



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Onderdeel
DGV/POL/AB

Inlichtingen
zie paragraaf 8
T
F 070- 426 7440

Blad
1 van 31

Aantal bijlagen

Bezoekadres
Schedeldoekshaven
200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Internetadres
www.minbzk.nl

Aan de korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen
de korpsbeheerder van het Klpd
de voorzitter van het college van bestuur van het LSOP
het ministerie van Justitie
de Regieraad ICT Politie
i.a.a.
- de korpschefs van de regionale politiekorpsen
- de korpschef van het Klpd
- de (fgd) hoofdofficieren van Justitie
- de voorzitter van de raad van toezicht van het LSOP
- de directeur van de IT-organisatie
- de directeur van de Rijksrecherche
- de hoofden P&O van de politiekorpsen
- de hoofden FEB van de politiekorpsen
- de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP
- de leden van het LOSA
- de coöperaties ISC en CIP

Onderwerp Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode van 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007

Doelstelling Informatief

Juridische grondslag geen

Relaties met andere circulaire's Geen

Ingangsdatum 23 november 2005

Geldig tot

Circulaire

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Inkomen.	3
2.1 Algemene salarismaatregelen	3
2.2 Ambtjubileumgratificatie	6
2.3 Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar	6
2.4 Compensatie invoering nieuw zorgstelsel	9
2.5 Kinderopvang	10
3. Duurzame loopbaan.....	11
3.1 Fit & gezondheid.....	11
3.2 Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid.....	12
3.3 Preventie (ziekte)verzuim en uitstroom arbeidsongeschiktheid	12
3.4 Reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten	12
3.5 Gevolgen herbeoordelingsoperatie	13
3.6 Voorkomen ontslag bij reorganisaties	15
4. Harmonisatie, vereenvoudiging en ontbureaucratisering	15
4.1 Reorganisatieparagraaf.....	15
4.2 Reisregelingen.....	15
4.3 Hondengeleiders	16
4.4 CAO à la Carte	16
4.5 Medezeggenschapsstructuur	17
4.6 Opbouw vakantieverlof (dienstongevallen en beroepsziekten).....	17
4.7 Inventarisatie toepassing bestaande regelgeving	17
5. Capaciteit & werktijden	18
5.1 Verlenging 38-urige werkweek.....	18
5.2 Capaciteitsuitbreiding vanwege omvormen Afup.....	18
5.3 Begeeftijd deelreistijd bij bijstandsverlening.....	20
5.4 Nachtdienstontheffing.....	20
5.5 Modaliteiten werktijden	21
5.6 Roosterafspraken	22
5.7 Arbeidstijdenwet	23
5.8 Verschuivingstoelage	23
6. Politie specifiek	23
6.1 Dienstongevallen (loondoorbetaling).....	23
6.2 Waarborgfonds	23
6.3 Geweld tegen ambtenaren	24
6.4 Vergoeding rechtsbijstand.....	24
6.5 Operationele toelage	25
6.6 PO-2002	25
7. Stelselwijzigingen	25
7.1 VPL.....	25
7.2 WGA-WIA	28
7.3 Wijzigingen WW	28
7.4 Nieuw zorgstelsel	29
8. Nadere informatie.....	30



1. Inleiding

In deze circulaire wordt nadere informatie gegeven over het op 23 november 2005 ondertekende Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode van 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007 (verder genoemd: Akkoord) dat u kunt downloaden van de site van het Informatiecentrum politie van het CAOP (www.icpolitie.nl).

Hierbij wordt aandacht besteed aan de uitvoering van de verschillende afspraken. De inhoud van de afspraken met de politievakorganisaties, zoals geformuleerd in de in het Akkoord opgenomen ontwerp-regelgeving en overige onderdelen, is leidend tenzij expliciet anders vermeld. Dit betekent dat bij onverhoopte verschillen tussen de tekst van deze circulaire en de tekst van de twee onderdelen van het Akkoord, de tekst van het Akkoord prevaleert. De inwerkingtreding van de verschillende onderwerpen varieert. Over zaken die pas over enige tijd van kracht zullen zijn, wordt u te zijner tijd meer uitgebreid geïnformeerd. De financiële doorwerking van het Akkoord wordt door middel van de Decembercirculaire 2005 (kenmerk 2005-270656, d.d. 29 november 2005) en de toekomstige Junicirculaire 2006 vastgesteld. Aan het einde van de circulaire treft u een overzicht van personen aan bij wie u eventueel nadere informatie kunt vragen.

2. Inkomen.

2.1 Algemene salarismaatregelen

In dit onderdeel wordt ingegaan op de algemene salarismaatregelen in de jaren 2005 tot en met 2007 en de overige afspraken inzake de beloning. Na een globale omschrijving van de salarismaatregelen volgt een nadere toelichting per onderdeel. Tevens wordt ingegaan op de indexering van de salarismaatregelen door ABP, de gevolgen van de salarismaatregelen voor de 'Ministersperiodiek', de aflopende toelage operationele toelage, doorwerking in- en post-actieven en TOR voor zover niet per maatregel aangegeven.

Algemene salarismaatregelen:

- a. Met ingang van 1 juni 2005 wordt het salaris verhoogd met 1%, waarbij een vloerbedrag geldt van € 25 per maand. Met ingang van 1 juni 2006 wordt het salaris wederom verhoogd met 1%. Ook daar geldt een vloerbedrag van € 25 per maand.
- b. Met ingang van 1 juni 2007 wordt het salaris verhoogd met het percentage van de geschoonde consumentenprijsindex zoals gepubliceerd in het CEP 2007.
- c. In de jaren 2006 en 2007 ontvangen alle politieambtenaren een eenmalige uitkering van € 250. Deze eenmalige uitkeringen worden uitgekeerd in de maand januari. Voor ambtenaren met een andere betrekkingssomvang dan een volledige betrekkingssomvang, geldt dit bedrag naar rato van een volledige betrekking.



Het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP is verzocht de algemene salarismaatregelen te laten meewegen bij de indexering van de uitkeringen en pensioenen voor alle ABP-gepensioneerden, zodat deze salarismaatregelen ook aan hen ten goede kunnen komen. Hiermee worden alle bovengenoemde salarismaatregelen bedoeld, inclusief de incidentele uitkeringen van € 250.

Toelichting algemene salarismaatregelen

a. Salarisverhogingen met 1% per 1 juni 2005 en 1 juni 2006

Per 1 juni 2005 en vervolgens per 1 juni 2006 stijgen de salarissen met 1% met een vloerbedrag van € 25 per maand. De salaristabellen per 1 juni 2005 en per 1 juni 2006 zijn opgenomen in onderdeel II van het Akkoord.

Vanwege de verhoging van de salarisbedragen stijgt de maximale heffingsgrondslag van de GVP per 1 juni 2005 ook omdat deze automatisch gekoppeld is aan salarisnummer 11.7. Vanaf 2006 speelt deze koppeling geen rol meer omdat de GVP dan vervalt vanwege het nieuwe zorgstelsel.

De bedragen die meestijgen overeenkomstig algemene salarismaatregelen (minimum-vakantieuitkering, vloerbedrag eindejaarsuitkering, de salarissen van aspiranten, de toeslag voor vakantiewerkers, de ME-vergoeding en de uurvergoeding voor nachtdienstonthefing) worden met ingang van 1 juni 2005 en 1 juni 2006 ook verhoogd. Deze bedragen zijn ook opgenomen in onderdeel II van het Akkoord.

b. Salarisverhoging per 1 juni 2007

De salarisverhoging per 1 juni 2007 is afhankelijk van het percentage dat het CPB bij CEP 2007 raamt als geschoonde consumentenprijsindex van dat jaar. Dit percentage komt pas in het voorjaar van 2007 beschikbaar. Tot die tijd kan nog niet worden gesteld met welk percentage de lonen zullen stijgen. Wel kan vast worden gesteld dat de gebruikelijke doorwerking zal gelden naar afgeleide bedragen, gepensioneerden en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten zoals ook is omschreven in deze circulaire voor de loonsverhogingen van 1%.

c. Incidentele uitkeringen € 250 in de jaren 2006 en 2007

In de jaren 2006 en 2007 ontvangen alle ambtenaren in de maand januari een incidentele uitkering van € 250. Ambtenaren met een andere betrekkingsomvang dan een volledige betrekking ontvangen het bedrag van € 250 naar rato.

De uitkering in 2006 wordt uitgekeerd aan alle ambtenaren die op 1 januari 2006 in dienst zijn (peildatum-systematiek). Indien de ambtenaar op 1 januari in dienst is, houdt dit in dat hij de uitkering ontvangt ongeacht de periode sinds wanneer hij in dienst is. Bij het vaststellen van de hoogte van de uitkering wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor op 1 januari 2006. Voor 2007 geldt dit ook, met dien verstande dat de peildatum daarvoor 1 januari 2007. Indien een ambtenaar niet in dienst is op de peildatum dan bestaat er geen aanspraak op de uitkering. Voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR en voor de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of Bop geniet wordt het percentage uitkering



van laatste bezoldiging afgezet tegen de € 250. Indien de gewezen ambtenaar een uitkering heeft van 82% van zijn laatste bezoldiging dan ontvangt hij 82% van € 250 = € 205. Voor TOR-deelnemers wordt uitgegaan van een uitkering van 80%. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die als gevolg van een dienstongeval een aanvulling op hun uitkering en/of bezoldiging ontvangen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die suppletie op hun bezoldiging ontvangen geldt dit overeenkomstig.

Nieuw is dat de incidentele uitkeringen pensioengevend inkomen zijn. Met de introductie van het middelloon is de definitie van pensioengevend inkomen uitgebreid zodat onder meer incidentele uitkeringen daartoe worden gerekend. Vanwege de werking van de peildatumsystematiek die ABP hanteert –en de positie die variabele inkomensbestanddelen daarin hebben- vindt pas het jaar nadat de uitkering is verstrekt opbouw en afdracht plaats. Dit is overeenkomstig de wijze waarop bijvoorbeeld de operationele toelage pensioengevend is.

