrijke rol wordt toegelicht. Te denken valt hierbij aan de relatie tussen de kwantiteit en de kwaliteit van de noodzakelijk herbezettingsplaatsen en een zodanige differentiatie dat de vormgeving wordt geënt op lokale behoeften en bedrijfsvoeringskenmerken, alsmede de daadwerkelijke realisatievoorwaarden.
- de wijze waarop in werktijdregelingen herkenbare vrije tijd zal ontstaan (per dag, per week, per maand per roosterperiode etc.),
- de wijze waarop een eventuele (uren)sparregeling kan worden gerealiseerd.

STUDIE FLEXIBILISERING

Onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter zal een paritair samengestelde werkgroep een studie verrichten naar de verdere wenselijkheden en mogelijkheden (aard en omvang) van flexibele arbeidsrelaties bij de politieorganisatie, inclusief de vraag welke rechtspositionele bepalingen daarbij aan de orde zijn.

Deze flexibilisering is gericht op een optimalisering van de dienstverlening op die momenten dat daar daadwerkelijk behoefte aan bestaat. Het blijven bieden van een voldoende mate van rechtszekerheid voor het personeel blijft vanzelfsprekend een uitgangspunt.

De studie zal clustergewijs worden vormgegeven en dient te leiden tot deelrapporten, waarbij het streven is dat de werkgroep in zijn geheel de technische beschouwingen over de onderwerpen onderschrijft. Over de te maken keuzes bij de verschillende onderwerpen kunnen, indien nodig, uiteenlopende standpunten worden verwoord in de eindrapportage.

De rapporten dienen uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed te zijn en zullen zodanige conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt kunnen vormen voor het bereiken van overeenstemming over flexibilisering in het overleg met de CGOP voor het volgende sectorakkoord.

De volgende clusters zullen op de wenselijkheid en mogelijkheden van flexibilisering worden onderzocht, inclusief de randvoorwaarden waaronder het een en ander zou kunnen plaatsvinden.

Aard en omvang flexibilisering

onder andere:

- de inhoud van het begrip
- de mogelijke effecten op de politieorganisatie en de dienstuitvoering,,

Flexibilisering arbeidstijden

onder andere:

- verschuiving van werktijden;
- de wenselijkheid van een regeling 'piket';
- wijziging van de overwerkregeling, inclusief de wijze waarop het overwerk wordt berekend;
- het, binnen de formele gemiddelde arbeidsduur per week, komen tot het instellen van een zekere bandbreedte in de feitelijke werktijd, bijvoorbeeld een wekelijkse arbeidsduur van 32/36 tot 40/44 uur. Eventuele effecten op het aantal arbeidsplaatsen zullen hierbij worden betrokken.

Flexibilisering aanstellingsvoorwaarden/loopbaanvorming

onder andere:

- mobiliteitsbevorderende maatregelen en het wegnemen van belemmeringen, waaronder het bezien van een financiële prikkel bij een horizontale mutatie;
- vergroten van mogelijkheden tot functieroulatie en regionale uitwisseling
- vergroten mogelijkheden tot aanstellingen in deeltijd, waaronder functies voor weekeind- en nachtdiensten;
- vergroten aanstellingsmogelijkheden in het algemeen en mogelijk maken van aanstellingen voor bepaalde periode (bijvoorbeeld 6 jaar);
- functie-eisen.

Flexibilisering definitie plaats van tewerkstelling

- het' afhankelijk van de werkzaamheden en plaatselijke dan wel regionale omstandigheden, aanmerken van 1 dan een gebouw of een geografische eenheid als plaats van tewerkstelling.

BIJLAGE 4

STUDIE INTEGRAAL SENIORENBELEID

Een paritair samengestelde werkgroep zal, indien nodig met gebruikmaking van externe expertise, een studie verrichten de mogelijkheden, de financierbaarheid en de overige randvoorwaarden waaronder een integraal seniorenbeleid, indien gewenst, bij de politie kan worden gerealiseerd. Partijen achten het verrichten van een diepgaand onderzoek noodzakelijk

Het eindrapport van de werkgroep dat uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed dient te zijn, zal zodanig bruikbare conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt kunnen vormen voor het bereiken van een vruchtbaar overleg over het nieuwe seniorenbeleid.

