

Regeling van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties inhoudende de vaststelling van een landelijk sociaal statuut politie

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Gelet op artikelen 10, derde lid, 39, tweede lid, 55i, vijfde lid, en 55u, van het Besluit algemene rechtspositie politie en artikel 6, zesde lid Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie:

Besluit

Artikel 1 Definities

In de regeling wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: ambtenaar, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder i, van het Barp met uitzondering van de vakantiewerker;
- b. Barp: Besluit algemene rechtspositie politie;
- c. bevoegd gezag: bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder l, van het Barp;
- d. Bom: Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994;
- e. Brvvp: Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie;
- f. bezwaaradviescommissie: bezwaaradviescommissie als bedoeld in artikel 13, eerste lid, dan wel een bovenregionaal ingestelde bezwaaradviescommissie;
- g. functie: functie waarin de ambtenaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de reorganisatie is aangesteld;
- h. herplaatsingskandidaat: herplaatsingskandidaat als bedoeld in de artikelen 55k, 55l, eerste lid en derde lid, en 55lb, vierde lid, van het Barp;
- i. minister: minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- j. pac: plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
- k. passende functie: een functie als bedoeld in artikel 55o, van het Barp;
- l. politievakorganisaties: de politievakorganisaties vertegenwoordigd in de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken, als bedoeld in artikel 2, van het Besluit overleg medezeggenschap politie 1994;
- m. pre-herplaatsingskandidaat: pre-herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 55ja van het Barp;
- n. Regeling mvr: regeling melding voorgenomen reorganisatie
- o. reorganisatie: reorganisatie als bedoeld in artikel 55i, tweede en derde lid, van het Barp;
- p. reorganisatieplan: een door een bevoegd gezag vastgesteld plan als bedoeld in artikel 5 van deze regeling;
- q. sleutfunctie: een functie als bedoeld in artikel 55jb, eerste lid, van het Barp

Artikel 2 Toepassing

1. Deze regeling is van toepassing op alle reorganisaties bij de politie.
2. De bepalingen van deze regeling zijn van overeenkomstige toepassing op de privatisering of verzelfstandiging van een dienstonderdeel van de politie als gevolg waarvan ambtenaren overgaan naar een private onderneming of enig ander bestuursorgaan, tenzij bij algemene maatregel van bestuur anders is bepaald.

Artikel 3 Informatie

Het bevoegd gezag is uit oogpunt van zorgvuldigheid en goed werkgeverschap gehouden de ambtenaar tijdig en voortdurend op de hoogte te houden van het reorganisatieproces en de daaraan verbonden personele en organisatorische gevolgen.

Artikel 4 Diversiteit

Bij de invulling van de sleutelfuncties wordt gestreefd naar invulling conform vastgestelde percentages streefcijfers. In een reorganisatieplan worden opgenomen

- a. wat de percentages zijn,
- b. welke termijn van reservering verantwoord is, en
- c. welke acties ondernomen zullen worden om binnen die termijn tot invulling conform de streefcijfers te komen.

Artikel 5 Reorganisatieplan

Het bevoegd gezag stelt een reorganisatieplan op, waarin in ieder geval wordt ingegaan op:

- a. de beweegredenen voor de reorganisatie;
- b. de fases van het reorganisatieproces;
- c. het reorganisatiegebied waarop de reorganisatie betrekking zal hebben;
- d. een overzicht van de formatieve functies -in kwalitatieve en kwantitatieve zin- van de bestaande organisatie binnen het reorganisatiegebied;
- e. een overzicht van de formatieve functies -in kwalitatieve en kwantitatieve zin- van de nieuwe organisatie;
- f. inzicht in het resultaat van de functievergelijking naar inhoud, van de formatieve functies van de bestaande en de nieuwe organisatie;
- g. welke functies als sleutelfunctie worden aangemerkt;
- h. de ingangsdatum van de reorganisatie, zijnde het moment van de adviesaanvraag bij de ondernemingsraad;
- i. een activiteitenplan en een daaraan verbonden tijdschema;
- j. inzicht in de middelen welke noodzakelijk zijn om personele gevolgen op te vangen, zoals de financiering van om-, her-, en bijscholing;
- k. inzicht in de personele gevolgen, het te voeren plaatsingsbeleid, de gevolgen met betrekking tot reistijd en reisafstand en het te verwachten natuurlijk verloop;
- l. maatregelen met betrekking tot een tijdige en optimale voorlichting van de betrokken ambtenaren.

Artikel 6 Pac

1. Het bevoegd gezag stelt een pac in en voorziet de pac van ambtelijke ondersteuning.

2. Het bevoegd gezag kan de minister verzoeken ontheven te worden van de verplichting tot het instellen van een pac, indien de voorgenomen reorganisatie voor 20 of minder ambtenaren wijziging van de rechtspositie tot gevolg heeft. Voordat de minister beslist dat een pac achterwege kan blijven, wint hij advies in bij de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisatie, bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Regeling mvr.
3. Bij een voorgenomen reorganisatie die voor meer dan 20 ambtenaren wijziging van de rechtspositie tot gevolg heeft kan in bijzondere gevallen met instemming van de in artikel 2 van het Bom, bedoelde Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken, de minister besluiten dat het bevoegd gezag ontheven wordt van de verplichting tot het instellen van een pac.
4. Bij ontheffing van de verplichting tot het instellen van een pac worden de taken van de pac, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, uitgevoerd door het bevoegd gezag.

Artikel 7 Leden pac

1. De leden en de plaatsvervangende leden van de pac worden benoemd door het bevoegd gezag.
2. De benoeming van de leden van de pac geschiedt per reorganisatie. Herbenoeming is mogelijk.
3. De pac bestaat in ieder geval uit:
 - a. een externe voorzitter, benoemd op gezamenlijke voordracht van het bevoegd gezag en de politievakorganisaties;
 - b. een lid aangewezen door het bevoegd gezag;
 - c. een lid dat is voorgedragen door de politievakorganisaties.
4. Een lid verschoont zich indien zich omstandigheden voordoen die de onpartijdigheid van de pac in diskrediet kunnen brengen.
5. De pac stelt een reglement van orde vast over haar werkwijze.

Artikel 8 Taken pac

1. De pac heeft de volgende taken:
 - a. het houden van een schriftelijke belangstellingsregistratie onder de ambtenaren aangesteld binnen het reorganisatiegebied;
 - b. het voeren van een gesprek met mogelijke herplaatsingskandidaten, waarin de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie of een plaats van tewerkstelling kan toelichten;
 - c. het voeren van een gesprek op eigen verzoek van een ambtenaar niet zijnde een mogelijke herplaatsingskandidaat, waarin de ambtenaar zijn belangstelling voor een functie of plaats van tewerkstelling kan toelichten;
 - d. het schriftelijk vastleggen van het gesprek zoals bedoeld in de onderdelen b en c en het toezenden van een afschrift aan de ambtenaar;
 - e. het opstellen van een concept-personeelsplaatsingsplan als bedoeld in artikel 9, van deze regeling zo spoedig mogelijk na ontvangst van de opdracht daartoe van het bevoegd gezag;

- f. het adviseren van het bevoegd gezag over de zienswijze van ambtenaren tegen een door het bevoegd gezag voorgenomen besluit tot plaatsing respectievelijk tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat, als bedoeld in artikel 11, van deze regeling;
 - g. het adviseren van het bevoegd gezag over de wijziging van het personeelsplaatsingsplan, indien de adviezen over de zienswijzen van de ambtenaren daartoe aanleiding geven.
2. In het geval de ambtenaar geen functievolger is, of volgens zijn zienswijze ten onrechte als functievolger is aangemerkt, kan de pac beschikken over de voor de reorganisatie relevante gegevens uit het personeelsdossier.
 3. Het bevoegd gezag stelt de pac slechts die gegevens van de ambtenaar ter beschikking die van belang zijn voor een goede uitvoering van de taken van de pac en indien de betrokken ambtenaar daartoe het bevoegd gezag toestemming geeft.
 4. De pac brengt binnen zeven weken, nadat de voorgenomen besluiten, zoals bedoeld in artikel 11, van deze regeling, zijn uitgereikt of verzonden, schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag over de zienswijzen.

Artikel 9 Concept-personeelsplaatsingsplan

1. Bij het opstellen van het concept-personeelsplaatsingsplan geschiedt de volgorde van plaatsing in de nieuwe organisatie met inachtneming van de volgende procedure:
 - a. de ambtenaar, wiens functie als een vergelijkbare of uitwisselbare functie kan worden aangemerkt en die niet boventallig is als bedoeld in artikel 55l van het Barp wordt aangemerkt als functievolger en wordt geplaatst op de vergelijkbare of uitwisselbare functie van de nieuwe organisatie;
 - b. de ambtenaar, wiens functie als een vergelijkbare of uitwisselbare functie kan worden aangemerkt en die wel boventallig is als bedoeld in artikel 55l van het Barp wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat;
 - c. de ambtenaar wiens functie niet als een vergelijkbare of uitwisselbare functie kan worden aangemerkt en wiens functie aldus vervalt, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.
2. Indien uit het concept-personeelsplaatsingsplan blijkt dat er in de nieuwe organisatie onvervulde functies zijn, wordt vervolgens bezien of de herplaatsingskandidaten daarop kunnen worden geplaatst. De volgorde van plaatsing voor herplaatsingskandidaten geschiedt dan met inachtneming van het volgende:
 - a. de functie is passend voor betrokkene;
 - b. een horizontale plaatsing gaat vóór een verticale plaatsing;
 - c. een verticaal positieve plaatsing gaat voor een verticaal negatieve plaatsing;
 - d. bij een horizontale of een verticale positieve plaatsing is, indien de functie voor meerdere ambtenaren passend is, de geschiktheid van de ambtenaar bepalend, bij gelijke geschiktheid gaat de ambtenaar met het hoogste aantal jaren in overheidsdienst voor de ambtenaar met een lager aantal jaren in overheidsdienst.
3. In afwijking van het tweede lid gaat bij een verticaal positieve plaatsing, waarvoor meerdere ambtenaren die een zelfde vergelijkbare of uitwisselbare functie uitoefenen passend zijn bevonden, de ambtenaar die geplaatst kan worden op die vergelijkbare of

uitwisselbare functie voor de ambtenaar die, op grond van artikel 55I van het Barp, als herplaatsingskandidaat moet worden aangewezen.