Aanvullende opmerkingen met betrekking tot de salarismaatregelen

De hoogte van een aflopende toelage operationele toelage zoals bedoeld in artikel 15 Bbp wijzigt niet als gevolg van de algemene salarismaatregelen. Ook de bedragen van de zogenoemde 'ministersperiodiek' blijven gehandhaafd op € 47 respectievelijk € 39 per maand voor het personeel dat voor 1 april 1992 op het maximum van schaal 7 respectievelijk schaal 8 was geplaatst en nu nog steeds daarop is geplaatst.

Toelagen en garanties die door het bevoegd gezag zijn toegekend aan individuele ambtenaren dan wel aan groepen van ambtenaren dienen te worden verhoogd met 1% per 1 juni 2005 en per 1 juni 2006 *mits* deze toelage een structureel karakter heeft waarvan het gebruikelijk is dat deze wordt aangepast aan de algemene salarismaatregelen. Onder structureel wordt in dit verband begrepen: alle toelagen en garanties die voor de duur van tenminste één kalenderjaar zijn toegekend.

Doorwerking TOR en inactieven: de loonsverhogingen werken door voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR en voor de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of polisvoorwaarden FLO geniet. Voor hen wordt de berekeningsbasis waarop de uitkering is gebaseerd per 1 juni 2005 en per 1 juni 2006 met 1% verhoogd. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die als gevolg van een dienstongeval een aanvulling op hun uitkering en/of bezoldiging ontvangen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die suppletie op hun bezoldiging ontvangen zijn de loonsverhogingen ook van toepassing. Voor deze categorie wordt het bedrag waarop de hoogte van de aanvulling of suppletie is gebaseerd per 1 juni 2005 en per 1 juni 2006 verhoogd. In de uitvoering zullen deze verhogingen later plaatsvinden dan voor het personeel, ondermeer omdat ABP de uitkeringen alleen aan het begin van het jaar aanpast. Bij dergelijke vertraging volgt overigens altijd wel een nabetaling.



2.2 Ambtsjubileumgratificatie

Met ingang van 1 januari 2006 wordt bewerkstelligd dat de ambtenaar die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard als gevolg hiervan voor zijn ambtsjubileumgratificatie geen financieel nadeel ondervindt. Voor de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van de bezoldiging en de vakantieuitkering die betrokkene zou hebben genoten indien er geen sprake zou zijn geweest van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Hiertoe kunt u het laatst genoten bezoldiging nemen voordat de ambtenaar arbeidsongeschikt was. Daarbij dient u wel te corrigeren voor de algemene structurele salarismaatregelen die sinds de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid hebben plaatsgevonden. In geval de ambtenaar in 2004 al arbeidsongeschikt was kunt u ook de bruto uitkering die het UWV verstrekt optellen bij de bezoldiging en de vakantie-uitkering die de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar ontvangt. Op die wijze zijn de algemene salarismaatregelen sinds de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid automatisch verwerkt. Deze praktische methode is niet toepasbaar indien de ambtenaar na 2004 arbeidsongeschikt is geworden omdat de HPT toen is verlaagd van 100% naar 80% van het laatste inkomen.

2.3 Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

Op 1 januari 2004 is de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Stb. 2003, 555; WVLZ) in werking getreden. Als gevolg van deze wet komt de werknemer die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden pas na twee jaar ziekte eventueel in aanmerking voor een uitkering op grond van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en wordt de werkgever gedurende die eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. De werkgever krijgt zo een directe financiële prikkel voor de eerste twee ziektejaren om zo snel mogelijk te investeren in werkhervatting van zijn zieke werknemer. Daarnaast is op 5 november 2004 een Sociaal Akkoord tussen kabinet en sociale partners gesloten. Als gevolg van het Sociaal Akkoord kan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting - van kortweg 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar - worden aangevuld, onder de voorwaarde dat het totale ziekengeld dat aan de werknemer wordt uitgekeerd over beide ziektejaren gezamenlijk niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon bedraagt. Met deze limitering van een eventuele bovenwettelijke aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting krijgt ook de werknemer een op werkhervatting gerichte financiële stimulans. In lijn met de WVLZ en het Sociaal Akkoord zijn in het Akkoord afspraken gemaakt over de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte. In de eerste zes ziektemaanden wordt de volledige bezoldiging doorbetaald. In de tweede zes ziektemaanden wordt 90 procent doorbetaald en in de derde zes ziektemaanden 80 procent. Vervolgens wordt 70 procent van de bezoldiging doorbetaald. Indien de aanstelling na 24 maanden ziekte nog voortduurt, blijft de zieke ambtenaar 70 procent van zijn bezoldiging ontvangen.



Volledig ziek		
Ziekteperiode	Kortingspercentage	Percentage doorbetaling
1 ^e 6 maanden	0 %	100%
na 6 maanden	10 %	90%
na 12 maanden	20 %	80%
na 18 maanden	30 %	70%

De berekeningsbasis van de genoemde percentages is de laatstgenoten bezoldiging van de ambtenaar.

Vervallen bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

Er is geen sprake meer van het toekennen van een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze is dan ook komen te vervallen. Ontvangt de ambtenaar een uitkering op grond van een wettelijke verzekering (zoals de WIA) dan wordt de loondoorbetaling verminderd met het bedrag van deze uitkering tenzij sprake is van de in artikel 45a van het Bbp genoemde situaties.

Ingangsdatum nieuw aansprakenniveau

De WVZ is niet van toepassing op ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004. Om deze reden blijven de artikelen 38 tot en met 45c van het Besluit bezoldiging politie op hen van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2005. Dat betekent dat bij ziekte deze categorie recht heeft op volledige doorbetaling van de bezoldiging gedurende de eerste 18 ziektemaanden en na deze 18 maanden op doorbetaling van 80% van de bezoldiging. Indien deze categorie daarbij tenminste 45% werk verricht, of indien er sprake is van een dienstongeval of een beroepsziekte, wordt de bezoldiging volledig doorbetaald.

In het Akkoord is afgesproken dat het nieuwe aansprakenniveau geldt voor de groep ambtenaren die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en ingaat per 1 januari 2006. Deze afspraak houdt in dat degenen van wie de arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na 1 januari 2004 vanaf 1 januari 2006 het percentage van de bezoldiging ontvangen waarop zij op basis van het aangepaste Bbp recht hebben. De onderstaande tabel geeft hiervan een aantal voorbeelden weer:

Eerste ziektedag	Doorbetaling per ingangsdatum nieuwe bepalingen Bbp
voor 1 januari 2004	80%
1 januari 2004	70%
1 juli 2004	70%
1 januari 2005	80%
1 juli 2005	90%
1 september 2005	100%
1 januari 2006	100%



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
8 van 31

De afspraken in het Akkoord over de loondoorbetaling bij ziekte hebben geen directe werking. Zij treden pas in werking op het moment dat het Besluit bezoldiging politie (Bbp) is aangepast. Op 1 januari 2006 zullen de vereiste aanpassingen nog niet in het Bbp zijn verwerkt. Dat betekent dat de ingangsdatum waarop het nieuwe aansprakenniveau gaat gelden opschuift. Het wetgevingstraject zal nog wel enkele maanden vergen. U wordt direct na publicatie in het Staatsblad daarover geïnformeerd zodat u vervolgens de nieuwe bepalingen kunt toepassen. Tot dat moment blijven de bepalingen van het Bbp van kracht zoals deze thans luiden.

Beroepsincident en dienstongevallen

Indien de ziekte is veroorzaakt door een beroepsincident heeft de ambtenaar aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging gedurende de ziekteperiode. Voor ambtenaren die zijn uitgevallen als gevolg van beroepsziekten of dienstongevallen geldt dat zij nadat zij daartoe een aanvraag hebben ingediend in aanmerking komen voor doorbetaling van hun volledige bezoldiging

Samentelling ziekteperiodes

De Wet terugdringing ziekteverzuim is gewijzigd bij Wet van 3 februari 2005 (Stb. 65) en op 1 september 2005 in werking getreden. Hierdoor worden in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof nu minder snel perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld. Voorheen was samentelling mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en volgend op dat verlof, elkaar binnen vier weken - het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegerekend - opvolgden. Met ingang van 1 september 2005 is samentelling waar het betreft zwangerschaps- en bevallingsverlof nog slechts mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voorafgaan aan en direct volgen op dat verlof en de arbeidsongeschiktheid voor en na dat verlof ook nog eens voortvloeit uit dezelfde oorzaak. Deze wijziging is in het Bbp verwerkt.

Beloning voor loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten

Is de ambtenaar langer dan zes maanden ziek dan komt hij in aanmerking voor een beloning naast het loon bij ziekte indien loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten wordt verricht. Hiervoor is een staffel ontwikkeld die aansluit bij de categorieën van de WIA:



Gedeeltelijk ziek			
	en > 80 % van het gebruikelijke aantal contract- uren werken	en tussen de 35 – 80 % van het gebruikelijke aantal contract- uren werken	en < 35 % van het gebruikelijke aantal contract- uren werken
Ziekteperiode	% doorbetaling	% doorbetaling	% doorbetaling
1° 6 maanden	100 %	100 %	100 %
na 6 maanden	100 %	98 %	93,5 %
na 12 maanden	100 %	96 %	87 %
na 18 maanden	100 %	94 %	80,5 %

Onder loonvormende arbeid wordt verstaan: arbeid die gericht is op het leveren van productie. Onder reïntegratieactiviteiten wordt verstaan: activiteiten die verricht worden om terug te keren in het arbeidsproces en die passen in de afspraken die op grond van het reïntegratieplan in het kader van de wet Poortwachter worden gemaakt.