Daartoe zal het rapport inzicht moeten bieden in totaalproblematiek en antwoord moeten geven op o.a. de volgende aspecten en vragen.

Algemeen

De vraag of een op ouderen toegesneden arbeidsomstandigheden- en personeelsbeleid (taakverlichting, afstemmen specifieke kennis/ervaring op functievervulling, aanpassing werkplek/werktijdstippen e.d.) ervoor kan zorgdragen dat een sociaal verantwoorde langere deelname van politieambtenaren aan het arbeidsproces kan worden gerealiseerd

verschil in rechtspositie:

De vraag naar de rechtvaardigingsgrond om de rechtspositie van oudere ambtenaren bij de politie te onderscheiden in twee categorieën.

Partiële arbeidsparticipatie (PAS):

De vraag of invoering van een regeling partiële arbeidsparticipatie (PAS) bij de politie mogelijk is waardoor politie-ambtenaren langer hun bijdrage aan de politieorganisatie zullen kunnen blijven geven.

Functioneel leeftijdsontslag (FLO):

De vraag of het bestaande dwingende karakter moet worden omgevormd naar een vrijwillig karakter.

De vraag en het onderzoek naar het causale verband tussen voortschrijdende leeftijd, disfunctioneren en de daarbij behorende leeftijds grens en daaraan verbonden consequenties.

De vraag of de nu geldende leeftijds grenzen moeten worden gewijzigd.

Toekomstige ontwikkelingen:

Indien lopende dit onderzoek in de Commissie voor het Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken besluitvorming plaatsvindt die met het vorenstaande verband houden, worden deze bij heronderzoek betrokken.

Verdeling van de arbeid

De vraag of eventuele wijzigingen gevolgen hebben voor de verdeling van de arbeid binnen de samenleving, en zo ja w en of deze wijzigingen ook worden nagestreefd dan wel moeten worden bevorderd dan wel moeten worden tegengegaan

BLJLAGE 5

VOORBEELD UITWERKING VAN DE SYSTEMATIEK VAN DE INBOUW VASTE COMPONENT.

Per 1 juli 1996 en vervolgens per 1 januari van de volgende jaren wordt een tiende gedeelte van het per salarisregel gek bedrag van de vaste component van de inconvenientenregeling, zoals dit geldt per 1 april 1995, in het salaris ingebouwd

Het resterende gedeelte van de vaste component geldt voor het executief personeel gedurende de periode van inbouw als tijdelijk vaste component.

Voorbeeld voor salarisschaal 7, periodiek 7.

Het salaris per 1 april 1995 is FL. 3935,-. De daarbij behorende vaste component bedraagt FL. 452,53 (11,5%). Dit bedrag wordt vanaf 1 juli 1996 in 10 gelijke tranches van FL. 45,25 in het salaris ingebouwd.

Het salaris per 1 april 1996 bedraagt FL. 3994,- (Fl. 3935,- vermeerderd met de loonontwikkeling). Per 1 juli 1996 wordt laatstgenoemd salarisbedrag verhoogd met FL. 45,25 (eerste tranche) en bedraagt dan FL. 4040,-. De tijdelijke vaste component bedraagt dan FL.401,28 (452,53 - 45,25).

BIJLAGE 6

VOORBEELD UITWERKING VAN DE SYSTEMATIEK VAN DE HARMONISATIE.

Met ingang van 1 juli 1996 geldt voor alle politiepersoneel voor onregelmatige dienst, piket en overwerk het regier vergoedingen en toelagen zoals dit thans voor het executief personeel geldt

Indien door deze harmonisatie een belanghebbende ambtenaar een inkomensachteruitgang ondervindt, wordt individueel voor de duur van de inbouwperiode als gevolg van de maatregel genoemd onder 4a, een harmonisatietoelage toegekend.

De hoogte van deze harmonisatietoelage wordt als volgt berekend:

Het bedrag dat de belanghebbende in de twaalf maanden voorafgaande aan 1 april 1995 terzake onregelmatige dienst en overwerk heeft ontvangen wordt als referentiebedrag aangemerkt. Voor ambtenaren die na 1 april 1994 in een zodanige functie zijn aangesteld, geldt een berekeningsmethodiek analoog aan de methodiek die wordt gehanteerd voor de ambtenaren aangesteld voor 1 april 1994.