Artikel 10 Vaststelling concept-personeelsplaatsingsplan

1. Het bevoegd gezag stelt het concept-personeelsplaatsingsplan vast.
2. Het vastgestelde concept-personeelsplaatsingsplan omvat in ieder geval:
 - a. een overzicht van de namen van de ambtenaren dan wel personeelsnummer jegens wie het voornemen bestaat hen te plaatsen in de nieuwe organisatie alsmede de functies waarop en de namen van de ambtenaren dan wel personeelsnummer jegens wie het voornemen bestaat hen als herplaatsingskandidaat aan te wijzen.
 - b. een overzicht van de formatieve functies in kwantitatieve en kwalitatieve zin in de nieuwe organisatie, waarvoor nog geen voornemen is om een ambtenaar te plaatsen.

Artikel 11 Voorgenomen besluit

1. Het bevoegd gezag stelt de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd in kennis van het op het vastgestelde concept-personeelsplaatsingsplan gebaseerde voorgenomen besluit dat hij wordt geplaatst of dat hij als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen.
2. Voor zover het bevoegd gezag afwijkt van het advies van de pac wordt in de motivering van dat voorgenomen besluit opgenomen in hoeverre en om welke redenen het bevoegd gezag afwijkt van het advies van de pac.
3. Het voorgenomen besluit wordt aan de ambtenaar uitgereikt. Indien dat niet mogelijk is wordt het besluit aan hem per aangetekende post en per gewone post toegezonden.
4. Een ambtenaar kan zijn zienswijze tegen een voorgenomen besluit bij het bevoegd gezag kenbaar maken. De ambtenaar doet dit binnen drie weken na de datum van uitreiking of verzending van het voorgenomen besluit.
5. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord alvorens het bevoegd gezag een besluit tot plaatsing of tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat neemt.
6. Als het concept-personeelsplaatsingsplan is vastgesteld op advies van een pac wordt de ambtenaar gehoord door de pac.
7. Het bevoegd gezag stelt de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd in kennis van de uitkomst van de heroverweging op basis van de ingebrachte zienswijze door middel van een vervangend voorgenomen besluit of door opname van de uitkomst in het besluit tot plaatsing of tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat als bedoeld artikel 12, tweede lid, van deze regeling.

Artikel 12 Personeelsplaatsingsplan

1. Het bevoegd gezag stelt het personeelsplaatsingsplan vast binnen vier weken, nadat de pac advies heeft uitgebracht over wijziging van het personeelsplaatsingsplan als bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel e van deze regeling. Voordat het personeelsplaatsingsplan definitief wordt vastgesteld heeft het bevoegd gezag alle kenbaar gemaakte zienswijzen beoordeeld.

2. Na vaststelling van het personeelsplaatsingsplan, bedoeld in het eerste lid, stelt het bevoegd gezag de betrokken ambtenaren onverwijld in kennis van de daarop gebaseerde besluiten tot plaatsing dan wel tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat.

Artikel 13 Bezwaarprocedure

1. Over een bezwaar ingesteld tegen een jegens de ambtenaar genomen rechtspositioneel besluit dat is genomen in het kader van een reorganisatie, adviseert een commissie als bedoeld in artikel 7:13 Algemene wet bestuursrecht.
2. De in het eerste lid bedoelde commissie bestaat uit:
 - a. een externe voorzitter, benoemd op gezamenlijke voordracht van het bevoegd gezag en van de politievakorganisaties;
 - b. een lid benoemd op voordracht van het bevoegd gezag;
 - c. een lid benoemd op voordracht van de politievakorganisaties.
3. Voor ieder van de leden wordt tevens een plaatsvervanger benoemd.
4. De leden van de commissie, alsmede hun plaatsvervangers, mogen geen deel uitmaken van het te reorganiseren onderdeel. Zij mogen geen persoonlijk belang hebben en niet bij de voorbereiding van het plaatsingsbesluit betrokken zijn geweest.
5. Een secretaris en zo nodig een plaatsvervangend secretaris worden door het bevoegd gezag aan de bezwaaradviescommissie toegevoegd.
6. Over de werkwijze van de bezwaaradviescommissie wordt door het bevoegd gezag in overeenstemming met de ondernemingsraad een reglement vastgesteld.

Artikel 14 Opschorting vacaturevervulling

1. Indien het bevoegd gezag een besluit heeft genomen ten aanzien van een herplaatsingskandidaat, inhoudende een weigering tot herplaatsing op een passende functie, dan wordt de procedure tot vervulling van desbetreffende vacature in die functie opgeschort gedurende zes weken vanaf de datum van bekendmaking.
2. In het geval er een bezwaarschrift is ingediend tegen een besluit als bedoeld in het eerste lid, wordt de termijn van zes weken verlengd tot dat er op het bezwaarschrift is beslist.
3. In het geval na het besluit op het bezwaar beroep wordt ingesteld en aan de voorzieningenrechter van de rechtbank een verzoek is gedaan om een voorlopige voorziening te treffen, wordt de termijn verlengd totdat deze rechter over dit verzoek heeft beslist.

Artikel 15 Herplaatsingsinspanningen

1. De ambtenaar die als herplaatsingskandidaat is aangewezen en niet binnen het reorganisatiegebied is herplaatst en diens direct leidinggevende maken afspraken over het te volgen herplaatsingstraject. De persoonlijke afspraken over het te volgen herplaatsingstraject worden opgenomen in het herplaatsingsplan en gaan in op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan artikel 55n van het Barp en omvatten in ieder geval:
 - a. de uitgangssituatie van de ambtenaar, inclusief gegevens met betrekking tot de persoonlijke omstandigheden die relevant zijn voor de herplaatsing;

- b. de voorkeuren van de ambtenaar;
 - c. de aandachtspunten bij het zoeken naar een passende functie;
 - d. het zoekgebied;
 - e. de mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te zoeken en op te dragen;
 - f. welke flankerende voorzieningen worden ingezet;
 - g. de beschrijving en planning van acties te ondernemen door direct leidinggevende en ambtenaar;
 - h. het evaluatiemoment.
2. Het bevoegd gezag stelt op voorstel van de leidinggevende het herplaatsingsplan bij besluit vast. De ambtenaar krijgt de gelegenheid vooraf zijn zienswijze op het voorgenomen besluit te geven.
 3. Het herplaatsingsplan en de daarin opgenomen afspraken worden periodiek, minimaal eens per half jaar, geëvalueerd en zo nodig gewijzigd. Deze wijziging is een nieuw besluit. Van de evaluatie wordt een verslag gemaakt dat wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Flankerende voorzieningen

Artikel 16 Outplacement

Op aanvraag van de herplaatsingskandidaat die ten minste één jaar herplaatsingskandidaat is en die zich, met het oog op het verwerven van een functie buiten de politie, wil voorzien van een professioneel, extern outplacement-traject, wordt een maximaal te besteden budget toegekend voor de daaraan verbonden kosten. De kosten worden tot het afgesproken maximum op gespecificeerde nota rechtstreeks voldaan aan de dienstverlener die in het traject voorziet.

Artikel 17 Opleidingskosten

Op aanvraag van de herplaatsingskandidaat en van de pre-herplaatsingskandidaat die in verband met het aanvaarden van een functie buiten de politie een opleiding dient te volgen, wordt éénmalig een maximaal te besteden budget toegezegd voor de daaraan verbonden kosten. De kosten worden tot het afgesproken maximum op gespecificeerde nota rechtstreeks voldaan aan de organisatie die de opleiding verzorgt.

Artikel 18 Verhuiskosten en reiskosten woon-werkverkeer

1. Op aanvraag van de herplaatsingskandidaat en van de pre-herplaatsingskandidaat die een functie buiten de politie heeft aanvaard, en die in verband hiermee verhuist, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend op grond van het Brvvp.
2. Op aanvraag van de herplaatsingskandidaat en van een pre-herplaatsingskandidaat die een functie buiten de politie heeft aanvaard wordt voor een periode van 12 maanden een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer toegekend op grond van het Brvvp. Aanspraak bij de nieuwe werkgever op een vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van het Brvvp, wordt hiermee verrekend.

Artikel 19 Stimuleringspremie

1. Op aanvraag van de herplaatsingskandidaat en van de pre-herplaatsingskandidaat aan wie, nadat hij tot pre-herplaatsingskandidaat of herplaatsingskandidaat is aangewezen, van wie door het bevoegd gezag is vastgesteld dat er voor hem geen passende functie meer beschikbaar zal zijn, op eigen verzoek ontslag verleend wordt op grond van artikel 87 Barp en buiten de politie werkzaam gaat zijn, behoudens de vrijwillige politie, wordt een vertrekstimuleringspremie toegekend.
2. De vertrekstimuleringspremie bedraagt:
 - a. één-twaalfde bruto maandsalaris voor iedere maand dat een ambtenaar in politiedienst tot en met een maximum van 120 maanden en
 - b. één-zestiende bruto maandsalaris voor iedere maand boven de 120 maanden, met dien verstande dat de premie nooit meer kan bedragen dan het totaal van de bezoldiging tot aan het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat.
3. De vertrekstimuleringspremie bedraagt in alle gevallen maximaal:
 - gedurende het eerste jaar van aanwijzing als herplaatsingskandidaat het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld maal één-zesendertigste deel van € 125.000,
 - gedurende het tweede jaar van aanwijzing als herplaatsingskandidaat het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld maal één-zesendertigste deel van € 100.000,
 - gedurende het derde jaar van aanwijzing als herplaatsingskandidaat het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld maal één-zesendertigste deel van € 75.000,
 - gedurende het vierde jaar van aanwijzing als herplaatsingskandidaat het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld maal één-zesendertigste deel van € 50.000,
 - gedurende het vijfde jaar van aanwijzing als herplaatsingskandidaat het aantal uren waarvoor de ambtenaar is aangesteld maal één-zesendertigste deel van € 25.000,
4. Gedurende het zesde jaar en volgende jaren van aanwijzing als herplaatsingskandidaat bestaat geen recht op toekenning van een vertrekstimuleringspremie.
5. Voor de berekening van de vertrekstimuleringspremie wordt uitgegaan van het laatstgenoten salaris verhoogd met het percentage van de eindejaarsuitkering en de vakantieuitkering op de datum waarop het ontslag ingaat. De fiscale consequenties die aan deze premie zijn verbonden, komen voor rekening van de herplaatsingskandidaat dan wel de pre-herplaatsingskandidaat. De berekening van het maandsalaris is een gewogen salaris op grond van de aanstellingen van de ambtenaar in het verleden.
6. Op verzoek van de ambtenaar kan de vertrekstimuleringspremie rechtstreeks betaald worden aan een pensioenfonds of een verzekeringsmaatschappij of gestort worden in een bankspaarregeling
7. Aan de ambtenaar aan wie een terugkeergarantie als omschreven in artikel 25 van deze regeling is verleend wordt de vertrekstimuleringspremie toegewezen onder voorwaarde dat de ambtenaar geen gebruik maakt van de terugkeergarantie. Uitkering van de vertrekstimuleringspremie vindt in dat geval plaats nadat is gebleken dat aan deze voorwaarde is voldaan.