Doorbetaling bezoldiging gewezen ambtenaar

Indien de ziekte is ontstaan voor het tijdstip waarop ontslag is verleend, heeft de gewezen ambtenaar recht op doorbetaling van de bezoldiging. Gedurende de eerste 26 weken wordt de bezoldiging volledig doorbetaald. Daarna wordt 26 weken 90% en vervolgens 26 weken 80% van de bezoldiging doorbetaald. Het tijdvak waarin de bezoldiging wordt doorbetaald kan niet langer zijn dan 78 weken. Deze periode kan niet worden verlengd. Is de ziekte ontstaan binnen een maand na het tijdstip waarop ontslag is verleend dan wordt gedurende de eerste 26 weken de bezoldiging volledig doorbetaald en vervolgens 26 weken 90% van de bezoldiging doorbetaald. Het tijdvak waarin de bezoldiging wordt doorbetaald kan niet langer zijn dan 52 weken. Deze periode kan niet worden verlengd.

2.4 Compensatie invoering nieuw zorgstelsel

In het Akkoord is de afspraak opgenomen dat werknemers en gepensioneerden compensatie ontvangen vanwege de introductie van het nieuwe zorgstelsel. Deze compensatie wordt distorsie toeslag ziektekosten (DTZ) genoemd. Voor gepensioneerden wordt dit geheel uitgevoerd door ABP zodat de korpsen daarvoor geen actie behoeven te ondernemen. Ook de gepensioneerden behoeven geen actie te ondernemen: zij ontvangen van ABP automatisch de DTZ overeenkomstig de tabel van het Akkoord. Ten tijde van de ondertekening van het Akkoord werd er nog vanuit gegaan dat de gepensioneerden zelf een aanvraag voor de compensatie moesten doen.

Voor de ambtenaren geldt dat alle alleenverdieners (met een bij de DGVP meeverzekerde partner) en alle aspiranten de DTZ ontvangen. Het



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
10 van 31

compensatiebedrag is afgestemd op een periode van 24 maanden en wordt in één keer uitbetaald.

Voor de alleenverdieners geldt dat er per meeverzekerd kind waarvoor nominale premie moet worden betaald deze nominale premie van de hoogte van de DTZ moet worden afgetrokken. Voor alleenverdieners zonder kinderen bedraagt de DTZ ($35 * 24 =$) € 840. Voor alleenverdieners met één meeverzekerd kind ($(35 - 11) * 24 =$) € 576 en voor alleenverdieners met twee of meer meeverzekerde kinderen ($(35 - 22) * 24 =$) € 312

Omdat u vanzelfsprekend geen inzicht heeft in het gegeven of uw personeel een bij de DGVP meeverzekerde partner en/of meeverzekerde kinderen heeft ontvangt u een bestand van de DGVP. Hiermee kunt u vaststellen wie er in aanmerking komen voor de DTZ. Het is niet mogelijk gebleken de DTZ te laten uitvoeren door de DGVP. Reden hiervoor is dat de DGVP niet weet wie in hun bestand aspirant zijn. Bovendien zou bij het uitbetalen door de DGVP de afdracht van belasting de verantwoordelijkheid zijn geweest van iedere ambtenaar afzonderlijk (via de belastingaangifte).

Aspiranten ontvangen de DTZ ongeacht hun persoonlijke omstandigheden. Deze bedraagt in alle gevallen ($10 * 24 =$) € 240. Sommige korpsen hebben voorschakelklassen voor jongeren die nog niet toe zijn om te starten met een initiële opleiding. Indien deze jongeren wel in dienst zijn bij het korps is het de bedoeling dat ook deze categorie de DTZ voor aspiranten ontvangt. Er zijn ook korpsen die militairen in de initiële opleiding hebben geplaatst. Voor deze zij-instromers geldt dat zij alleen voor de DTZ in aanmerking komen als zij in dienst zijn van het korps en worden bezoldigd overeenkomstig het Bbp.

De DTZ is een onkostenvergoeding voor ziektekosten en is daarom niet pensioengevend. Vanwege het effect van de minimale heffingsgrondslag van 80% van een volledige betrekking wordt de hoogte van de vergoedingen niet aangepast aan de deeltijdfactor. Om in aanmerking te komen voor de DTZ is de situatie op 31 december 2005 van belang. Veranderingen in de gezinssituatie nadien of het afronden van de opleiding door aspiranten in de 24 maanden nadien is daarbij niet van belang. Deze peildatumsystematiek is gekozen om de uitvoeringslast binnen de perken te houden.

2.5 Kinderopvang

In het Sociaal Akkoord dat is afgesloten op 5 november 2004 tussen kabinet en sociale partners is opgenomen dat in de spaarloonregelingen een extra deblokkeringmogelijkheid wordt opgenomen ten behoeve van de kosten voor kinderopvang. Dit heeft geleid tot een aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964. Hiermee is geregeld dat de werknemer die kinderopvang heeft, maximaal eenzesde deel van de aan hem of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang mag deblokkeren. Het is in geen enkele situatie mogelijk om meer dan eenzesde deel van de kosten voor kinderopvang te deblokkeren.



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
11 van 31

Deze deblokkeringmogelijkheid is ingevoerd met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2005. Van deze deblokkeringmogelijkheid kan de politieambtenaar pas gebruik maken indien het nieuwe bestedingsdoel van de deblokkering is opgenomen in de tussen de werkgever en hem of haar overeengekomen spaarloonregeling. Om deze reden wordt de Regeling spaarloon politie op dit punt, met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2005, aangepast. De politieambtenaar die voor financiering van de kosten van kinderopvang spaarbedragen wil opnemen, heeft een schriftelijke machtiging van het bevoegd gezag nodig. Het bevoegd gezag zal moeten toetsen of de schriftelijke machtiging kan worden verleend.

3. Duurzame loopbaan

3.1 Fit & gezondheid

In het Akkoord is het belang van een goede fitheid en gezondheid dat geïncorporeerd moet zijn in het HRM-beleid nadrukkelijk opgenomen. In het akkoord is bepaald dat er een landelijk vastgestelde gezondheidsmeting komt voor alle politieambtenaren en een landelijk vastgestelde fitheidtest voor alleen executieve politieambtenaren. U zult naar verwachting in de tweede helft van 2006 op de hoogte worden gebracht over de invulling van de gezondheidsmeting en van de fitheidtest. De aankomende jaren zult u met enige regelmaat op de hoogte worden gebracht over de ontwikkelingen van dit project en over de verplichtingen voor u die aan het project verbonden zijn.

Fitheidtest verplicht

Vanaf 2009 is de fitheidtest verplicht voor alle executieve politieambtenaren. Vanaf 2012 kunnen er rechtspositionele gevolgen zijn voor een executieve politieambtenaar die niet voldoet aan de gestelde norm van de fitheidtest. De medewerker kan uiteindelijk ontslagen worden. Afgesproken is in het akkoord dat bepaalde categorieën uitgezonderd zullen worden van deze ontslagdreiging. Over de invulling van de categorieën die uitgezonderd gaan worden is momenteel nog geen uitspraak te doen. Zo gauw hier duidelijkheid over is, wordt u hierover ingelicht.

Gezondheidsmeting

De gezondheidsmeting geldt voor alle politieambtenaren. Deze meting wordt naar de letter van het akkoord niet verplicht, maar de intentie is wel dat alle ambtenaren deze meting doen. Dit laatste blijkt ook uit het feit dat het onderwerp fitheid en gezondheid zal worden ingebed in het functioneringsgesprek en het POP-gesprek.

Programmabureau HRM

Door het programmabureau HRM (dat is ondergebracht bij het NPI) zal vanaf 2006 onder meer worden geanticipeerd op wat er in korpsen aan faciliteiten,



processen en administratie gerealiseerd moet worden om de testen naar behoren te kunnen afnemen. De verwachting is dat training van medewerkers, die waarschijnlijk betrokken worden bij het proces om de testen af te nemen, al in de loop van 2006 gestart kan worden. Op deze wijze worden korpsen tijdig voorbereid op wat er komen gaat.

3.2 Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid

In het Akkoord is afgesproken dat er een landelijke gespreksleidraad wordt ontwikkeld ten behoeve van de gesprekken over een persoonlijk ontwikkelingsplan en de gesprekken over het functioneren. Er zal ook een bij de leidraad behorend landelijk standaard POP-formulier worden ontwikkeld. De gespreksleidraad en het bijbehorende formulier, zullen in de eerste helft van 2006 beschikbaar komen. Op deze wijze kan er vanaf de tweede helft van 2006 mee gewerkt worden, zodat volgens afspraak de eerste gesprekken met de leidraad en het formulier in 2006 plaats vinden.

Op basis van de good practices van korpsen die al POP-gesprekken en – formulieren hebben ingevoerd zal de landelijke gespreksleidraad worden ontwikkeld. Hierin is ook ruimte opgenomen voor het praten over fitheid en gezondheid (zie ook paragraaf 3.1). In 2009 moet met elke medewerker minimaal één POP-gesprek nieuwe stijl zijn gevoerd. Het programmabureau HRM zal een rol spelen bij de uitrol over de korpsen. In de loop van 2006 zal u worden geïnformeerd over het verdere verloop van dit project.

3.3 Preventie (ziekte)verzuim en uitstroom arbeidsongeschiktheid

Afgesproken is dat op landelijk niveau criteria zullen worden geformuleerd waaraan in te huren reïntegratiebedrijven moeten voldoen en aan welke minimum-eisen een contract met een Arbodienst moet voldoen. Daarnaast zal een deel van de instrumenten die ten behoeve van preventie ontwikkeld worden vanuit het arboplusconvenant in beginsel verplicht door de korpsen moeten worden toegepast, nadat deze instrumenten in CGOP-verband zijn benoemd. Naar verwachting zal uiterlijk in het derde kwartaal van 2006 invulling worden gegeven aan deze afspraken.

Daarnaast zijn er in verband met preventie nog een aantal andere afspraken gemaakt waaruit voorsnog geen landelijk beleid volgt. Bij het uitvoeren van deze afspraken kunt u desgewenst een beroep doen op de deskundigheid van het project Arbeid&Politie.