De hoogte van de eventuele harmonisatietoelage wordt bepaald door dit referentiebedrag te verminderen met

- het bedrag dat in de voor de betrokkene geldende salarisregel aan vaste component in het salaris is ingebouwd en
- de in het betreffende kalenderjaar terzake onregelmatige dienst, piket en overwerk genoten inkomsten.

De harmonisatietoelage komt te vervallen indien zich een beduidende vermindering aan inkomsten terzake onregelmatige dienst, piket en overwerk voordoet welke het gevolg is van een verzoek van de betrokken ambtenaar.

BILAGE I

sch.7		sch.8		sch.9	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3141	0	3593	0	3776
1	3235	1	3776	1	3861
2	3416	2	3955	2	4049
3	3593	3	4148	3	4260
4	3685	4	4260	4	4451
5	3776	5	4363	5	4647
6	3861	6	4451	6	4824
7	3955	7	4548	7	4910
8	4049	8	4647	8	5084
9	4148	9	4740	9	5277
10	4260	10	4824	10	5459
sch.10		sch.11		sch.12	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3861	0	5084	0	6178
1	3955	1	5277	1	6361
2	4148	2	5459	2	6544
3	4363	3	5622	3	6727
4	4548	4	5794	4	6904
5	4740	5	5986	5	7090
6	4910	6	6178	6	7274
7	5084	7	6361	7	7450
8	5277	8	6544	8	7634
9	5459	9	6727	9	7864
10	5622	10	6904	10	7977
11	5794	11	6999		
12	5986				
sch.13		sch.14		sch.15	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	6904	0	7480	0	8091
1	7090	1	7634	1	8321
2	7274	2	7864	2	8553
3	7450	3	8091	3	8781
4	7634	4	8321	4	9024
5	7864	5	8553	5	9272
6	8091	6	8781	6	9828
7	8321	7	9024	7	9836
8	8553	8	9272	8	10154
9	8662	9	9828	9	10481

BILAGE I

sch. 16		sch. 17		sch. 18	
aci.anc.		aci.anc.		aci.anc.	
0	8781	0	9528	0	10481
1	9024	1	9836	1	10819
2	9272	2	10154	2	11168
3	9528	3	10481	3	11528
4	9836	4	10819	4	11900
5	10154	5	11168	5	12284
6	10481	6	11528	6	12680
7	10819	7	11900	7	13089
8	11168	8	12284	8	13511
9	11528	9	12680	9	13946

BIJLAGE I

sch.7		sch.8		sch.9	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3166	0	3611	0	3795
1	3251	1	3795	1	3881
2	3433	2	3974	2	4069
3	3611	3	4168	3	4281
4	3704	4	4281	4	4473
5	3795	5	4385	5	4670
6	3881	6	4473	6	4848
7	3974	7	4570	7	4935
8	4069	8	4670	8	5110
9	4168	9	4763	9	5304
10	4281	10	4848	10	5486
sch.10		sch.11		sch.12	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3881	0	5110	0	6209
1	3974	1	5304	1	6392
2	4168	2	5486	2	6576
3	4385	3	5660	3	6761
4	4570	4	5823	4	6939
5	4763	5	6016	5	7126
6	4935	6	6209	6	7311
7	5110	7	6392	7	7487
8	5304	8	6576	8	7672
9	5486	9	6761	9	7903
10	5660	10	6939	10	8017
11	5823	11	7084		
12	6016				
sch.13		sch.14		sch.15	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	6939	0	7487	0	8132
1	7126	1	7672	1	8363
2	7311	2	7903	2	8595
3	7487	3	8132	3	8825
4	7672	4	8363	4	9069
5	7903	5	8595	5	9318
6	8132	6	8825	6	9576
7	8363	7	9069	7	9885
8	8595	8	9318	8	10204
9	8706	9	9576	9	10534

- BIJLAGE II

sch.16		sch.17		sch.18	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	8825	0	9576	0	10534
1	9069	1	9885	1	10873
2	9318	2	10204	2	11223
3	9576	3	10534	3	11586
4	9885	4	10873	4	11960
5	10204	5	11223	5	12346
6	10534	6	11586	6	12743
7	10873	7	11960	7	13155
8	11223	8	12346	8	13579
9	11586	9	12743	9	14016