Artikel 20 Reiskosten

1. De ambtenaar die als gevolg van een reorganisatie een andere plaats van tewerkstelling krijgt aangewezen die op een grotere afstand van de woning is gelegen dan de plaats van tewerkstelling voor de reorganisatie, ontvangt vanaf het moment van wijziging een aanvulling op de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer met eigen vervoer, al dan niet in combinatie met openbaar vervoer volgens het Brvvp.
2. De aanvulling bedoeld in het eerste lid, wordt toegekend voor elke kilometer die de afstand van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan de afstand van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling voor de reorganisatie.
3. De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer volgens het Brvvp en de aanvulling bedragen tezamen € 0,45 bruto.
4. De aanvulling bedoeld in het eerste lid wordt in een vijftal jaren afgebouwd volgens de tabel:

eerste jaar	100% aanvulling
tweede jaar	80%
derde jaar	60%
vierde jaar	40%
vijfde jaar	20%
5. In geval de reisafstand van de woning naar de plaats van de te werkstelling groter is dan de maximale afstand bepaald in het Brvvp, heeft de ambtenaar recht op de basisvergoeding en aanvulling voor de kilometers boven de genoemde maximale afstand.
6. Bij een onvrijwillige verplaatsing tijdens de looptijd van een toekenning op grond van dit artikel wordt voor de resterende looptijd van die toekenning de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling genomen als uitgangspunt voor de berekening van de aanvulling als bedoeld in dit artikel.
7. Voor het overige geldt de systematiek conform het Brvvp.
8. De pre-herplaatsingskandidaat heeft geen recht op toekenning van een aanvulling reiskosten.

Artikel 21 Behoud individuele rechten

De ambtenaar die is aangewezen onder de Regeling aanwijzing administratief-technische functies behoudt bij plaatsing of herplaatsing zijn aanwijzing.

Artikel 22 Kwijtschelding terugbetalingen

Aan de herplaatsingskandidaat en de preherplaatsingskandidaat die een functie buiten de politie heeft aanvaard, wordt kwijtschelding verleend van de terugbetalingsverplichtingen opgenomen in de regelgeving van de rechtspositie van de ambtenaar.

Artikel 23 Sollicitatieverlof

Aan de herplaatsingskandidaat en aan de pre-herplaatsingskandidaat wordt op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging toegekend in verband met een sollicitatie.

Artikel 24 Ontheffing van werkzaamheden

1. De ambtenaar die niet als herplaatsingskandidaat of pre-herplaatsingskandidaat is aangewezen wordt door het bevoegd gezag op diens verzoek ontheven van werkzaamheden met behoud van aanspraken tot het einde van zijn loopbaan indien
 - a. op de vrijkomende formatieplaats een pre-herplaatsingskandidaat kan worden geplaatst of een herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst en
 - b. er op het moment van ontheffen een ontslagbesluit is genomen met een ingangsdatum maximaal 18 maanden na het moment van ontheffen, dan wel
 - c. de ambtenaar binnen 18 maanden na het moment van ontheffen, gebruik maakt van de levensloopregeling in de vorm van einde loopbaanverlof en daarbij is vastgelegd dat het levensloopverlof wordt voortgezet tot aan het moment van ontslag.
2. De inkomsten van de ambtenaar bedoeld in het eerste lid, die de ambtenaar geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf en aangevangen met ingang van de dag waarop hij is ontheven van zijn werkzaamheden, worden in mindering gebracht op de bezoldiging, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten, dan wel een gedeelte daarvan geen verband houden met verhoogde werkzaamheid.
3. De ambtenaar is verplicht om vanaf het moment waarop hij wordt ontheven van zijn werkzaamheden, aan het bevoegd gezag opgave te doen van de inkomsten als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 25 Terugkeergarantie

1. Aan de ambtenaar aan wie eervol ontslag op eigen verzoek wordt verleend om een functie te aanvaarden op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, kan op diens verzoek een terugkeergarantie worden gegeven.
2. De garantie geldt voor de duur van de wettelijke proeftijd opgenomen in de arbeidsovereenkomst en is in te roepen als de ambtenaar buiten eigen schuld of toedoen in de proeftijd wordt ontslagen. Indien de ambtenaar bij de nieuwe werkgever binnen de proeftijd wordt ontslagen, meldt de ambtenaar dit binnen drie werkdagen bij zijn oorspronkelijk korps.
3. De hernieuwde aanstelling gaat in binnen drie werkdagen na melding van het ontslag bij het oorspronkelijke korps.
4. Gegarandeerd wordt uitsluitend een hernieuwde aanstelling bij het oorspronkelijke korps met een bezoldiging overeenkomstig de bezoldiging bij vertrek, tenzij de ambtenaar weigert.
5. De ambtenaar die was aangewezen als herplaatsingskandidaat op het moment van ontslag op eigen verzoek, wordt bij terugkeer aangewezen als herplaatsingskandidaat voor de op het moment van ontslag resterende termijn, met een minimum van drie maanden.

Artikel 26 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling in individuele gevallen leidt tot onevenredig onbillijke uitkomsten of er sprake is van een bijzondere situatie jegens een individuele herplaatsingskandidaat, kan door het bevoegd gezag van deze regeling worden afgeweken, na afweging van de belangen van het individu en van de organisatie.

Artikel 27 Gelding

1. Deze regeling komt in de plaats van de bij de politie geldende sociale statuten en regelingen inzake reorganisaties.
2. Van deze regeling kan uitsluitend worden afgeweken bij reorganisaties waarbij naast de arbeidsvoorwaarden van de sector Politie ook arbeidsvoorwaarden van andere sectoren of rechtspersonen betrokken zijn. Dit kan alleen in overeenstemming met de in artikel 2 van het Bom bedoelde Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken.
3. De rechtspositie van de herplaatsingskandidaat die vóór de inwerkingtreding van deze regeling reeds als zodanig is aangewezen en nog niet is herplaatst op een passende functie, wordt beheerst door het sociaal statuut dat van toepassing was op de reorganisatie als gevolg waarvan de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat.
4. Indien voor de herplaatsingskandidaat, bedoeld in het derde lid, op een onderdeel toepassing van deze regeling gunstiger is dan toepassing van het sociaal statuut bedoeld in het derde lid, dan gaat deze regeling indien de herplaatsingskandidaat dat wenst op dat onderdeel voor.
5. In geval voor inwerkingtreding van deze regeling is besloten dat de bepalingen van deze regeling worden toegepast indien deze ten opzichte van de in het eerste lid bedoelde sociale statuten en regelingen op een onderdeel gunstiger zijn, dan wordt indien de ambtenaar dat wenst deze regeling op dat onderdeel toegepast, ook indien het gaat om al bestaande toekenningen.
6. Als er sprake is van een keuze door de ambtenaar zoals bedoeld in het vierde of het vijfde lid, is deze keus definitief en kan er niet meer van afgeweken worden.

Artikel 28

De Regeling melding voorgenomen reorganisaties wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 komt te luiden:

Artikel 1

Het bevoegd gezag neemt bij de melding, zoals bedoeld in artikel 55j, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, de procedure zoals vervat in Bijlage 1 bij deze regeling in acht.

B

Na artikel 2 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 2a

In afwijking van artikel 2, indien een voorgenomen reorganisatie voor 20 of minder ambtenaren wijziging van de rechtspositie tot gevolg heeft, adviseert de Adviescommissie, bedoeld in artikel 2, derde lid, de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het verzoek, als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van het Landelijk Sociaal Statuut, van het bevoegd gezag om het instellen van een plaatsingsadviescommissie, bedoeld in artikel 6, eerste lid, van het Landelijk Sociaal Statuut, achterwege te laten.

C

Na artikel 4 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 4a

Deze regeling berust op artikel 55u Besluit algemene rechtspositie politie.

Artikel 29 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 2 maart 2010.

Artikel 30 Naam

Deze regeling wordt aangehaald als: Landelijk sociaal statuut politie

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Toelichting

1.1. Algemeen

Deze ministeriële regeling strekt ertoe de afspraken, die gemaakt zijn in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg over het Landelijk Sociaal Statuut Politie (LSS) vast te leggen in regelgeving. Het LSS bevat bepalingen die regelen op welke wijze de personele gevolgen van reorganisaties bepaald worden. Daarnaast kent het onder meer een aantal rechtspositionele voorzieningen die neerkomen op een aanvulling c.q. verruiming van voorzieningen uit de huidige rechtspositie voor politieambtenaren in het Besluit algemene

rechtspositie politie (Barp) en de bijbehorende regelgeving, met name het Besluit bezoldiging politie (Bbp) en het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie (Brvvp).

In het arbeidsvoorwaardenoverleg over het LSS is tevens een aantal afspraken gemaakt dat het noodzakelijk maakt naast de regelgeving in dit besluit ook het Barp te wijzigen en aan te vullen. Dit betreft met name afspraken over de positie en rechten van herplaatsingskandidaten, over de aanwijzing van pre-herplaatsingskandidaten en hun rechten, en over de invulling van een Mobiliteitscentrum Nederlands Politie. Deze wijzigingen zijn niet opgenomen in dit besluit.

1.2. Het LSS

Het LSS is van toepassing op alle reorganisaties binnen de politie en vervangt daarmee alle regionale reorganisatiestatuten van de korpsen en andere onderdelen van de Nederlands politie. Deze statuten (hoe ook genaamd) dienen door de betreffende bevoegde gezagen per datum inwerkingtreding van dit besluit te worden ingetrokken.

Het LSS is in essentie, gelet op de inhoud, te onderscheiden in een procedureel deel en in een materieel deel.

Het procedurele deel sluit aan op de wijze van reorganiseren die gebruikelijk is bij de politie en voorziet in het opstellen van een personeelsplaatsingsplan met als voornaamste pijlers een functievergelijking en een inventarisatie van de voorkeuren van de betrokken ambtenaren. Nieuw in het procedurele deel ten opzichte van de meeste regionale statuten is een gedetailleerder beschrijving van de verschillende stappen in de totstandkoming van een personeelsplaatsingsplan. Ook nieuw is een uitbreiding van de mogelijkheden om rekening te houden met doelstellingen van diversiteit bij de invulling van sleutelfuncties. Zie hierover verder de artikelsgewijze toelichting op artikel 4.