3.4 Reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten

Afgesproken is dat een deel van de instrumenten die ten behoeve van reïntegratie ontwikkeld worden vanuit het arboplusconvenant in beginsel verplicht door de korpsen moeten worden toegepast, nadat deze instrumenten in CGOP-verband zijn benoemd. Naar verwachting zal uiterlijk in het derde kwartaal van 2006 invulling worden gegeven aan deze afspraken.



Daarnaast zijn er in verband met reïntegratie nog een aantal andere afspraken gemaakt waaruit vooralsnog geen landelijk beleid volgt. Bij het uitvoeren van deze afspraken kunt u desgewenst wel een beroep doen op de deskundigheid van het project Arbeid&Politie.

3.5 Gevolgen herbeoordelingsoperatie

De Wet wijziging systematiek herbeoordelingen arbeidsongeschiktheidswetten

In deze wet is geregeld dat de wettelijke periodieke beoordelingen in de arbeidsongeschiktheidswetten is vervallen. Voor bestaande uitkeringsgerechtigden, geboren op of na 2 juli 1954, is er wel sprake van een eenmalige herbeoordeling. Deze herbeoordelingsoperatie is op 1 oktober 2004 begonnen en wordt over tweeënehalf jaar (of langer) verspreid. Als gevolg van de herbeoordelingsoperatie kunnen politieambtenaren worden ingedeeld in een lager arbeidsongeschiktheidspercentage waardoor de verdien capaciteit toeneemt.

Aanbieden extra uren of andere functie

In het Akkoord is afgesproken dat het bevoegd gezag de politieambtenaar, die door de herbeoordelingsoperatie een hogere verdien capaciteit krijgt, een zodanige uitbreiding van het dienstverband aanbiedt dat hij zijn hogere verdien capaciteit volledig kan benutten, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Het kan voorkomen dat het volledig benutten van de bijgestelde verdien capaciteit alleen kan worden bereikt door het verrichten van een functie met een hoger salarisniveau. Bijvoorbeeld in het geval de ambtenaar een volledig dienstverband heeft in een functie op een lager salarisniveau dan voordat hij arbeidsongeschikt werd. In dat geval is het bevoegd gezag verplicht om binnen twaalf maanden na de indeling in de lagere arbeidsongeschiktheidsklasse aan de ambtenaar tweemaal een passende functie aan te bieden. Dit kan een functie zijn binnen het korps of buiten het korps. Dit kan dus een functie zijn bij een ander politiekorps maar ook een functie geheel buiten de sector politie. Alleen indien een zwaarwegend dienstbelang zich er tegen verzet kunnen deze aanbiedingen achterwege blijven. Indien de ambtenaar een passende functie aanvaardt bij een andere werkgever betekent dit dat het dienstverband bij het korps wordt beëindigd en de ambtenaar bij de andere werkgever in dienst treedt.

Compensatie inkomensverlies

Indien de politieambtenaar zijn nieuwe verdien capaciteit niet volledig kan benutten wordt het inkomensverlies dat daarvan het gevolg is gedurende een periode van vijf jaar volledig aangevuld. Deze periode van vijf jaar start op de kalenderdag waarin de ambtenaar is ingedeeld in de lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Dat betekent dat indien de ambtenaar op 1 maart verneemt dat per 1 mei de indeling in de lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt geëffectueerd, 1 mei de dag is waarop de aanspraak aanvangt. Onder inkomensverlies wordt verstaan: het verschil tussen de bezoldiging van de ambtenaar in de maand



vooraangaande aan de indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse en de bezoldiging per maand na de indeling in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Verhogingen van de bezoldiging, bijvoorbeeld door algemene salarisverhogingen, periodieke salarisverhogingen en het ontvangen van een hogere operationele toelage, betekenen een vermindering van het inkomensverlies en daardoor een lagere aanvulling. Ook wordt bij het bepalen van de hoogte van het inkomensverlies rekening gehouden met aanspraken op een werkloosheidsuitkering en/of een Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten.

Aanspraak op de aanvulling bestaat indien sprake is van het niet volledig kunnen benutten van de verhoogde verdien capaciteit. Dat betekent dat het bevoegd gezag (nog) geen uitbreiding van het dienstverband of een passende functie heeft aangeboden. Indien het bevoegd gezag wel een uitbreiding van het dienstverband of een passende functie heeft aangeboden, heeft de ambtenaar de mogelijkheid (gehad) om zijn verhoogde verdien capaciteit volledig te benutten. De ambtenaar komt in dat geval niet in aanmerking voor een compensatie van het inkomensverlies.

Pensioengevende toelage

De toelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging in de zin van het Bbp en is dus pensioengevend. Dit houdt onder meer in dat de toelage onderdeel uitmaakt van de berekeningsbasis van de vakantie-uitkering en van de berekeningsbasis voor het non-activiteitsinkomen in de zin van de Tijdelijke ouderenregeling. Voor de vaststelling van de eindejaarsuitkering op grond van artikel 25b van het Bbp wordt, in uitzondering op de algemene regel, de toelage beschouwd als salaris. Hiermee wordt voorkomen dat het inkomensverlies niet geheel wordt gecompenseerd als gevolg van een lagere eindejaarsuitkering.

Gewezen arbeidsongeschikte ambtenaren als gevolg van dienstongeval

Gewezen politieambtenaren die voorheen volledig arbeidsongeschikt waren kunnen als gevolg van de herkeuring weer verdien capaciteit verwerven. Indien de voormalige politieambtenaar als gevolg van een dienstongeval destijds arbeidsongeschikt is geworden, heeft de voormalige werkgever een inspanningsverplichting om deze voormalige politieambtenaar in de gelegenheid te stellen zijn verdien capaciteit te benutten en terug te laten keren in het arbeidsproces. De inspanningsverplichting van het bevoegd gezag ten aanzien van de gewezen ambtenaren als hier bedoeld, gaat pas in op het moment dat de betreffende gewezen ambtenaar zich heeft gemeld bij het bevoegd gezag. De werkgever kan anders geen invulling geven aan de inspanningsverplichting. Wel zal de werkgever zich dienen in te spannen om de betreffende personen te benaderen. De duur van de inspanningsverplichting is 30 maanden en is gekoppeld aan de maand waarin de gewezen ambtenaar een hogere verdien capaciteit is toegekend. Dat betekent dat het bevoegd gezag ten aanzien van de gewezen ambtenaar die op 1 februari 2006 in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld en dit meldt op 1 juli 2006, in de



periode van 1 juli 2006 tot 1 augustus 2008 een inspanningsverplichting heeft.

3.6 Voorkomen ontslag bij reorganisaties

Ter ondersteuning van de nieuwe landelijke handelswijze bij reorganisaties wordt een mobiliteitscentrum opgericht. Dit mobiliteitscentrum zal de uitwisseling van politiepersoneel bevorderen en een professionele begeleidingsfunctie inrichten om een blijvende participatie van het politiepersoneel op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het mobiliteitscentrum zal volgens een groeimodel worden ingericht en starten in het eerste kwartaal van 2006.

4. Harmonisatie, vereenvoudiging en ontbureaucratisering

4.1 Reorganisatieparagraaf

De toenemende bovenregionale en landelijke samenwerking binnen de Nederlandse politie is een belangrijke aanleiding voor eenvormige regelgeving over personele gevolgen bij reorganisaties. In het Besluit algemene rechtspositie politie wordt een reorganisatiehoofdstuk opgenomen. Op hoofdlijnen staan in dit hoofdstuk de rechten en plichten voor zowel het bevoegd gezag als de ambtenaar bij reorganisaties. Uitgangspunten van het reorganisatiehoofdstuk zijn de blijvende participatie van de ambtenaar in het arbeidsproces en de gedeelde verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag en de ambtenaar voor deze participatie in het arbeidsproces. Nadere bepalingen over de uitvoering van het reorganisatiehoofdstuk worden opgenomen in een ministeriële regeling. Meer informatie hierover volgt te zijner tijd.

Het reorganisatiehoofdstuk kent een gefaseerde inwerkingtreding. Aangezien de bovenregionale en landelijke samenwerking een belangrijke reden zijn voor de totstandkoming van het reorganisatiehoofdstuk en deze samenwerkingstrajecten actueel zijn, is het reorganisatiehoofdstuk vanaf 1 januari 2006 van toepassing op de bovenregionale- en landelijke reorganisaties. Een van de verplichtingen uit het hoofdstuk is dat deze reorganisaties bij de minister worden aangemeld, zodat de minister hiervan mededeling kan doen aan de CGOP. Vanaf 1 januari 2007 zijn de reorganisatiebepalingen uit het Barp en de ministeriële regeling van kracht op alle reorganisaties bij de Nederlandse politie. Dit betekent dat het bevoegd gezag elke reorganisatie dient te melden bij de minister. Over de aanmeldprocedure volgt nadere informatie.

4.2 Reisregelingen

Op dit moment zijn in diverse besluiten en regelingen aanspraken opgenomen over verkeersbewegingen. Afsproken is dat deze aanspraken worden ondergebracht in één nieuw besluit. Op 1 januari 2007 moet dit besluit van kracht worden. Het is dan niet meer mogelijk om per korps een eigen vervoersplan op te stellen, zoals dit nu nog wel mogelijk is. In dit kader wordt geadviseerd om geen nieuwe vervoersplannen af te spreken die een geldigheidsduur hebben tot een



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
16 van 31

datum gelegen na 1 januari 2007.

Er wordt naar gestreefd om de uitvoering van deze tegemoetkomingen in alle korpsen digitaal te laten verlopen, met de intentie om de administratieve last af te laten nemen. In het derde kwartaal van 2006 wordt u nader geïnformeerd over de nieuwe reisregeling.

4.3 Hondengeleiders

Voor hondengeleiders geldt nu dat er per politiekorps afspraken zijn gemaakt over vergoedingen en andere zaken die de functionaliteit van de hondengeleiders betreffen. Er zijn in het akkoord afspraken gemaakt die er toe moeten leiden dat er op 1 januari 2007 één landelijke regeling komt die is gericht op de functionaliteit van de hondengeleiders.