BILAGE III

Salaristabellen per 1 april 1996					
sch.1		sch.2		sch.3	
leeftijd	1-04-96	leeftijd		leeftijd	
15	1174	15	1200	16	1226
16	1174	16	1200	17	1226
17	1174	17	1200	18	1471
18	1409	18	1439	19	1716
19	1643	19	1680	20	1961
20	1878	20	1920		
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	2348	0	2400	0	2451
1	2451	1	2506	1	2506
2	2556	2	2604	2	2604
3	2604	3	2716	3	2716
4	2659	4	2790	4	2790
5	2716	5	2876	5	2977
6	2790	6	2977	6	3077
7		7		7	3172
8		8		8	3268
9		9		9	3359
10		10		10	
11		11		11	
12		12		12	
13		13		13	
14		14		14	
sch.4		sch.5		sch.6	
leeftijd		leeftijd		sol.anc.	
16	1254	17	1302	0	2790
17	1254	18	1562	1	2876
18	1503	19	1823	2	3077
19	1754	20	2083	3	3268
20	2004			4	3359
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	2506	0	2604	5	3450
1	2656	1	2716	6	3541
2	2659	2	2876	7	3629
3	2790	3	3077	8	3722
4	2977	4	3172	9	3814
5	3077	5	3268	10	3900
6	3172	6	3359		
7	3268	7	3450		
8	3359	8	3541		
9	3450	9	3629		
10	3541	10	3722		
11		11			
12		12			
13		13			
14		14			
15		15			
16		16			
17		17			
18		18			
19		19			
20		20			

BILAGE III

sch.7		sch.8		sch.9	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3172	0	3629	0	3814
1	3268	1	3814	1	3900
2	3460	2	3994	2	4090
3	3629	3	4189	3	4303
4	3722	4	4303	4	4496
5	3814	5	4406	5	4694
6	3900	6	4496	6	4872
7	3994	7	4593	7	4960
8	4090	8	4694	8	5136
9	4189	9	4787	9	5330
10	4303	10	4872	10	5514
sch.10		sch.11		sch.12	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	3900	0	5135	0	6240
1	3994	1	5330	1	6424
2	4189	2	5514	2	6609
3	4406	3	5678	3	6795
4	4593	4	5852	4	6974
5	4787	5	6046	5	7161
6	4960	6	6240	6	7347
7	5135	7	6424	7	7525
8	5330	8	6609	8	7711
9	5514	9	6795	9	7943
10	5678	10	6974	10	8057
11	5852	11	7069		
12	6046				
sch.13		sch.14		sch.15	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	6974	0	7525	0	8172
1	7161	1	7711	1	8405
2	7347	2	7943	2	8638
3	7525	3	8172	3	8869
4	7711	4	8405	4	9114
5	7943	5	8638	5	9365
6	8172	6	8869	6	9624
7	8405	7	9114	7	9935
8	8638	8	9365	8	10255
9	8749	9	9624	9	10586

BILAGE II -

sch.16		sch.17		sch.18	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	8869	0	9624	0	10586
1	9114	1	9935	1	10927
2	9365	2	10256	2	11280
3	9624	3	10686	3	11644
4	9935	4	10927	4	12020
5	10256	5	11280	5	12407
6	10586	6	11644	6	12807
7	10927	7	12020	7	13220
8	11280	8	12407	8	13647
9	11644	9	12807	9	14086

BILAGE IV

Salaristabellen per 1 juli 1996					
sch.1		sch.2		sch.3	
leeftijd	1-07-96	leeftijd		leeftijd	
15	1190	15	1216	16	1243
16	1190	16	1216	17	1243
17	1190	17	1216	18	1491
18	1428	18	1459	19	1740
19	1666	19	1703	20	1988
20	1908	20	1945		
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	2380	0	2432	0	2484
1	2484	1	2540	1	2540
2	2590	2	2639	2	2639
3	2639	3	2753	3	2753
U8	2695	4	2828	4	2915
U10	2753	U9	2916	5	3017
U12	2828	U11	3017	6	3118
		U13	3118	U11	3215
				U13	3312
				U15	3404
sch.4		sch.5		sch.6	
leeftijd		leeftijd		sol.anc.	
16	1270	17	1319	A2	2565
17	1270	18	1563	A1	2576
18	1523	19	1847	0	2828
19	1778	20	2110	1	2911
20	2031			2	3116
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
		0	2638	3	3308
A1	2415	1	2752	4	3400
0	2540	2	2913	5	3493
1	2590	3	3117	6	3584
2	2695	4	3213	7	3674
3	2828	5	3310	8	3768
4	3017	6	3408	9	3861
5	3118	7	3495	10	3948
6	3216	8	3587		
7	3311	U13	3676		
U12	3404	U15	3771		
U14	3496				
U16	3588				