Twee andere nieuwe onderdelen zijn de landelijke voorrangspositie van herplaatsingskandidaten en de mogelijkheid om vooruitlopend op een reorganisatie pre-herplaatsingskandidaten aan te wijzen.

De landelijke voorrangspositie zorgt ervoor dat ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat voorrang hebben bij het invullen van vacatures bij alle bevoegde gezagen die onderdeel uitmaken van de politie. Bij het realiseren van dit voorrangrecht speelt het in te richten Mobiliteitscentrum Nederlands politie een belangrijke rol.

De mogelijkheid om pre-herplaatsingskandidaten aan te wijzen, is in het leven geroepen om bij dreigende overtolligheid beter gebruik te maken van de mobiliteitsbereidheid van betrokken ambtenaren. Door mobiliteit te stimuleren via het beschikbaar stellen van flankerende voorzieningen en via een bepaalde voorrangspositie bij vacatures word waar mogelijk voorkomen dat herplaatsingskandidaten moeten worden aangewezen en dat gedwongen mobiliteit noodzakelijk wordt. Het aanwijzen van pre-herplaatsingskandidaten is gebonden aan regels. Zie over deze beide onderwerpen verder de algemene toelichting in het Besluit.

Het materiële deel van het LSS voorziet in het beschikbaar stellen van flankerende voorzieningen voor (pre-)herplaatsingskandidaten en remplaçanten. De in het LSS opgenomen voorzieningen zijn niet limitatief. Een aantal voorzieningen is zonder als zodanig benoemd te zijn al opgenomen in het Barp. Dit betreft bijvoorbeeld de artikelen 55r (scholingskosten) en 55t (loonsuppletie).

In het geval van flankerende voorzieningen overleggen het bevoegd gezag en de herplaatsingskandidaat met elkaar en per geval kan worden gezien welke van de flankerende voorzieningen, gegeven de omstandigheden redelijkerwijs het beste kunnen worden ingezet. Afspraken daarover kunnen ook opgenomen worden in het herplaatsingsplan. Flankerende voorzieningen worden toegepast op verzoek van de ambtenaar. In de meeste gevallen bestaat recht op toepassing. In de onderstaande tabel is dit aangegeven met een R. Waar een K staat, bestaat geen recht, maar kan het bevoegd gezag een verzoek om toepassing afwijzen. Bij sommige voorzieningen bestaat wel een recht, maar is de hoogte van dat recht niet vooraf bepaald. Een en ander volgt uit de artikelen 16 tot en met 25 waarin de flankerende voorzieningen zijn vastgelegd.

	Pre HPK	HPK
Outplacement (16)	K	jaar 1 K – daarna R
Opleidingskosten (17)	R	R
Verhuiskosten en reiskosten woon- werkverkeer (18)	R	R
Stimuleringspremie (19)	R	R
Reiskosten (20)	K	R
Terugkeergarantie (25)	R	R
Loonsuppletie (55t Barp)	R	R (volgt uit Barp)
Sollicitatieverlof (23)	R	R
Kwijtschelding terugbetalingen (22)	R	R

Gezien de diversiteit aan voorzieningen in de bestaande regionale reorganisatiestatuten en aanvullende afspraken rond reorganisaties is niet aan te geven wat nieuw is in het materiële deel. Dit verschilt per bevoegd gezag en per geval. De belangrijkste voorzieningen zien op de vergoeding van extra kosten, bijvoorbeeld voor opleiding, bij verhuizing of bij toename van de reisafstand, en op het faciliteren van vrijwillige uitstroom, bijvoorbeeld via een aflopende stimuleringspremie, het geven van een terugkeergarantie en de opname van een remplaçantenregeling.

Ook voor het recht dat bestaat op toekenning van voorzieningen is in zijn algemeenheid niet aan te geven in hoeverre dit nieuw is. Dit kan namelijk in regionale reorganisatiestatuten verschillend zijn geregeld. Belangrijk te noemen is dat in het LSS voor herplaatsingskandidaten in de meeste gevallen een recht bestaat op de toekenning van flankerende voorzieningen.

Convenant

Een deel van de oorspronkelijke artikelen uit het Landelijk Sociaal Statuut, zoals opgenomen als bijlage bij het Akkoord sector politie tot verlenging en aanvulling van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010, is uiteindelijk opgenomen in een Convenant toepassing en uitvoering van het Landelijk sociaal statuut voor de Nederlandse Politie. Een van deze onderwerpen behelst de uitbreiding van de voorrangspositie buiten het eigen korps. Hierdoor krijgt de herplaatsingskandidaat voorrang bij alle vacatures die niet opgevuld kunnen worden door een herplaatsingskandidaat van het onderdeel dat de vacature open stelt. De herplaatsingskandidaat van korps A komt als eerste in aanmerking voor een vacature van korps B (dat daarvoor zelf geen passende herplaatsingskandidaat heeft), dus voor de overige medewerkers van korps B. Deze nieuwe voorrangspositie is noodzakelijk om het traject van werk naar werk invulling te kunnen geven bij reorganisaties die de schaal van de regio (ver) overstijgen. Deze regel geldt bij alle reorganisaties, niet alleen bij landelijke.

Tegelijkertijd is het noodzakelijk om de mogelijkheden voor een onderdeel te behouden om intern doorstroming te kunnen bieden aan ambtenaren door bijvoorbeeld een loopbaanbeleid te voeren. Dit maakt dat er ruimte moet zijn voor een onderdeel om voor het landelijk extern openstellen van vacatures eerst intern te werven. Als een vacature in deze ronde niet ingevuld kan worden, komt pas daarna de openstelling voor politieambtenaren van andere onderdelen.

Om met deze nieuwe voorrangspositie te kunnen werken is landelijk zicht op vacatures en vervulling daarvan noodzakelijk. Hiervoor wordt een landelijk mobiliteitscentrum ingericht en worden onderdelen verplicht om gegevens van zowel vacatures als

(pre)herplaatsingskandidaten aan het landelijk mobiliteitscentrum door te geven en aan te melden. Het mobiliteitscentrum heeft een informatieve en regisserende taak. Het mobiliteitscentrum is verder omschreven in het zevende hoofdstuk van het Barp.

In het convenant is ook de afspraak opgenomen over remplaçanten, waarbij ambtenaren die niet als (pre-) herplaatsingskandidaat zijn aangewezen, kan beschikken over middelen uit het Landelijk sociaal statuut politie, indien die ambtenaar ontslag neemt en er op zijn plek een (pre-)herplaatsingskandidaat geplaatst kan worden. Hierbij is ook afgesproken dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen remplaçanten uit het eigen korps of andere korpsen.

Het LSS is ook van toepassing op reorganisaties van onderdelen die samenhangen met een bovenregionale of landelijke reorganisatie. Als het gaat om samenhangende reorganisaties van de verschillende onderdelen is het mogelijk dat onderdelen op verschillende momenten moeten of willen reorganiseren. Dit kan gevolgen hebben voor de mogelijkheden die ambtenaren hebben om geplaatst of herplaatst te worden buiten het eigen onderdeel. De eventuele ongelijkheid die ontstaat door tempoverschillen binnen een aantal samenhangende regionale reorganisaties kunnen niet ondervangen worden in een sociaal statuut. In deze gevallen is noodzakelijk dat in de inrichting van het reorganisatieproces door de bevoegde gezagen rekening wordt gehouden met de tempoverschillen en dat bovenregionaal of landelijk in dat proces zekerheden worden opgenomen die genoemde

ongelijkheid zo veel mogelijk beperken of uitsluiten. Dit kan bijvoorbeeld door het opstellen van concept plaatsingsplannen te synchroniseren en los te koppelen van het moment waarop feitelijk gereorganiseerd gaat worden en toekomstige herplaatsingskandidaten als pre-herplaatsingskandidaat aan te wijzen of door afspraken te maken over quota. De pre-herplaatsingskandidaat heeft voorrang op andere kandidaten bij de invulling van vacatures bij het eigen en andere onderdelen waarop (landelijk) geen passende herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst.

1.3. Evaluatie

De werking van het LSS wordt in 2015 geëvalueerd zoals is afgesproken in het akkoord sector politie tot verlenging en aanvulling arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010. De evaluatie wordt besproken met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken.

1.4 Kosten

Voor de kosten van de toepassing van het LSS op reorganisaties zijn geen aparte afspraken gemaakt. Eventuele meerkosten ten opzichte van de toepassing van regionale reorganisatiestatuten komen ten laste van de begrotingen van de betreffende onderdelen van de Nederlands politie.

1.5 Overeenstemming vakbonden

Over dit besluit is overeenstemming bereikt met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken.

1.6 Procedure

Hieronder volgt stapsgewijs een beschrijving van het proces van het opstellen van een concept-personeelsplaatsingsplan tot en met het definitief vaststellen van het personeelsplaatsingsplan door het bevoegd gezag. Bij deze beschrijving dient onderscheid te worden gemaakt in een procedure waarbij een pac is ingesteld en een procedure waarbij het instellen van de pac achterwege kan blijven.

Het bevoegd gezag meldt de voorgenomen reorganisatie aan bij de Minister van BZK.

Afhankelijk of er rechtspositionele gevolgen zijn voor 20 of minder ambtenaren volgt via de Adviescommissie voorgenomen reorganisaties de bespreking of melding in de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken. Nadat de Minister van

Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties positief heeft bericht over de melding van de voorgenomen reorganisatie, neemt het bevoegd gezag de plaatsingsprocedure ter hand.