Tot het moment waarop bedoelde regeling met de politievakorganisaties is overeengekomen, is een tijdelijke regeling afgesproken. Deze tijdelijke regeling bepaalt dat aan hondengeleiders, die niet de beschikking hebben over een dienstvoertuig, en die voor het vervoer van de diensthond gebruik maken van eigen vervoer, een tegemoetkoming in kosten wordt verstrekt. Deze tegemoetkoming bedraagt € 0,28 per kilometer en is voor een deel belast. In het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie (Bvvp) wordt een artikel 11a opgenomen, welke dan de grondslag vormt voor deze tegemoetkoming. Ingangsdatum van deze tijdelijke maatregel is 1 december 2005. Gelet op het tijdelijke karakter van deze maatregel voor hondengeleiders, vervangt deze maatregel niet eventuele regionale afspraken over bijvoorbeeld de vergoeding van veer- en tolgelden. Deze kunnen tot 1 januari 2007 in stand blijven.

Op de dagen waarop het niet noodzakelijk is dat betrokkene met een surveillancehond of een speurhond reist in het kader van zijn dienstuitoefening, dan ontstaat over die dagen dat hij moet reizen van zijn woning naar de plaats van tewerkstelling, aanspraak op een tegemoetkoming, op basis van het vervoersplan als bedoeld in artikel 10a of op basis van artikel 11 Bvvp.

4.4 CAO à la Carte

In het Akkoord is de mogelijkheid om arbeidsvoorwaardelijke bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen verruimd. Tevens worden de doelen en de bronnen met ingang van 1 januari 2007 landelijk geüniformeerd.

Door de landelijke uniformering kan op regionaal niveau vanaf 1 januari 2007 niet langer bepaald worden of en zo ja, welke bronnen voor welke doelen kunnen worden aangewend. Elke bron of combinatie van bronnen kan vanaf dan worden ingezet voor elk doel of combinatie van doelen. Met de ondernemingsraad kan natuurlijk wel gesproken worden over de uitvoering van de regeling.

Om korpsen tegemoet te komen in de uitvoering van deze regeling onderzoek ik in overleg met het veld de ontwikkeling van een landelijk bruikbaar elektronisch systeem waar alle korpsen gebruik van kunnen maken. Als volgens planning alles goed verloopt, zal de applicatie gelijktijdig beschikbaar komen met de



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
17 van 31

wijziging van artikel 28e van het Barp die per 1 januari 2007 ingaat. Tot het van kracht worden van de wijziging van artikel 28e per 1 januari 2007 kunnen korpsen nog hun bestaande regeling gebruiken. Vanaf 1 januari 2007 moeten alle (uitvoerings)regelingen in overeenstemming zijn met aangepaste artikel 28e van het Barp.

Voor de gevolgen van 1% langer doorwerken en de verkoop van uren op basis van CAO à la carte wordt verwezen naar hetgeen daar over geschreven wordt in paragraaf 5.2.

4.5 Medezeggenschapsstructuur

Er is afgesproken dat de minister van BZK na overeenstemming met het CGOP, het Regionaal georganiseerd overleg (RGO), zijnde de Regionale commissies voor georganiseerd overleg in politieambtenaren zaken in het regionaal politiekorps, de Commissie Korps landelijke politiediensten, de Commissie bijzondere ambtenaren van politie, de Commissie LSOP en de Commissie ITO, met ingang van 1 januari 2007 buiten werking kan stellen.

De aangelegenheden die thans in het RGO onderwerp van overleg zijn, zullen na 1 januari 2007 of in de toekomst eventueel na opheffing van het RGO op landelijk niveau in het overleg met het CGOP worden ingebracht.

Met het oog op de ontwikkelingen rond de vorming van een nieuwe politieorganisatie is niet besloten tot onmiddellijke opheffing van het RGO. Daarom is afgesproken om het RGO in formele zin te laten voortbestaan doch de mogelijkheid om te overleggen op te schorten vanaf 1 januari 2007. Het Besluit overleg medezeggenschap politie 1994 wordt overeenkomstig aangepast.

In verband met het buiten werking stellen van het RGO is tevens afgesproken dat alle bestaande regelingen die onder vigeur van het RGO tot stand zijn gekomen zullen worden geïnventariseerd. In aanvulling op hetgeen over deze inventarisatie is opgenomen in de tekst van het Akkoord ontvangt u in januari 2006 nadere richtlijnen voor deze inventarisatie.

4.6 Opbouw vakantieverlof (dienstongevallen en beroepsziekten)

Deze afspraak betreft het rechtspositioneel rechtzetten van een omissie. Ten onrechte was beroepsziekte niet gelijk gesteld aan dienstongeval. Voortaan zal ook een ambtenaar die zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van een beroepsziekte vakantie blijven opbouwen voor de eerste 52 weken waarin geen dienst is verricht. De opbouw van vakantieverlof van deze ambtenaar zal aldus dezelfde zijn als de ambtenaar die een dienstongeval is overkomen.

4.7 Inventarisatie toepassing bestaande regelgeving

In het Akkoord is geconstateerd dat bestaande regelgeving in de praktijk soms wezenlijk anders wordt toegepast dan in de rechtspositie is vastgelegd.



Afgesproken is om dit te inventariseren en eventuele knelpunten in de bestaande regelingen aan te passen aan de daadwerkelijke behoeften. Om invulling te geven aan deze inventarisatie nodig ik de korpsen uit om dergelijke knelpunten – zo mogelijk voorzien van een oplossingsrichting- toe te zenden aan het ministerie van BZK.

5. Capaciteit & werktijden

5.1 Verlenging 38-urige werkweek

In het Akkoord is de tienjarige afspraak over de 38-urige werkweek uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001 – 2003 verlengd met tien jaar tot 1 juli 2021. Voor het ingaan van de verlenging in 2011 heeft iedere individuele politieambtenaar de keuze tussen de 38-urige of de 36-urige werkweek dan wel het handhaven van de deeltijdbetrekking. Op dit moment vraagt de uitvoering van deze afspraak geen actie.

5.2 Capaciteitsuitbreiding vanwege omvormen Afup

Vanaf 1 januari 2006 tot 1 januari 2040 gaat de politieambtenaar op jaarbasis 1% meer werken. Hiertoe wordt het aantal te werken uren op jaarbasis opgehoogd met 1%. Na 1 januari 2040 stopt deze verhoging van het aantal te werken uren. Deze verhoging is een onderdeel van de afspraken over het opheffen van de Afup vanwege het nieuwe fiscale regime voor VUT en prepensioen.

Voor 2006 geldt het volgende: het aantal kalenderdagen is 365; hiervan worden 105 zaterdagen en zondagen afgetrokken en 6 dagen voor de feestdagen. Het verschil tussen 365 en 111 is dan 254. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur. Het product hiervan is: 1828,8 uur. Deze uitkomst wordt verhoogd met 1% zodat het aantal op jaarbasis te werken uren in 2006 bij een volledige betrekking 1847 uur bedraagt.

Doorwerking van de 1% naar andere aanspraken

Voor alle duidelijkheid: de verhoging met 1 % van het aantal te werken uren heeft geen enkel effect op het uurloon. De berekening daarvan is en blijft $1/157^e$ deel van het salaris per maand bij een volledige betrekking.

Met betrekking tot RPU, ouderschapsverlof, cao á la carte en buitengewoon verlof is het volgende op te merken.

RPU

De ambtenaar kan door deelname aan de RPU zijn gemiddelde arbeidstijd per week verminderen zoals bepaald in artikel 13 a van het Barp. De gemiddelde arbeidstijd per week is voor een ambtenaar met een volledige betrekking 36 uur per week. Over de uren waarmee de gemiddelde arbeidstijd per week wordt verminderd ontvangt de ambtenaar gedeeltelijk salaris. De 1% capaciteitsuitbreiding blijft buiten beschouwing in de vermindering van de gemiddelde arbeidstijd per week bij deelname aan de RPU. De ambtenaar van



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
19 van 31

55 jaar met een volledige betrekking kan door deelname aan de RPU zijn gemiddelde arbeidstijd verminderen met maximaal 11,1% van 36 uur

Ouderschapsverlof

De ambtenaar die in aanmerking komt voor ouderschapsverlof kan op grond van artikel 41 van het Barp een aanvraag indienen voor een periode van gedeeltelijk doorbetaald verlof. Deze periode is ten hoogste een kwart van het aantal door de ambtenaar te werken uren in het kalenderjaar. Over de verlofuren ontvangt de ambtenaar 75% van zijn bezoldiging. De 1% capaciteitsuitbreiding blijft buiten beschouwing voor het aantal uren gedeeltelijk doorbetaald verlof waarop de ambtenaar aanspraak kan maken. Zou de 1% capaciteitsuitbreiding wel mee worden genomen in de berekening dan "verdwijnt" de 1% uitbreiding gedeeltelijk in het ouderschapsverlof en ontvangt de ambtenaar gedeeltelijk salaris over deze uren.

CAO a la carte (kopen en verkopen van urenartikel 28a Barp)

De ambtenaar kan, op grond van artikel 28 a van het Barp, ervoor kiezen tijdelijk voor de duur van één kalenderjaar uren te kopen (minder werken) of uren te verkopen (meer werken) dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld. De 1% capaciteitsuitbreiding heeft geen gevolgen voor het aantal uren dat gekocht kan worden. Dit aantal blijft ongewijzigd. Daarentegen heeft de 1% capaciteitsuitbreiding wel gevolgen voor het aantal maximaal te verkopen uren voor ambtenaren met een betrekkingssomvang van 36 uur of 38 uur. Artikel 28a staat namelijk niet toe dat door tijdelijk meer uren werken er, op jaarbasis bezien, sprake is van een werkweek van meer dan gemiddeld 40 uur per week. Hierdoor kunnen, als gevolg van de 1% capaciteitsuitbreiding, politieambtenaren met een betrekkingssomvang van 36 uur of meer, niet meer het maximale aantal uren verkopen van 200 uur.