BIJLAGE IV

sch.16		sch.17		sch.18	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	8902	0	9657	0	10620
1	9148	1	9968	1	10961
2	9399	2	10289	2	11313
3	9657	3	10620	3	11677
4	9968	4	10961	4	12053
5	10289	5	11313	5	12441
6	10620	6	11677	6	12841
7	10961	7	12053	7	13254
8	11313	8	12441	8	13680
9	11677	9	12841	9	14120

BIJLAGE V

Tijdelijke vaste component per 1 Juli 1996					
sch.1		sch.2		sch.3	
leeftijd	TVC	leeftijd		leeftijd	
15	142,66	15	145,74	16	148,95
16	142,66	16	145,74	17	148,95
17	142,66	17	145,74	18	178,66
18	171,14	18	174,84	19	208,50
19	199,62	19	204,07	20	238,21
20	228,11	20	233,16		
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	285,19	0	291,47	0	297,77
1	297,77	1	304,43	1	304,43
2	310,50	2	316,31	2	316,27
3	316,31	3	329,95	3	329,95
U8	322,99	4	338,93	4	349,31
U10	329,95	U9	349,32	5	361,64
U12	338,93	U11	361,67	6	373,73
		U13	373,73	U11	385,32
				U13	396,90
				U15	408,00
sch.4		sch.5		sch.6	
leeftijd		leeftijd		sol.anc.	
16	151,16	17	152,42	0	309,25
17	151,16	18	182,84	1	318,72
18	181,28	19	213,36	2	340,99
19	211,51	20	243,77	3	362,14
20	241,61			4	372,27
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	302,20	0	304,72	5	382,44
1	308,21	1	317,91	6	392,36
2	320,69	2	336,56	7	402,17
3	336,47	3	360,08	8	412,55
4	359,00	4	371,25	9	422,67
5	371,00	6	382,42	10	432,28
6	382,47	6	398,11		
7	394,00	7	408,80		
U12	406,02	8	414,38		
U14	416,10	U13	424,71		
U16	426,90	U15	435,64		

BILAGE V

sch.7		sch.8		sch.9	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	323,42	0	328,18	0	240,08
1	333,17	1	344,89	1	245,50
2	351,85	2	361,23	2	257,45
3	370,01	3	378,88	3	270,86
4	379,55	4	389,10	4	283,01
5	388,85	5	398,48	5	295,44
6	397,65	6	406,58	6	306,72
7	407,28	7	415,42	7	312,23
8	417,01	8	424,44	8	323,27
9	427,18	9	432,91	9	335,56
10	438,70	10	440,64	10	347,10
sch.10		sch.11		sch.12	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	245,50	0	323,27	0	301,12
1	251,46	1	335,56	1	301,12
2	263,74	2	347,10	2	301,12
3	277,38	3	354,29	3	301,12
4	289,17	4	354,29	4	301,12
5	301,34	5	354,29	5	301,12
6	312,23	6	354,29	6	301,12
7	323,27	7	354,29	7	301,12
8	335,56	8	354,29	8	301,12
9	347,10	9	354,29	9	301,12
10	354,29	10	354,29	10	301,12
11	354,29	11	354,29		
12	354,29				
sch.13		sch.14		sch.15	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	301,12	0	301,12	0	301,12
1	301,12	1	301,12	1	301,12
2	301,12	2	301,12	2	301,12
3	301,12	3	301,12	3	301,12
4	301,12	4	301,12	4	301,12
5	301,12	5	301,12	5	301,12
6	301,12	6	301,12	6	301,12
7	301,12	7	301,12	7	301,12
8	301,12	8	301,12	8	301,12
9	301,12	9	301,12	9	301,12

BILAGE V

sch. 16		sch. 17		sch. 18	
sol.anc.		sol.anc.		sol.anc.	
0	301,12	0	301,12	0	301,12
1	301,12	1	301,12	1	301,12
2	301,12	2	301,12	2	301,12
3	301,12	3	301,12	3	301,12
4	301,12	4	301,12	4	301,12
5	301,12	5	301,12	5	301,12
6	301,12	6	301,12	6	301,12
7	301,12	7	301,12	7	301,12
8	301,12	8	301,12	8	301,12
9	301,12	9	301,12	9	301,12

bijlage VI

Methodiek inbouw vaste component in gelijke tranches.