Het is de taak van de pac om een concept-personeelsplaatsingsplan ten behoeve van het bevoegd gezag op te stellen. De pac houdt als eerste een schriftelijke

belangstellingsregistratie onder de ambtenaren binnen het reorganisatiegebied. Daarin

kunnen deze hun voorkeuren voor functies en werkplekken in de nieuwe organisatie

opgeven. Daarna voert de pac een gesprek met die ambtenaren die mogelijk als

herplaatsingskandidaat moeten worden aangewezen omdat hun functie vervalt of omdat zij boventallig kunnen worden. Welke ambtenaren dat zijn bepaalt de pac op grond van de

functievergelijking en de overzichten van functies in de oude en nieuwe organisatie die allen in het reorganisatieplan zijn opgenomen. Ambtenaren kunnen ook zelf verzoeken om een gesprek, ook als zij niet tot de genoemde groepen behoren. De pac willigt dat verzoek altijd in. Ambtenaren en bevoegd gezag kunnen ook altijd met elkaar spreken over de mogelijkheden in de reorganisatie en het invullen van de belangstellingsregistratie. Dit staat echter los van de procedure als opgenomen in het statuut en is daarin dus niet geregeld. De volgende stap is het opstellen van het concept-personeelsplaatsingsplan. Het concept wordt zo spoedig mogelijk door de pac opgesteld en vervolgens aangeboden aan het bevoegd gezag. Bij het concept voegt de pac de uitkomsten van de belangstellingsregistratie en de verslagen van de gesprekken. Indien er geen pac is ingesteld, is het bevoegd gezag zelf verantwoordelijk voor de belangstellingsregistratie, gesprekken en het opstellen van een concept-personeelsplaatsingsplan. Het bevoegd gezag stelt in beide situaties het concept-personeelsplaatsingsplan zelf vast. Het bevoegd gezag gaat in alle gevallen voortvarend te werk met het vaststellen van het concept-personeelsplaatsingsplan. Hiervoor geldt geen formele termijn. Na het vaststellen van het concept-personeelsplaatsingsplan is duidelijk welke en in welke mate er rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaren zijn. Op grond van het concept-personeelsplaatsingsplan stelt het bevoegd gezag de ambtenaar in kennis van het voorgenomen besluit. Als de melding aan BZK nog niet heeft plaatsgevonden, moet deze melding gebeuren voordat het voornemen van plaatsing kenbaar wordt gemaakt. In het voorgenomen besluit wordt elke ambtenaar medegedeeld welke positie hij in de nieuwe organisatie in oprichting zal innemen:

- de ambtenaar is als functievolger geplaatst;
- de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat;
- de ambtenaar is op een andere functie binnen het reorganisatiegebied geplaatst.

Na ontvangst van het voorgenomen besluit heeft de ambtenaar de mogelijkheid om zijn zienswijze, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk kenbaar te maken. De ambtenaar dient zijn zienswijze binnen de termijn van 3 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit bij het bevoegd gezag kenbaar te maken (art. 11). Indien een pac is ingesteld wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld, om door de pac te worden gehoord over zijn zienswijze.

Na het horen door de pac brengt de pac binnen 7 weken nadat de voorgenomen besluiten zijn uitgereikt of toegezonden advies uit aan het bevoegd gezag (art.8). Indien de pac de door de ambtenaren kenbaar gemaakte zienswijze onderschrijft, is het denkbaar dat de pac als gevolg daarvan tot het inzicht komt dat het door het bevoegd gezag vastgestelde concept personeelsplaatsingsplan anders moet worden ingevuld. De pac zal dan het bevoegd gezag adviseren om bij het definitief vaststellen van het personeelsplaatsingsplan dit anders in te richten.

Het bevoegd gezag kan pas het personeelsplaatsingsplan definitief vaststellen nadat het de adviezen van de pac over de ingebrachte zienswijzen heeft ontvangen en daarop naar de desbetreffende individuele ambtenaar een besluit heeft genomen. Vervolgens gaat het bevoegd gezag over tot het nemen van besluiten jegens alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied, en wel op basis van het definitief vastgestelde personeelsplaatsingsplan.

Indien er geen pac is ingesteld, dient het horen over de zienswijze door of namens het bevoegd gezag plaats te vinden. Ook in dit geval kan het bevoegd gezag het personeelsplaatsingsplan pas definitief vaststellen als hij een oordeel heeft gevormd over de door de ambtenaren ingediende zienswijzen en ten aanzien van hen een individueel besluit heeft genomen. Vervolgens gaat het bevoegd gezag over tot het nemen van besluiten jegens alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied, en wel op basis van het definitief vastgestelde personeelsplaatsingsplan.

2. Artikelsgewijs

Artikel 1

Artikel 1 bevat de definities van de gebruikte begrippen. Voor een groot deel van de definities is aangesloten bij reeds bestaande definities in het Barp. Voor de definitie van het begrip functie is bepalend de functie waarin een ambtenaar is aangesteld op het moment van de adviesaanvraag bij de ondernemingsraad. Voor de individuele ambtenaar is bepalend het moment waarop het bevoegd gezag, op grond van een vastgesteld concept-personeelsplaatsingsplan een voorgenomen besluit neemt over zijn positie. Het gaat hier om de functie waarin de ambtenaar is aangesteld direct voorafgaand aan de reorganisatie. Het is daarom voor de ambtenaar van essentieel belang dat er in de fase voordat dat besluit wordt genomen formeel vaststaat wat zijn functie is. Uit een oogpunt van rechtszekerheid naar de ambtenaar toe en uit een oogpunt van zorgvuldig werkgeverschap mag er dan geen sprake zijn van achterstallig functieonderhoud. Lopende verzoeken om functieonderhoud moeten voor de start van ingangsdatum van de reorganisatie formeel zijn afgewikkeld. Dat wil zeggen dat er op de aanvragen om functieonderhoud reeds een beslissing op bezwaar in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient te zijn genomen.

Artikel 2

In dit artikel wordt het toepassingsgebied van het LSS bepaald. Het LSS is van toepassing op alle reorganisaties. Het LSS is ook van toepassing op de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming in verband met de privatisering van het dienstonderdeel waarin hij werkzaam is en op de overgang van de ambtenaar naar een zelfstandig bestuursorgaan in verband met de verzelfstandiging van het dienstonderdeel.

Artikel 3

Het bevoegd gezag informeert de betrokken ambtenaren over ten minste de aanleiding en de inhoud van de reorganisatie, de nieuwe organisatiestructuur, de nieuwe personeelsformatie, de verwachte personele gevolgen van de reorganisatie, de rechtspositionele waarborgen en de rechtsbescherming tegenover het personeel in het kader van een reorganisatie en het voorgenomen tijdpad. Het is gewenst dat er een optimale communicatie plaatsvindt naar de betrokken ambtenaren toe door hen voortdurend op de hoogte te houden van de voortgang van het reorganisatieproces.

Artikel 4

Naast het vastgestelde vacaturebeleid is voor de categorie sleutelfuncties een aparte bepaling over diversiteit opgenomen. Diversiteit is van belang voor de kwaliteit van de taakuitvoering en voor de legitimiteit van de politie in de samenleving. De bepaling in het sociaal statuut is opgenomen om er voor te zorgen dat bij de invulling rekening wordt gehouden met streefcijfers. De basis voor de streefcijfers is te vinden in de landelijk door de minister bekendgemaakte en met de politie opgestelde diversiteitafspraken. Het bevoegd gezag neemt in het reorganisatieplan op wat de streefpercentages zijn, wat er gedaan wordt om tot invulling van de sleutelfuncties conform die percentages te komen en ook hoe lang het verantwoord is om de invulling van sleutelfuncties op te houden als invulling conform de percentages niet direct mogelijk is. Het bevoegd gezag kan afwijken van de streefcijfers maar dient dat wel gemotiveerd aan te geven. Door het opnemen van dit voorschrift wordt het streven binnen het advies-bereik van de ondernemingsraad gebracht.

In het LSS is geen bepaling opgenomen die het mogelijk maakt om bij de plaatsing op andere dan sleutelfuncties rekening te houden met diversiteit.

De volgorde van plaatsing op vergelijkbare of uitwisselbare functies wordt bepaald op grond van het aantal jaren in overheidsdienst volgens het systeem als bedoeld in artikel 55l, tweede lid, van het Barp (het Last In First Out systeem). Als in een reorganisatie wel de behoefte of noodzaak bestaat om ook bij de plaatsing op vergelijkbare of uitwisselbare functies rekening te houden met diversiteitdoelstellingen, dan is het onder voorwaarden mogelijk om de volgorde van plaatsing vast te stellen op basis van een aangepast lifo of ander systeem. Deze mogelijkheid is opgenomen in artikel 55l, vierde lid van het Barp. Afwijking van de voorgeschreven volgorde is volgens die bepaling mogelijk met instemming van de reorganisatiecommissie.

Artikel 5

Een reorganisatieplan is qua inhoud te vergelijken met de informatie die de bestuurder aan de ondernemingsraad dient te verstrekken op grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden en wordt in de praktijk ook wel inrichtingsplan genoemd. In de Regeling melding voorgenomen reorganisatie is uitgebreid toegelicht wat deze informatie inhoudt. De informatie die daarin is opgenomen, is ook van essentieel belang voor het communiceren met alle personeelsleden die getroffen worden door het definitief plaatsingsbesluit.

In het reorganisatieplan dient ook inzicht te worden gegeven in de formatie, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin, van zowel de bestaande organisatie als in de nieuwe organisatie. Voor het kunnen bepalen van de uitgangspunt van de betrokken ambtenaren is het daarbij essentieel dat er voor iedere ambtenaar uitgegaan kan worden van een voor hem formeel vastgestelde en gewaardeerde functie. Die functie is immers bepalend voor zijn status in de reorganisatie.

Artikel 6

De omvang van reorganisaties en de gevolgen voor het personeel verschillen per reorganisatie. Bij een reorganisatie als bedoeld in het tweede lid, waarbij voor slechts een beperkt aantal personeelsleden sprake is van wijziging van de rechtspositie, kan de

plaatsingsprocedure plaatsvinden zonder plaatsingsadviescommissie (pac). Het instellen van een pac kan dan achterwege blijven. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties neemt hierover op verzoek van het bevoegd gezag een besluit op basis van een advies van de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisaties. Aangezien de leden van de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken zijn vertegenwoordigd in deze adviescommissie, is de oordeelsvorming van ook de leden van die Commissie over dit verzoek gewaarborgd.

Onder wijziging van de rechtspositie moet onder andere worden verstaan dat de ambtenaar in de reorganisatie niet kan worden geplaatst en daardoor na de reorganisatie herplaatskandidaat wordt of dat de plaats van tewerkstelling wijzigt.

In het geval van het derde lid dat de reorganisatiewijziging van de rechtspositie van meer dan 20 ambtenaren tot gevolg heeft, zoals het samenvoegen van twee districten waarbij het niet zozeer gaat om de functiewijziging maar de plaats van te werkstelling, kan het bevoegd gezag in bijzondere gevallen, door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties nadat de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken daarmee heeft ingestemd, ontheven worden van de verplichting tot het instellen van een pac.