Om het maximaal aantal te verkopen uren vast te stellen dient de volgende methode te worden gevolgd. Bij een betrekkingssomvang van 36 uur per week is het maximaal aantal te verkopen uren in theorie gelijk aan 208 (52 x 4) minus de 1% capaciteitsuitbreiding (1% van het aantal te werken uren op jaarbasis). Dit laat overigens onverlet dat op grond van artikel 28a geen 208 maar maximaal 200 uren mogen worden verkocht. Bij een betrekkingssomvang van 38 uur per week is het maximaal aantal te verkopen uren gelijk aan 104 (52 x 2) minus de 1% capaciteitsuitbreiding. Voor ambtenaren met een betrekkingssomvang van minder dan 36 uur per week verandert er niets. Voor hen blijft het maximum gelden naar evenredigheid van een volledige betrekking. Met andere woorden; een ambtenaar met een aanstelling van 18 uur kan maximaal 100 uur (50% van 200) verkopen.

Voorbeelden voor 2006

1 Voltijd ambtenaar (36 uur)

A: rekenkundige ruimte op jaarbasis voor
40-urige werkweek

= 208 uur (4 uur per week maal 52)

B: 1% capaciteitsuitbreiding

= 18 uur (1% van 1828,8 uur)



verschil zit hem in de hoogte van de toelage per ontheven uur. Op het moment is de toelage voor de nachtdienstontheffing € 1,95 en voor de consignatieontheffing wordt deze € 0,50.

Wat wordt verstaan onder gedeeltelijke ontheffing? Dit betekent dat betrokkene, bij gedeeltelijke ontheffing recht heeft op een gedeelte van de toelage die hij zou hebben verkregen bij gehele ontheffing.

Bij wijze van voorbeeld. Een ambtenaar die voor 60% gebruik maakt van de regeling nachtdienstontheffing en voor 40% nachtdiensten blijft verrichten heeft aanspraak op een toelage op grond van deze regeling van 60% van de toelage die de ambtenaar zou hebben ontvangen bij gehele ontheffing. Voor de 40% dat deze ambtenaar nachtdiensten blijft verrichten, heeft hij aanspraak op de 'normale' vergoeding die staat voor nachtdiensten.

5.5 Modaliteiten werktijden

Op 1 oktober 1998 is de werkweek bij de politie van 38 uur verkort naar 36 uur.

Hierbij zijn uitgangspunten voor werktijdregelingen geformuleerd, nl. dat:

- bij het vaststellen van het beleid inzake arbeids- en rusttijden het uitgangspunt van flexibele en efficiënte bedrijfsvoering gehanteerd dient te worden;
- bij het vaststellen van dit beleid rekening dient te worden gehouden met verantwoordelijkheden van de ambtenaar buiten de betaalde arbeid, tenzij dit laatste redelijkerwijs niet gevegd kan worden;
- de verkorting van de arbeidsduur vorm dient te krijgen in herkenbare vrije tijd.

Over de individuele (werktijden)modaliteiten is duidelijk gemaakt dat in principe binnen de beleidskaders elk arbeidspatroon is toegestaan voor zover de normen van de Arbeidstijdenwet worden gerespecteerd en de doelstellingen van de arbeidsduurverkorting worden gerealiseerd. De individuele arbeidspatronen zijn gekoppeld aan de functie die men bekleedt en zijn na overleg tot stand gekomen. Hierbij is rekening gehouden met de persoonlijke belangen, de belangen van de dienst en de belangen van de andere medewerkers van de afdeling. Bij wijziging van de omstandigheden kan een en ander opnieuw worden bezien¹.

In het Akkoord hebben partijen geconstateerd dat in de praktijk onvoldoende recht wordt gedaan aan bovenstaande afspraken uit het Arbeidsvoorwaarden akkoord 1997 – 1998 over werktijdenmodaliteiten. Om de oorspronkelijke afspraak kracht bij te zetten wordt in een nieuw artikel 12a in het Barp opgenomen dat de ambtenaar recht heeft op de door hem gewenste werktijdenmodaliteit, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. De balans tussen enerzijds de belangen van het bevoegd gezag bij een flexibele en efficiënte bedrijfsvoering en anderzijds de belangen van de ambtenaar met zijn verantwoordelijkheden buiten de betaalde arbeid en herkenbare vrije tijd komen

¹ Circulaire EA98/U1685 van 8 mei 1998



hiermee meer in evenwicht. Dit betekent een zwaardere inhoudelijke toets op het (zwaarwegende) dienstbelang.

Indien het bevoegd gezag voornemens is de aanvraag van de ambtenaar voor een werktijdenmodaliteit niet of slechts gedeeltelijk in te willigen, verzoekt het bevoegd gezag advies aan de commissie werktijdenmodaliteiten sector politie. De adviesaanvraag is vergezeld van de oorspronkelijke aanvraag van de ambtenaar en de motivatie van het bevoegd gezag de aanvraag van de ambtenaar niet of slechts gedeeltelijk in te willigen. Het bevoegd gezag informeert de betrokken ambtenaar over de adviesaanvraag bij de commissie. De commissie zal vervolgens advies over het geschil uitbrengen aan het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar.

De commissie zal daarnaast rapporteren over haar adviezen ten behoeve van de uitvoeringspraktijk in de korpsen.

Op het moment dat de commissie werktijdenmodaliteiten haar werkzaamheden aanvangt volgt meer informatie over de procedure voor adviesaanvragen en de werkwijze van de commissie.

5.6 Roosterafspraken

De afspraken over het halfjaarlijks opstellen van –indicatieve- dienstroosters en over het tijdstip van beëindiging en begin van een dienst na een vrije dag hebben een tweeledig doel. Zij dienen enerzijds ter bescherming van de ambtenaar en anderzijds om de korpsleiding te stimuleren om lange termijnplanningen te plegen en dus ruim van te voren rekening te houden met bijvoorbeeld te voorziene grote evenementen, voorgenomen vakantieverlof door de ambtenaar, voorwaarts roterende (volcontinue)roosters etc. Het indicatieve karakter geeft aan dat de vastgestelde roosters geen definitieve planningen zijn. Voor alle duidelijkheid is dan ook aangegeven dat de individuele ambtenaar daaraan geen rechten kan ontfen. Hoewel de ambtenaar geen rechten kan ontfen aan het indicatieve dienstrooster mag ervan uit worden gegaan dat bij het vaststellen ervan zorgvuldig en pro-actief rekening wordt gehouden met te verwachten gebeurtenissen. Op die wijze hoeven er gedurende het jaar minder inbreuken te worden gepleegd in de individuele roosters.

Naast dit indicatieve halfjaarlijkse dienstrooster is tevens een nadere afspraak gemaakt over de aanvang van een vrije dag. Voorafgaand aan een vrije dag dient de dienst uiterlijk 23.00 uur te eindigen, terwijl na een vrije dag de dienst niet eerder kan aanvangen dan om 07.00 uur. Dit betekent dat er materieel gezien een definitie is van een vrije dag. Bij het beëindigen van de dienst wordt erop gewezen dat hier de feitelijke beëindiging wordt bedoeld en niet de geplande beëindiging. Met deze afspraak wordt voorkomen dat de ambtenaar onvoldoende tot rust komt. Voldoende rust is voor betrokkene zelf van belang, maar dient ook mede het belang van de organisatie. Na voldoende rust is de ambtenaar beter in staat zijn functie uit te oefenen.



5.7 Arbeidstijdenwet

Het is de zorgplicht van de korpsleiding dat de normen van de ATW worden nageleefd en dat ervoor gewaakt wordt dat de feitelijk te verrichten dagelijkse werktijd van de ambtenaar in relatie tot de aard van de te verrichten werkzaamheden niet bovenmatig is. Dit is gewenst met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de politieambtenaar en de veiligheid van zijn omgeving.

Omdat het aantal ATW-overtredingen de afgelopen jaren onnodig hoog is zijn er afspraken in het Akkoord opgenomen die ertoe moeten leiden dat het aantal ATW overtredingen wordt teruggedrongen. Anders dan in het Akkoord is opgenomen, zal het formuleren van kwantitatieve doelstellingen per korps meer tijd vergen dan aanvankelijk werd verwacht. Om die reden zal het niet lukken om dit uiterlijk op 1 januari 2006 kenbaar te maken. Vóór het tweede kwartaal van 2006 zijn de kwantitatieve doelstellingen per korps wel geformuleerd. Deze vertraging levert echter géén vertraging op voor de voortgang van wat overigens is afgesproken, namelijk dat halfjaarlijks de ATW overtredingen per korps in kaart gebracht en openbaar worden gemaakt. Onverkort blijft van kracht dat na drie metingen, dit is dan in de tweede helft van 2007, in CGOP-verband de balans wordt opgemaakt, waarbij zo nodig nadere afspraken worden gemaakt.

5.8 Verschuivingstoelage

In het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector politie 2001-2003 zijn afspraken gemaakt om rust in het rooster te realiseren. Nu dit niet is gelukt is een systeemwijziging afgesproken: de (her)introductie van de verschuivingstoelage. Na een pilot volgt medio 2007 een testfase. Dit betekent dat de korpsen nog enige maanden kunnen proefdraaien met het nieuwe systeem, zonder dat daaraan financiële gevolgen zijn verbonden.

6. Politie specifiek

6.1 Dienstongevallen (loondoorbetaling)

In het Akkoord is afgesproken dat in formele zin een onderscheid wordt gemaakt tussen dienstongevallen en beroepsziekten die zijn ontstaan bij gevaarzettende situaties en buiten gevaarzettende situaties. Deze afspraak treedt in werking zodra het Barp op dit punt formeel is aangepast.

Van een gevaarzettende situatie in dienstverband is bijvoorbeeld sprake indien een ambtenaar een vuurwapengevaarlijke verdachte aanhoudt of optreedt bij een burenruzie. Indien sprake is van gevaarzettende situatie wordt gesproken over beroepsincidenten. Een beroepsincident is met andere woorden een bijzonder dienstongeval.