Voor de inbouw van de vaste component is de volgende methodiek gekozen:

In kolom 1 zijn de salarissen per 1-4-95 aangegeven. Daarbij wordt uitgegaan van de salarissen zoals deze golden na de laatste salarisverhoging in januari 1995.

In kolom 2,3 en 4 worden de salarissen aangegeven zoals deze gaan gelden na 3 keer een verhoging met 0,5%. Dit levert de salarissen op per 1 juli 1995, 1 januari 1996 en 1 april 1996.

In kolom 5 is de vaste component aangegeven zoals deze geldt per 1 april 1995.

In kolom 6 is het salaris aangegeven zoals dit op 1 juli 1996 gaat gelden. Dit is het salaris per 1 april 1996 + 0,1 van de vaste component zoals die op 1 april 95 geldt (eerste tranche). Per tranche verdwijnt cumulatief 0,1 van de vaste component in het salaris. Dus in de tweede tranche verdwijnt opnieuw 0,1 van de vaste component in het salaris ((salaris + 0,1) + 0,1). Anders gezegd: na de eerste tranche resteert nog 0, van de vaste component, in de tweede tranche 0,8 etc.

Blijft over een tijdelijke vaste component (kolom 7). Deze is het complement van de vaste component na elke tranche. De tijdelijke vaste component neemt derhalve per tranche cumulatief met 0,1 af. Dus bij een inbouw van bijv. 0,3% van de vaste component in het salaris resteert een tijdelijke vaste component van 0,7 van de oude vaste component. De tijdelijke vaste component meent dus omgekeerd evenredig aan de inbouw de vaste component in het salaris af.

In kolom 8 tenslotte is per salarisregel het bedrag aangegeven dat als vaste component bij de opeenvolgende tranches in het salaris wordt ingebouwd danwel het bedrag waarmee de tijdelijke vaste component na de opeenvolgende tranches afneemt.

SALTARVC.xls

sch.10 sol.anc.						7.10% max				
						393.65	100%VC			
0	3842	3861	3881	3900	3927	272.78	245.5	27.28		
1	3935	3955	3974	3994	4022	279.39	251.45	27.94		
2	4127	4148	4168	4189	4219	293.04	263.74	29.30		
3	4341	4363	4385	4406	4437	308.2	277.38	30.82		
4	4525	4548	4570	4593	4625	321.3	289.17	32.13		
5	4716	4740	4763	4787	4821	334.82	301.34	33.48		
6	4886	4910	4935	4960	4994	346.92	312.23	34.69		
7	5059	5084	5110	5135	5171	359.19	323.27	35.92		
8	5251	5277	5304	5330	5367	372.83	335.55	37.28		
9	5432	5459	5486	5514	5552	385.67	347.1	38.57		
10	5594	5622	5650	5678	5718	393.65	354.29	39.37		
11	5765	5794	5823	5852	5891	393.65	354.29	39.37		
12	5956	5986	6016	6046	6086	393.65	354.29	39.37		

SALTABVC.XLS

Sch. 11 bal. amc.						7.1% max				
						393.65	100%VC			
0	5059	5084	5110	5135	5171	523.27				
1	5251	5277	5304	5330	5367	335.56				35.92
2	5432	5459	5486	5514	5552	347.1				57.28
3	5694	5622	5650	5678	5718	354.29				38.57
4	5765	5794	5823	5852	5891	354.29				39.37
5	5956	5986	6016	6046	6085	354.29				39.37
6	6147	6178	6209	6240	6279	354.29				39.37
7	6329	6361	6392	6424	6464	354.29				39.37
8	6511	6544	6576	6609	6649	354.29				39.37
9	6694	6727	6761	6796	6834	354.29				39.37
10	6870	6904	6939	6974	7013	354.29				39.37
11	6964	6999	7034	7069	7108	354.29				39.37