Artikel 7

De pac bestaat uit drie leden. De pac is paritair samengesteld partijen waardoor er een evenwichtige en zorgvuldige belangenafweging plaatsvindt.

Met een externe voorzitter wordt bedoeld dat deze niet in een hiërarchische relatie staat tot het bevoegd gezag. De twee andere leden worden benoemd op voordracht van het bevoegd gezag zelf en van de politievakorganisaties. Deze leden kunnen wel in een hiërarchische relatie staan met het bevoegd gezag. Voor de drie leden wordt elk een plaatsvervanger aangewezen. De benoeming van de leden gebeurt per reorganisatie waarbij het mogelijk is om de leden te herbenoemen. De pac wordt voorzien van ambtelijke ondersteuning (zie artikel 6, eerste lid). In ieder geval bestaat de ondersteuning uit ten minste één ambtelijk secretaris. Er zal een modelreglement van orde voor de pac worden opgesteld welke de pac kan overnemen dan wel gebruiken om haar werkwijze vast te stellen.

Artikel 8

De hoofdtaak van de pac is het opstellen van een (concept-)personeelsplaatsingsplan en dit ter vaststelling aanbieden aan het bevoegd gezag. Daaraan voorafgaand heeft de pac een aantal voorbereidende taken.

De eerste taak van de pac is het houden van een schriftelijke belangstellingsregistratie. Daarin kunnen alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied hun voorkeuren over functies en de plaats van tewerkstelling aangeven. Een volgende taak van de pac is het houden van gesprekken met ambtenaren wiens functie mogelijk komt te vervallen of die mogelijk boventallig worden. In dit gesprek kan de ambtenaar zijn voorkeuren toelichten en kunnen (andere) mogelijkheden verkend worden. De ambtenaar die door de pac voor een gesprek wordt uitgenodigd kan van dit recht afzien.

De andere ambtenaren behorend tot het reorganisatiegebied, die niet door de pac worden uitgenodigd, kunnen zelf verzoeken om een gesprek. In dit gesprek kunnen ook deze ambtenaren hun voorkeuren toelichten en (andere) mogelijkheden bespreken.

Bij het gesprek dient benadrukt te worden dat een voorkeur voor een bepaalde functie of plaats van tewerkstelling in de nieuwe organisatie niet gelijk staat met het recht hebben op die functie of plaats van tewerkstelling.

Het verdient aanbeveling om bij de gesprekken een personeelsmanagement adviseur uit te nodigen, dit in verband met eventuele vragen over de rechtspositie. Uit een oogpunt van zorgvuldigheid wordt het gesprek schriftelijk vastgelegd. De ambtenaar ontvangt een gespreksverslag. De gespreksverslagen van de belangstellingsregistratiegesprekken worden bij het concept plaatsingsplan gevoegd.

Een heldere, transparante belangstellingsregistratie en aansluitende gespreksronde zal de kwaliteit van het (concept)plaatsingsplan verhogen, verrassingen bij het personeel voorkomen en daardoor ook minder bedenkingen en bezwaren opleveren.

Bij het opstellen van het (concept-)personeelsplaatsingsplan adviseert de pac onder andere over de passendheid van een functie voor een herplaatsingskandidaat en, indien een functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is, adviseert de pac welke herplaatsingskandidaat de meest geschikte kandidaat is, als bedoeld in artikel 55p van het Barp. Bij de uitoefening van haar taak dient de pac daartoe te kunnen beschikken over de relevante gegevens van de betreffende ambtenaar om een oordeel over zijn passendheid voor een functie te kunnen vormen en indien noodzakelijk over de geschiktheid. Voor het toevoegen van deze documenten aan de dossiers voor de pac dient er sprake te zijn van toestemming van de ambtenaar om de stukken te mogen toevoegen. Het gaat hier met name om het functioneren en de mogelijkheden van de ambtenaar, zoals vastgelegd in stukken die in het personeelsdossier behoren te zitten. Bijvoorbeeld aanstellingsbesluit, plaatsingsbesluit, de laatst bekrachtigde beoordeling, sociaal medische indicatie of opleidingen. In ieder geval hoort daar niet toe eventuele besluiten aangaande disciplinaire bestraffing. De pac dient te beschikken over actuele gegevens uit het personeelsdossier en daarvoor dient het bevoegd gezag zorg te dragen.

Later in het proces adviseert de pac het bevoegd gezag ook over door de ambtenaar geuite zienswijze (zie artikel 11). Na het horen door de pac brengt de pac binnen 7 weken nadat de voorgenomen besluiten zijn uitgereikt of verzonden advies uit aan het bevoegd gezag (art. 8). Indien de pac de door de ambtenaren kenbaar gemaakte zienswijze onderschrijft, is het denkbaar dat de pac als gevolg daarvan tot het inzicht komt dat het door het bevoegd gezag vastgestelde concept personeelsplaatsingsplan geheel of gedeeltelijk anders dient te worden ingevuld. De pac zal dan het bevoegd gezag adviseren om bij het definitief vaststellen van het personeelsplaatsingsplan dit anders in te vullen.

De taak van de pac eindigt als een definitief plaatsingsplan is vastgesteld.

Artikel 9

Het opstellen van het concept-personeelsplaatsingsplan is een belangrijk moment in het reorganisatieproces. Dan vindt er een invulling plaats van de functies van de nieuwe organisatie met de namen van de individuele personeelsleden, behorend tot het

reorganisatiegebied. Het geeft inzicht in welke ambtenaren op welke functies worden geplaatst en wie zullen behoren tot de categorie die aangewezen zullen worden als herplaatsingskandidaat. Dit zijn de ambtenaren die boventallig zijn en degenen wier functies zijn opgeheven.

Het concept- personeelsplaatsingsplan dient zodanig te zijn opgesteld dat het voor iedere betrokkene duidelijk is wat zijn positie zal zijn na formalisering van de reorganisatie. Uit het personeelsplaatsingsplan moeten de afwegingen van het bevoegd gezag kunnen worden afgeleid. Het opnemen van de wijze waarop de plaatsingsprocedure (volgorde) is gehanteerd maakt deel uit van die afwegingen, zodat door de ambtenaar in het reorganisatiegebied kan worden bepaald of hij al dan niet als functievoller kan worden aangemerkt, dan wel als herplaatsingskandidaat is aangewezen.

Bij de bemensing van de nieuwe organisatie is een aantal voorbereidende stappen geboden. Daartoe behoren in elk geval:

- (nieuwe) functiebeschrijvingen moeten zijn vastgesteld en voorafgaande aan de belangstellingsregistratie gesprekken bekend zijn gemaakt;
- verzoeken om functieonderhoud binnen het reorganisatiegebied dienen te zijn afgehandeld;
- een overzicht van competenties per functie(-categorie) is opgesteld,
- er is een lijst vastgesteld waarop alle medewerkers zijn vermeld die behoren tot het vastgestelde reorganisatiegebied,
- er is een overzicht van functies en functiebeschrijvingen van de huidige functies in het reorganisatiegebied,
- er bestaat inzicht in eventueel gemaakte individuele afspraken, en
- de personeelsdossiers van de ambtenaren behorend tot het reorganisatiegebied, bevatten in ieder geval die documenten die relevant zijn voor hun (rechts-)positie in verband met de reorganisatie (zie toelichting artikel 8).

Deze voorbereidende stappen zijn noodzakelijk om een goede was/wordt ("ist/soll") vergelijking te kunnen maken.

Voor de helderheid wordt benadrukt dat een en ander betrekking heeft op een fase in het reorganisatieproces waarbij er nog geen definitieve individuele besluiten zijn genomen over de (rechts-)positie van de ambtenaar.

De strekking van de in het artikel neergelegde procedure is juist dat er zoveel mogelijk recht wordt gedaan aan de (rechts-)positie van degenen die getroffen zullen worden door de reorganisatie. Als uit de invulling van het concept-personeelsplaatsingsplan blijkt dat ambtenaren boventallig dreigen te geraken of dat functies worden opgeheven, zal in het stadium van invulling van het concept-personeelsplaatsingsplan, bezien moeten worden of de potentiële herplaatsingskandidaten alsnog geplaatst kunnen worden op de nog niet ingevulde functies.

Het tweede lid van artikel 9 geeft een aantal regels waarmee rekening gehouden moet worden bij de plaatsing van ambtenaren op onvervulde functies. Uitgangspunt is dat een functie altijd passend moet zijn voor de te plaatsen ambtenaar. In het tweede lid onder b is

bepaald dat een horizontale plaatsing gaat voor een verticale plaatsing. Dit betekent dat als eerste de ambtenaren in aanmerking worden genomen die een functie vervullen die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de te vervullen functie. Het gaat daarbij om de schaal die verbonden is aan de organieke functie, niet om een eventuele persoonlijke indeling in een andere salarisschaal.

Het derde lid regelt dat bij gelijke geschiktheid, bij vertikaal positieve plaatsingen binnen het reorganisatiegebied voorrang wordt gegeven aan de ambtenaar met de meeste dienstjaren, ongeacht het feit dat deze ambtenaar in eerste instantie was aangemerkt als functievoorloper. Dienstjaren zijn hier zowel politie- als overheidsdienstjaren. Voor de systematiek van de berekening en de volgorde is artikel 55I Barp van toepassing. Dit betekent dat de gehele groep functievoorlopers in aanmerking moet worden genomen, niet alleen de functievoorlopers die boventallig zijn. Als een functievoorloper, niet boventallig zijnde, hierdoor geplaatst wordt op een andere functie, dan wordt de daardoor vrijkomende plaats ingenomen door degene die daar op grond van de normale plaatsingsregels recht op heeft (de 'boventallige functievoorloper' met het hoogste aantal dienstjaren).

Bijvoorbeeld bij een onderdeel komen maar zes van de tien functies generalist tactische opsporing (afgekort:gto) (salarisschaal 7) terug. Op basis van artikel 55I van het Barp worden zes gto's geplaatst als functievoorloper en vier gto's worden als boventallig en dus als herplaatsingskandidaat aangewezen. Voor deze herplaatsingskandidaten is een aantal functies van senior tactische opsporing (afgekort: sr.to) (salarisschaal 8) beschikbaar. Mochten gto's, die in eerste instantie zijn aangemerkt als functievoorloper, ook de functie van sr.to als passende functie kunnen aannemen, dan komen deze ambtenaren als eerste in aanmerking voor plaatsing op deze functie, omdat zij meer dienstjaren hebben. Het gevolg hiervan is dat de gto's, die in eerste instantie als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen, als functievoorloper kunnen worden geplaatst, omdat de oorspronkelijke functievoorlopers op de functie van sr.to worden geplaatst.