Het onderscheid leidt niet tot een materiële wijziging in de rechtspositie van de



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
24 van 31

ambtenaren. De criteria om te bepalen of er sprake is van een dienstongeval of een beroepsziekte wijzigen niet. Er treedt wel een procedurele wijziging op. Bij een beroepsincident behoudt de ambtenaar na de eerste 26 ziekte weken het recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging en blijft hij, in geval van herplaatsing, ook na afloop van het tweede ziektejaar recht hebben op een aanvullende uitkering. Bij een dienstongeval of beroepsziekte behoudt de ambtenaar de in de vorige zin genoemde aanspraken nadat hij hiertoe een aanvraag heeft gedaan bij het bevoegd gezag. Deze aanvraag hoeft de (gewezen) ambtenaar niet te doen indien hij op of na 1 januari 2004 en voorafgaand aan de datum waarop de onderhavige wijzigingen van het Barp hun werking krijgen arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte. In deze situatie wordt gehandeld als ware een aanvraag ingediend om zo de administratieve lasten voor het korps te beperken.

6.2 Waarborgfonds

Het waarborgfonds is een bodemvoorziening voor schade van een individuele politieambtenaar. Een individuele politieambtenaar kan bij schade ten gevolge van een dienstongeval of anderszins bij schade ten gevolge van de uitoefening van de politiedienst een verzoek indienen bij het waarborgfonds. Het waarborgfonds komt niet in de plaats van de aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van de verzekeraar en/of van het bevoegd gezag. Het waarborgfonds kan dus pas worden aangesproken als vergoeding van de schade niet op een andere grond mogelijk is en het sociaal maatschappelijk onaanvaardbaar is dat er geen vergoeding van deze schade zal plaatsvinden.

Ten behoeve van het waarborgfonds wordt een stichting opgericht. Het stichtingsbestuur bestaat uit leden voorgedragen door de minister en het CGOP en gezamenlijk wijzen zij een voorzitter aan. Het bestuur van de stichting beslist op een verzoek van de politieambtenaar. De verdere taken van het bestuur van het waarborgfonds zijn het vaststellen van een huishoudelijk reglement, het beheer van de gelden van de stichting en de jaarlijkse verantwoording opstellen ten behoeve van de minister en de CGOP. Op het moment dat het bestuur van het waarborgfonds zijn werkzaamheden aanvangt volgt meer informatie over de aanvraagprocedure en de werkwijze van het waarborgfonds.

6.3 Geweld tegen ambtenaren

Afgesproken is dat er op 1 januari 2007 een landelijke regeling zal zijn met betrekking tot het afhandelen van gevallen waarin een politieambtenaar als gevolg van zijn taakuitoefening slachtoffer is geworden van geweld of agressie. Hierover ontvangt u in de loop van 2006 nader bericht.

6.4 Vergoeding rechtsbijstand

Het was in de praktijk onduidelijk of op grond van het bestaande artikel 69a de ambtenaar ook in aanmerking kwam voor een tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand indien de rechtskundige hulp op grond van zijn lidmaatschap was verleend door een politiebond, omdat de ambtenaar geen directe kosten had.



Op grond van het nieuwe derde lid wordt nu expliciet bepaald dat ook rechtskundige hulp door een landelijke politiebond voor die tegemoetkoming in aanmerking komt. De landelijke politiebond die de rechtshulp heeft verleend dient de rekening voor verleende rechtskundige hulp in bij het bevoegd gezag van de ambtenaar. Het bevoegd gezag zorgt dan voor de rechtstreekse betaling van de rekening aan de desbetreffende politiebond.

Voor alle duidelijkheid: in het kader van de toepassing van dit artikel heeft elk korps afspraken gemaakt met zijn "huisadvocaat" over de tarieven die worden gehanteerd bij het verlenen van rechtskundige hulp. Deze maximum tarieven gelden uiteraard ook wanneer een ambtenaar rechtskundige bijstand heeft betrokken van een landelijke politiebond.

Het bevoegd gezag zal verder de regeling (op grond van artikel 69a, lid 5) die het, met betrekking tot de tegemoetkoming in de rechtskundige hulp, voor zijn korps heeft vastgesteld nu moeten aanvullen.

6.5 Operationele toelage

Met de verhoging van de toelage voor de weekeindnachtdiensten is beoogd tegemoet te komen aan de fysieke en sociale inconvenianten die deze nachtdiensten in het weekeinde met zich meebrengen voor de ambtenaar. Weekeindnachtdiensten zijn de diensten die vallen in het tijdvak van 22.00 tot 07.00 uur van vrijdag op zaterdag, van zaterdag op zondag en van zondag op maandag. De verhoging gaat in met ingang van 1 januari 2006.

6.6 PO-2002

Omdat het personeelsbeleid in toenemende mate is afgestemd op PO-2002 komt er uiterlijk 1 juli 2006 een competentie-conversietabel beschikbaar om landelijk inzichtelijk te maken hoe de oude politieopleidingen in combinatie met werkervaring en vervolgoopleidingen zich verhouden tot de nieuwe politieopleidingen.

7. Stelselwijzigingen

7.1 VPL

Algemeen

Ter vervanging van de Afup zijn in het Akkoord afspraken opgenomen. In aanvulling daarop wordt de volgende informatie verstrekt:

- Voor degenen met aanspraken op TOR en polisvoorwaarden FLO verandert er niets in hun aanspraken. Zij ontvangen om die reden ook geen werkgeversbijdrage levensloop en de inhouding van de pseudo-Afup van 0,95% wijzigt ook niet. De TOR wordt een fiscaal onzuivere regeling. Dit houdt in dat u de instroom in de TOR vanaf 2006 administratief moet



afzonderen van de eerdere instroom. Voor de Belastingdienst moet het onderscheid tussen beide categorieën duidelijk zichtbaar zijn. De polisvoorwaarden FLO worden wel fiscaal zuiver gemaakt door later uittreden te belonen met een hogere uitkering. De mate waarin de uitkering hoger wordt vastgesteld bij later uittreden is afhankelijk van een actuariael neutrale factor waarmee de oorspronkelijke uitkering op zestigjarige leeftijd vermenigvuldigd moet worden. De regelgeving wordt daartoe aangepast. De regeling polisvoorwaarden FLO blijft uitgevoerd worden door ABP.

- Voor al het overige personeel wordt een levensloopbijdrage beschikbaar gesteld van naar verwachting 0,45% van het pensioengevend inkomen en wordt de opbouw van het nabestaandenpensioen (die met ingang van 1 januari 2004 gehalveerd was voor al het overheidspersoneel) weer teruggebracht tot het fiscaal maximum. De premie hiervoor is voorlopig vastgesteld op 1,60% waarbij werkgever en werknemer ieder de helft opbrengen. De grondslag voor de afdracht is het pensioengevend inkomen minus de franchise. De inhouding en afdracht van deze nieuwe premie komt in de plaats van Afup-algemeen. Insteek is dat dit vanaf 1 januari 2006 ook direct plaatsvindt. Nadere informatie over de uitvoering hiervan ontvangt u van het ABP en uw salarisverwerker. De extra opbouw voor het nabestaandenpensioen heeft tot gevolg dat deelnemers aan het PartnerPlusPensioen van ABP daarmee zullen moeten stoppen omdat anders de fiscale grens wordt overschreden. Ik verzoek u dit te melden aan uw personeel. Omdat u de premie aan ABP afdraagt van het personeel dat voor PartnerPlusPensioen heeft gekozen kunt u hen ook eenvoudig traceren en gericht informeren. Personeel dat uitzicht heeft op polisvoorwaarden FLO hoeft niet te stoppen met PartnerPlusPensioen omdat voor hen de extra opbouw voor het nabestaandenpensioen niet geldt.
- Voor het executieve personeel tot en met schaal 11 en voor het personeel met niet-executieve status dat een aangewezen functie vervult wordt de Toelage bezwarende functie (TBF) geïntroduceerd. De TBF zal naar verwachting 1,6% van het pensioengevend inkomen gaan bedragen. Bij een wijziging van status of bij een hogere salarisschaal dan schaal 11 vervalt de TBF. De premie voor Afup-specifiek komt hierdoor te vervallen. Met ingang van 1 januari 2006 behoeft u deze niet meer af te dragen.
- Voor het personeel dat bij de introductie van de Afup garantiejaren toegewezen heeft gekregen komt er –ongeacht status of huidige salarisschaal- een inhaaltoelage bezwarende functie (iTBF). De hoogte van iTBF is afhankelijk van de in het kader van de Afup vastgelegde diensttijd bij de politie en van de leeftijd. Eenmaal vastgesteld loopt de iTBF door tot het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt dan wel de politie vóór die leeftijd verlaat. Ook daarbij speelt de status en de dan geldende salarisschaal geen rol. Het ABP zal ondersteuning verlenen bij het vaststellen van de hoogte van de iTBF. Aard en omvang daarvan is nog niet bekend. Voor deze categorie personeel wordt voorwaardelijk ook extra pensioen ingekocht voor de aanspraken uit het verleden voor zover de afspraken uit het hoofdlijnenakkoord over de FPU daartoe ruimte laten.



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-0000328509

Blad
27 van 31

De maximale looptijd voor de TBF is 25 jaar. Bij dit maximum van 25 jaar moeten ook de in 2001 toegekende garantie jaren voor Afup-specifiek worden betrokken. Nadat de 25 jaar is bereikt –en dat dient u zelf vast te stellen- moet de TBF worden stopgezet.