Indien een dergelijke situatie zich voordoet, neemt het bevoegd gezag bij de functievoorlopers met de meeste dienstjaren dit in eerste instantie in ogenschouw .

In geval de regels op basis van dienstjaren tot gelijke resultaten leiden wordt bepalend de lengte van het dienstverband bij de politie en als ook dat nog tot gelijke resultaten leidt de leeftijd of (indien dat discriminatoir is) het aantal jaren van aanstelling bij het korps of onderdeel. Hier speelt de passendheid een rol, de geschiktheid kan hierbij geen rol spelen.

Ambtenaren die niet geplaatst kunnen worden, worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. De herplaatsingskandidaten moeten na de reorganisatie herplaatst worden op een passende functie. Doorgaans heeft een herplaatsingskandidaat in verband met een reorganisatie een voorrangpositie. Een herplaatsingskandidaat kan alleen van deze voorrangpositie worden afgehaald indien er sprake is van een wettelijke regeling afgeleide voorrangpositie, zoals bijvoorbeeld de re-integratieverplichting die voortvloeit uit de WIA en de sectorale regelingen ten aanzien van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten zoals voortgekomen uit het Akkoord arbeidsvoorwaarden politie 2005-2007.

Een passende functie voor een herplaatsingskandidaat kan ook een functie zijn, waarvoor een lagere salarisschaal geldt dan de voor de ambtenaar geldende salarisschaal. Uit artikel 6, zesde juncto zevende lid, van het Bbp volgt dat voor de herplaatsingskandidaat die lagere salarisschaal gaat gelden na vijf jaar of afhankelijk van zijn diensttijd, na een langere termijn. Het is in het belang van zowel het bevoegd gezag als de ambtenaar dat de ambtenaar een functie verkrijgt op het niveau van de voor hem geldende salarisschaal. Op beide partijen blijft een inspanningsplicht rusten om dit doel te verwezenlijken. Het belang van het bevoegd gezag bij een functie op het niveau van de voor de ambtenaar geldende oorspronkelijke salarisschaal is dat de zogenaamde bovenschaligheid ten einde komt. De ambtenaar voorkomt hiermee een toekomstige salarisachteruitgang. Hierbij wordt de oorspronkelijke functie genomen waarin de ambtenaar aangesteld was.

Artikel 10 en 11

Een vastgesteld concept-personeelsplaatsingsplan dat goed ingericht is, maakt het voor het bevoegd gezag eenvoudiger om aan elke individuele ambtenaar uit te leggen waarom is voorgenomen hem een bepaalde positie te geven. Deze motivering maakt deel uit van het voorgenomen besluit van het bevoegd gezag om een ambtenaar hetzij te plaatsen, hetzij aan te wijzen als herplaatsingskandidaat. Dit voorgenomen besluit heeft nog niet een definitief karakter; hieraan kunnen geen rechten of verplichtingen worden ontleend.

Indien het bevoegd gezag bij het voorgenomen besluit afwijkt van het advies van de pac, vermeldt het bevoegd gezag in de motivering waarin en waarom hij van het advies van de pac is afgeweken. In het vastgestelde concept-personeelsplaatsingsplan worden de namen van de betrokken ambtenaren opgenomen. Er zijn echter onderdelen van de politie waarbij men in het kader van het werk gebruik maakt van personeelsnummers in plaats van namen. In het geval van reorganisaties waar deze onderdelen bij betrokken zijn, zullen de betrokken ambtenaren in het concept-personeelsplaatsingsplan worden aangeduid met hun personeelsnummer in plaats van hun naam.

Het uitreiken van het voorgenomen besluit in persoon bespoedigt uiteraard het verdere verloop van het reorganisatieproces. Als dat niet mogelijk is wordt het besluit zowel per aangetekende als per gewone post verzonden. Dit om te waarborgen dat het voorgenomen besluit tijdig in het bezit van de ambtenaar komt.

Een ambtenaar die het niet eens is met het voorgenomen besluit kan zijn zienswijze uiten bij het bevoegd gezag. Dit doet hij binnen drie weken na de datum van uitreiking of de verzending van het voorgenomen besluit. Als er een pac is, heeft deze hierin een adviserende taak en de ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord door de pac. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies van de pac op de door hem ingebrachte zienswijze. Het bevoegd gezag brengt de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte van de uitkomsten van de zienswijze.

Artikel 12

Het personeelsplaatsingsplan is de basis voor de individuele besluiten over de plaatsingen als gevolg van de reorganisatie. Het personeelsplaatsingsplan wordt vastgesteld door het

bevoegd gezag op advies van de pac. De pac neemt in dit advies de beoordeling van de ingebrachte zienswijzen mee.

Als het personeelsplaatsingsplan is vastgesteld worden de ambtenaren direct daarna op de hoogte gebracht van de uitkomst in de vorm van een individueel plaatsingsbesluit of een besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat.

Artikel 13

Het besluit tot plaatsing dan wel tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Bezwaar en beroep conform de Awb is daarom volledig van toepassing. Uitgangspunt bij deze fase is dat een ambtenaar, die getroffen wordt door een definitief plaatsingsbesluit, bezwaar moet kunnen maken en dat een commissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Awb, daarover advies uitbrengt. Indien er reeds een dergelijke commissie (regionaal of bovenregionaal) bestaat, met een paritaire samenstelling zoals bedoeld in het tweede lid, die ook competent is voor andere rechtspositionele besluiten, hoeft men uiteraard niet over te gaan tot het (weer) instellen van een afzonderlijke bezwaaradviescommissie.

Deze zogenoemde artikel 7:13 Awb-commissie schrijft een onafhankelijke voorzitter voor, wat, volgens de praktijk, door bezwaarde gevoeld wordt als een belangrijke procedurele waarborg. In artikel 13 wordt de term gehanteerd van een externe voorzitter. Bedoeld wordt dat de voorzitter niet in een hiërarchische relatie staat tot het bevoegd gezag. Daarnaast is ervoor gekozen dat er ook plaatsvervaarders voor de commissieleden worden benoemd om bij verhindering dan wel een belangenverstrengeling toch zo spoedig mogelijk een commissie-advies te doen.

Er kan aan de commissie, ter ondersteuning, een secretaris en plaatsvervaardend secretaris worden toegevoegd.

Op grond van het vijfde lid, kan het bevoegd gezag nader bepalen hoe de werkwijze zal zijn van een dergelijke commissie. Dit betreft voornamelijk zaken als: wijze van ter inzage leggen van stukken, het versturen van uitnodigingen voor hoorzittingen etc. Over het reglement waarin de werkwijze wordt vastgelegd moet overeenstemming bestaan met de ondernemingsraad.

Artikel 14

De opschortende werking van het bezwaarschrift is van wezenlijk belang in een situatie dat het bevoegd gezag weigert betrokkene op een passende functie te herplaatsen, omdat die naar het oordeel van het bevoegd gezag voor hem niet passend zou zijn. De belangen van de herplaatsingskandidaat zouden zeer kunnen worden geschaad, indien er op die functie inmiddels iemand anders is benoemd, en de bezwaaradviescommissie adviseert tot herroeping.

Het zou ook niet van goed werkgeverschap getuigen als het bevoegd gezag in het gegeven voorbeeld de in het gelijk gestelde herplaatsingskandidaat dan niet meer in bedoelde functie

kan benoemen. Een ambtenaar die inmiddels op de functie is benoemd kan die functie uiteraard niet meer worden ontnomen.

Teneinde dergelijke in rechtspositioneel opzicht gecompliceerde situaties te voorkomen dient op grond van deze bepaling de vervulling van de vacature achterwege te blijven gedurende de termijn dat er een bezwaarschrift kan worden ingediend en deze termijn te verlengen totdat een beslissing op een ingediend bezwaarschrift onherroepelijk is geworden of een uitspraak is gegeven op het verzoek om een voorlopige voorziening. Van onherroepelijkheid is sprake als de bezwaarde geen rechtsmiddel instelt of dat er geen beroepsmiddelen meer open staan. Ook de ontvangsttheorie van de Awb geldt hier bij de bekendmaking in het eerste lid. Hierin wordt als tijdig ontvangen gezien een stuk dat voor het einde van de termijn op de post is gedaan, waarbij de datum op de poststempel leidend is. In elk geval wordt gesteld dat dit stuk niet later dan een week na het verlopen van de bezwaartermijn binnen is bij geadresseerde.

Het spreekt vanzelf dat een bevoegd gezag contrair kan gaan. Aan een contrair besluit is wel een verzwaarde motiveringseis verbonden.

Artikel 15

In artikel 15 wordt een uitwerking gegeven aan de in het Barp algemeen omschreven verplichting van het bevoegd gezag en de herplaatsingskandidaat om zich in te spannen om een passende functie te vinden. De afgesproken acties van beide zijden worden vastgelegd in een herplaatsingsplan, dat iedere zes maanden wordt geëvalueerd. In het artikel is een aantal vaste onderwerpen genoemd waar in elk geval aandacht aan moet worden besteed. Andere onderwerpen, toegesneden op de individuele situatie, kunnen ook opgenomen worden.

Het herplaatsingsplan is een besluit waartegen de ambtenaar bezwaar kan maken. Als bij een halfjaarlijkse evaluatie het herplaatsingsplan wordt gewijzigd, geldt dit als een nieuw besluit. Bij het opstellen van het plan is altijd de direct leidinggevende betrokken. In geval deze niet bevoegd is om het besluit zelf vast te stellen, dan gebeurt dit door het bevoegd gezag op advies van de direct leidinggevende.

Onder het zoekgebied in het eerste lid, onder d, geeft men in overleg met de ambtenaar, in het herplaatsingsplan aan of er alleen binnen het korps of ook daarbuiten gezocht wordt naar een nieuwe functie.

Artikel 16

De toekenning van een budget voor outplacementtraject is geen recht voor herplaatsingskandidaten die korter dan een jaar geleden zijn aangewezen en evenmin voor pre-herplaatsingskandidaten. Beide groepen kunnen wel een aanvraag indienen, maar het is geen afdwingbaar recht.