Spaarloon stopzetten

De nieuwe regeling leunt grotendeels op de nieuwe levensloopregeling. Zowel de algemene levensloopbijdrage, de TBF en iTBF zijn immers bedoeld om via levensloopverlof eerder te kunnen stoppen met werken. Deze bijdragen kunnen alleen voor levensloop worden aangewend als er geen sprake is van deelname aan spaarloon. Neemt een ambtenaar deel aan spaarloon dan moeten de nieuwe bijdragen voor levensloop worden uitbetaald als loon en deze kunnen dan niet worden gebruikt om via levensloop eerder te stoppen met werken. Iedere ambtenaar zal een bewuste keuze moeten maken voor spaarloon of levensloopsparen. Deze keuze kan jaarlijks gemaakt worden. Bij het invoeringsjaar 2006 is het van belang dat de keuze zeer bewust wordt gemaakt. Gebeurt dat niet dan kan een gemaakte keuze voor spaarloon het eerste half jaar nog wel hersteld worden, maar dat brengt weer de nodige uitvoeringslasten met zich mee. Om die reden verzoek ik u de deelname van ambtenaren die maandelijks inleggen voor spaarloon stop te zetten en pas weer te hervatten als zij daarom zelf verzoeken. Daarbij zou u het personeel bij voorkeur moeten adviseren dat zij die keuze pas nemen als zij de nadere voorlichting ontvangen die moet helpen om de keuze te maken. Bij het stopzetten van de maandelijks inleg moeten deelnemers aan spaarloon erop worden gewezen dat indien zij spaarloon aanwenden voor een lijfrente-product zij dit ook moeten stopzetten.

Nadere voorlichting

De wijziging van Afup naar het nieuwe stelsel waar levensloop het belangrijkste aspect is van de nieuwe regeling is complex en stelt de individuele ambtenaar voor keuzes die hij voorheen niet hoefde te maken. Gezien de consequenties van die keuzes moet het personeel goed geïnformeerd worden. Tijdens de CAO-Expertmeeting van 30 november en 1 december jl. is afgesproken dat BZK zorg zal dragen voor voorlichtingsmateriaal dat zal zijn toegesneden op de diverse doelgroepen. Dit zijn bijvoorbeeld: jongeren, oudere executieven, administratief en technisch personeel. Omdat de personeelsafdelingen van de korpsen in staat moeten zijn vragen over de nieuwe systematiek te kunnen beantwoorden en het personeel te adviseren in hun keuze, wordt er eerst ook nog een landelijke voorlichtingsdag georganiseerd voor de P&O-ers van de korpsen. Naar verwachting zal deze bijeenkomst eind maart plaatsvinden.

Ingangsdatum/tijdpad

Voor de levensloopregeling vindt er Europese aanbesteding plaats zodat de werkgever gericht advies mag geven over de instelling waar het personeel het beste voor levensloop kan sparen. Het traject van aanbesteden zal waarschijnlijk in april worden afgerond. Tot er een voorkeursinstelling is gekozen wordt de levensloopbijdrage, TBF en iTBF nog niet uitgekeerd. Naar verwachting worden



deze nieuwe bijdragen vanaf mei uitbetaald, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006.

Deze periode van uitstel komt gelegen gezien het werk dat nog moet worden verricht om de iTBF uit te rekenen en gezien het voorlichtingstraject dat nog zal plaatsvinden. Het is gewenst dat u uw personeel informeert over de vermoedelijke ingang van het nieuwe stelsel per mei 2006 en daar meteen het uitstel over de keuze tussen spaarloon en levensloop aan koppelt.

7.2 WGA-WIA

Invoering WIA

Op 1 januari 2006 treedt de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking. De WIA biedt geen inkomensgarantie voor ambtenaren die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. In het Akkoord is de afspraak gemaakt dat deze categorie ambtenaren zoveel mogelijk aan het werk dient te blijven. Daarbij kan echter sprake zijn van een inkomensverlies omdat de ambtenaar in een kleinere betrekking (= minder uren per week) of in een functie op een lager salarisniveau gaat werken.

Compensatie

De Regeling compensatie inkomensgevolgen WIA sector Politie biedt aan deze categorie ambtenaren een tijdelijke compensatie van 70% van het inkomensverlies voor een periode van vijf jaar. Onder inkomensverlies wordt verstaan het verschil tussen de oorspronkelijke bezoldiging van de ambtenaar en de bezoldiging na de indeling in een lager arbeidsongeschiktheidspercentage dan 35%. Gedurende de periode van vijf jaar worden verhogingen van de bezoldiging wegens algemene salariswijzigingen of periodieke salarisverhogingen niet in mindering gebracht op de compensatie. Overige verhogingen van de bezoldiging, bijvoorbeeld als gevolg van een bevordering naar een hogere salarisschaal, worden wel in mindering gebracht op de compensatie. Dat betekent ook dat een toename van de operationele toelage in mindering wordt gebracht op de compensatie.

Ter illustratie: een ambtenaar die door UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard en waarvan is vastgesteld door de bedrijfsarts (zo nodig in afstemming met de huisarts of behandelend arts) dat hij nog voor 80% inzetbaar is en daarom 20% minder werkt in zijn eigen of gelijkwaardige functie, heeft een inkomensverlies ten opzichte van zijn oorspronkelijke bezoldiging van 20%. Betrokkene ontvangt in dat geval gedurende vijf jaar een compensatie van 70% over dit inkomensverlies van 20%. Gaat betrokkene in deze periode meer uren werken of wordt hij ingedeeld in een hogere salarisschaal dan wordt zijn inkomensverlies lager waardoor ook de compensatie lager uitvalt. Is niet langer meer sprake van een inkomensverlies dan wordt de compensatie stopgezet.

Het kan voorkomen dat een ambtenaar op grond van de WIA door het UWV eerst wordt ingedeeld in de categorie met een arbeidsongeschiktheidspercentage hoger of gelijk aan 35% en op



Datum
21 december 2005

Kenmerk
2005-000328509

Blad
29 van 31

een later tijdstip door het UWV wordt ingedeeld in de categorie van minder dan 35% arbeidsongeschikt. In dat geval maakt de ambtenaar aanspraak op een compensatie van het inkomensverlies voor de duur van vijf jaar. Deze duur vangt aan op de kalenderdag dat de ambtenaar is ingedeeld in de arbeidsongeschiktheids categorie van minder dan 35%.

Toelage is pensioengevend

De toelage, genoemd in artikel 3, maakt onderdeel uit van de bezoldiging in de zin van het Bbp en is dus pensioengevend. Dit houdt in onder meer in dat de toelage onderdeel uitmaakt van de berekeningsbasis van de vakantie-uitkering en van de berekeningsbasis voor het non-activiteitsinkomen in de zin van de Tijdelijke ouderenregeling. Voor de vaststelling van de eindejaarsuitkering op grond van artikel 25b van het Bbp wordt, in uitzondering op de algemene regel, de toelage beschouwd als salaris. Hiermee wordt voorkomen dat het inkomensverlies voor minder dan 70% wordt gecompenseerd als gevolg van een lagere eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is immers gebaseerd op het in het betreffende kalenderjaar genoten salaris.

Eigen risicodragen

De WIA kent de mogelijkheid om eigen risico te dragen. Het eigen risicodragen is beperkt tot de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en betreft dus alleen de gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Aangezien de verwachting is dat minder personen rechten zullen kunnen ontlenen aan de WGA dan nu aan de WAO, zal de WIA-premie per saldo lager zijn dan de (gedifferentieerde) WAO-premie. Werkgevers die in 2006 zelf het risico dragen voor de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van hun werknemers krijgen de WGA-component in de basispremie over 2006 in 2007 terug. Er is dus sprake van een soort 'voorfinanciering'. Het zal afhangen van de hoogte van de WGA-premie of eigen risicodragen aantrekkelijk is. Gelet op de in het verleden gemaakte afspraken zullen korpsen die willen kiezen voor eigen risicodragerschap in overleg moeten treden hierover met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

7.3 Wijzigingen WW

Afgesproken is dat de voorgenomen wijzigingen van de WW per 1 januari 2007 onverkort en op overeenkomstige wijze worden doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken zoals opgenomen in het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen. Naar verwachting ontvangt u daarover in de tweede helft van 2006 nadere informatie.

7.4 Nieuw zorgstelsel

Op 1 januari 2006 treedt het nieuwe zorgstelsel in werking. Alle Nederlanders krijgen een nieuwe zorgverzekering. Ook alle politieambtenaren krijgen een nieuwe ziektekostenverzekering. Echter, de DGVP kan in het nieuwe stelsel niet meer als ziektekostenverzekeraar optreden. De Regeling GVP komt per 1 januari 2006 te vervallen. CZ Actief in Gezondheid is aangewezen als opvolger van de



Datum
21 december 2005

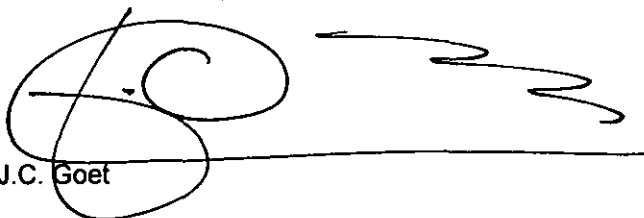
Kenmerk
2005-0000328509

Blad
31 van 31

Géke Hovius, 6747	2.1, 2.2, 2.4 en 7.1
Albert Huizenga, 7585	4.1, 4.6, 5.1 en 5.5 (en regelgeving)
Pauline de Jager, 7693	4.2, 4.3 en 5.7
Sjaak Krombeen/Mariëtte Frencken, 6686/8808	6.3
Peggy Kruikemeijer, 6860	4.1, 5.5 en 6.2 (commissies)
John Limon, 7724	4.5
Patrice Pater, 8324	2.1, 2.2, 2.4 en 7.1
Bert de Rooy, 7586	4.5 en 6.5 (en regelgeving)
Yvonne Ulijn, 6751	5.3 en 5.6 t/m 5.8
Rob van Zwet, 8313	6.6

Ik verzoek u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te brengen. Via het informatiebulletin A4 wordt regelmatige geïnformeerd over ontwikkelingen in de arbeidsvoorwaarden. Indien u A4 digitaal toegezonden wenst te krijgen kunt u dit kenbaar maken door een e-mail te zenden aan pauline.jager@minbzk.nl.

Hoogachtend,
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,
voor deze,
de directeur Politie,


J.C. Goet