Voor wat betreft de hoogte van het budget kan in het algemeen worden aangesloten bij hetgeen gebruikelijk is in het desbetreffende korps ten aanzien van het vergoeden van kosten voor outplacement en wat in de concrete omstandigheden gewenst is. Het bevoegd

gezag neemt een gemotiveerd besluit over de toekenning en de hoogte van het budget, dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

De kosten van het traject worden niet vergoed aan de medewerker zelf maar direct aan de dienstverlener die hiertoe een gespecificeerde factuur indient. Dit om te voorkomen dat de toekenning tot het fiscaal loon gerekend wordt.

Artikel 17

De opleidingskosten bedoeld in dit artikel zijn bedoeld voor opleidingen die door een nieuwe werkgever als voorwaarde worden gesteld om de ambtenaar in dienst te nemen. De ambtenaar die een mogelijkheid heeft om een functie bij een andere werkgever te verwerven, wordt, als dat daarvoor noodzakelijk is, een bijdrage gegeven in de opleidingskosten. Noodzakelijk in dit verband wil zeggen dat de werkgever het volgen van de opleiding als voorwaarde stelt. Toekenning van een bijdrage is alleen mogelijk zolang de ambtenaar nog in dienst is bij de politie. De ambtenaar moet de eis van de nieuwe werkgever desgewenst kunnen aantonen, bijvoorbeeld met een brief van de nieuwe werkgever aan de ambtenaar. Deze voorziening is alleen van toepassing als de ambtenaar daadwerkelijk vraagt om een ontslag op eigen verzoek. De kosten van de opleiding worden niet vergoed aan de medewerker zelf maar direct aan de dienstverlener die hiertoe een gespecificeerde factuur indient. Dit om te voorkomen dat de toekenning tot het fiscaal loon gerekend wordt.

Artikel 18

Voor de vergoedingen verhuis- en / of reiskosten woon-werkverkeer die op basis van dit artikel worden toegekend worden de bedragen uit het Brvvp gebruikt. Voor de vergoeding van verhuiskosten gelden de artikelen 27 en 28 van het Brvvp. De opdracht die bedoeld is in artikel 27 Brvvp komt in dit geval niet van het bevoegd gezag maar van de nieuwe werkgever.

Voor de vergoeding van woon-werkverkeer krijgt een herplaatsingskandidaat voor een periode van 12 maanden een tegemoetkoming die wordt verrekend met de aanspraak op de vergoeding bij de nieuwe werkgever.

Het moet gaan bij de vergelijking op maandbasis om wat de ambtenaar onder het Brvvp zou hebben gekregen voor de nieuwe reisafstand. De wijze van vergoeding bij de nieuwe werkgever is hierbij leidend. Als die werkt met een vergoeding per kilometer, wordt er aan de hand daarvan gerekend. De uitkomst daarvan wordt vergeleken met de daadwerkelijke vergoeding van de nieuwe werkgever. Bij een negatief verschil vult de politie aan tot het bedrag dat de ambtenaar op grond van het Brvvp zou zijn toegekend.

Voorbeeld 1: als een ambtenaar op grond van het Brvvp recht zou hebben op een autokostenvergoeding van € 98 en de nieuwe werkgever vergoedt € 50, dan bedraagt de aanvulling € 48 per maand.

Voorbeeld 2: als een ambtenaar op grond van het Brvvp recht zou hebben op een trajectkaart voor de trein en aanvullend OV naar huis en plaats van tewerkstelling en de nieuwe werkgever vergoedt een bedrag van € 50, dan bedraagt de aanvulling de kosten van trajectkaart + aanvullend OV minus € 50.

De vergoeding is loon volgens de fiscus en dus belastbaar.

Artikel 19

De vertrekstimuleringspremie is beschikbaar voor pre-herplaatsingskandidaten en herplaatsingskandidaten die ontslag krijgen op eigen verzoek. Dit is dan wel een ontslag anders dan met het oogmerk direct dan wel indirect gebruik te maken van een vorm van ouderdomspensioen of van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie dan wel de Regeling ontslaguitkering vliegers KLPD.

De premie is op twee manieren gemaximeerd.

Ten eerste is bepaald dat de premie nooit hoger kan zijn dan het totaal van de bezoldiging tot aan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Als voor een bepaalde categorie ambtenaren in het Barp een andere eindleeftijd is bepaald, geldt voor die ambtenaren het totaal van de bezoldiging tot aan het bereiken van die leeftijd.

Ten tweede is de hoogte van de premie tot een absoluut maximum beperkt. Dit maximum is in het eerste jaar na aanwijzing als herplaatsingskandidaat € 125.000 en loopt per jaar terug als in het artikel opgesomd. Door deze terugloop ontstaat een extra stimulans om ook in de beginfase al actief te kijken naar mogelijkheden van herplaatsing buiten de politie. De beide maximeringen worden in het geval van deeltijders naar rato verminderd.

De hoogte van de premie wordt bepaald door de lengte van het dienstverband binnen de politie. Dit is een ander begrip dan het aantal dienstjaren, dat wordt gebruikt bij sommige andere bepalingen. Dienstjaren bij de overheid buiten de politie tellen dus niet mee bij de berekening van de hoogte van de vertrekstimuleringspremie. Er wordt gerekend in dienstjaren en volle maanden waarin de ambtenaar in dienst is geweest bij de politie.

Voor de berekening wordt wel aangesloten bij het bepaalde in artikel 55l, waarin is aangegeven dat voor de berekening van het aantal in politiedienst doorgebrachte jaren rekening wordt gehouden met de tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de ambtenaar behorende 0-4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren. Daarnaast hoeft de periode in politie- en overheidsdienst niet onafgebroken te zijn.

De meer of minder gewerkte uren op grond van de artikelen 28a en 28b Barp worden niet betrokken in de berekening van de stimuleringspremie. In het geval een ambtenaar op grond van artikel 37a Bbp een andere functie is opgedragen, wordt bij de berekening van de stimuleringspremie uitgegaan van de oorspronkelijke salarisschaal die voor de ambtenaar gold.

Als de premie wordt uitgekeerd is dit in beginsel fiscaal loon. Het is mogelijk de premie rechtstreeks, zonder tussenkomst van de ambtenaar zelf, onder te brengen bij een pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij of te gebruiken voor een bankspaarregeling. Als de premie wordt gebruikt voor bepaalde in de fiscale wetgeving aangegeven doelen leidt dit tot uitstel van belasting tot het doel tot uitkering komt.

De premie zal niet worden uitgekeerd indien de ambtenaar gebruik maakt van een regeling welke direct dan wel indirect leidt tot een vorm van ouderdomspensioen. Hierbij wordt gedacht aan FPU, AFUP, einde loopbaanverlof of een regeling in die trant.

Om te voorkomen dat een ambtenaar eerst de vertrekstimuleringspremie accepteert en daarna gebruik maakt van de terugkeergarantie, gebeurt de toekenning van de premie onder voorbehoud en bij gebruikmaking van de terugkeergarantie, moet de premie worden terugbetaald. Een rekenvoorbeeld voor de vertrekpremie naar rato ter verduidelijking: Een ambtenaar heeft een dienstverband gehad van in totaal 38 jaar, daarvan heeft hij 8 jaar 100% (36 uur) gewerkt, 8 jaar 75 % (27 uur), 8 jaar 50% (18 uur waarvan 4 jaar met ouderschapsverlof derhalve een plus van $4 \times 0,5$), 8 jaar 100% (36 uur) en 6 jaar 100% minus RPU 36 uur.

Deelfactor wordt hierdoor $34 (8+6+4 (+2) +8+6)$. 38 jaar dienstverband maal 12 maanden is 456 maanden.

A: 120 maanden x 1/12 maand salaris

B: 336 maanden x 1/16 maand salaris

A: is gelijk aan 10

B: is gelijk aan 21

Dit levert de volgende rekenregel: $31 \text{ maanden} \times \text{maandsalaris} \times 34 (\text{deelfactor})/38 =$

Met een fictief salaris bedrag van € 3000,- bruto is dat $31 \times 3000 \times 34/38 = € 82.684,00$.

Bij vertrek met 59 jaar naar 65 jaar = max 72 maanden $72 \times € 3000,- = € 216.000,-$

Bij vertrek 63 jaar naar 65 jaar = max 24 maanden $24 \times € 3000,- = € 72.000,-$

Ingeval men 63 jaar is, is het resterende salaris tot aan pensioen lager dan de vertrekstimuleringspremie, en dat de premie dan niet € 82.684,- is maar € 72.000,-. In het andere geval blijft de premie binnen het totaalbedrag aan salaris (€216.000,-) en dus wel het geheel wordt toegekend.

Artikel 20

De extra vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer met eigen vervoer, al dan niet in combinatie met openbaar vervoer is voorbehouden aan ambtenaren die als gevolg van de reorganisatie verplicht worden om verder te reizen dan voor de reorganisatie en alleen in het geval een ambtenaar wel bij de politie blijft werken. De keuzesystematiek van het Brvvp geldt in dit geval. De extra vergoeding is geformuleerd als aanvulling op de basisvergoeding in het Brvvp. De basisvergoeding en de aanvulling bedragen tezamen € 0,45 bruto.

De extra vergoeding geldt voor de meerkilometers die gemaakt worden om de nieuwe plaats van tewerkstelling te bereiken vanaf het moment dat de ambtenaar formeel wordt geplaatst dan wel feitelijk op de nieuwe plaats van tewerkstelling begint. Voor de berekening wordt de gemiddelde afstand voor en na de reorganisatie berekend. Voor deze toename wordt een extra vergoeding voor de meerkilometers berekend. Dit kan ook gebeuren bij meerdere plaatsen van te werkstelling. Er wordt dus een vergelijking gemaakt van het aantal kilometers voor en na de reorganisatie, ongeacht het aantal plaatsen van te werkstelling.

Een voorbeeld:

Oorspronkelijke reis: Vleuten – Utrecht 32 km retour

Nieuwe reis: Vleuten- Amersfoort 80 km retour

Extra kilometers $80 - 32 = 48$ km.

Als de basisvergoeding bijvoorbeeld € 0,15 is dan komt dit neer op:

$80 \times \text{€ } 0,15 + 48 \times \text{€ } 0,30 = \text{€ } 26,40.$

De extra vergoeding wordt niet feitelijk per gereisde dag vergoed, maar op basis van de bestaande rekenmethode in het Brvvp verrekend over het jaar, net zoals de standaardvergoeding voor woon-werkverkeer.

In het tweede tot en met vijfde jaar wordt de aanvulling afgebouwd in het tempo 80% / 60% / 40% / 20%. De afbouw betreft alleen de aanvulling, niet de basisvergoeding. In het bovenstaande voorbeeld is de basisvergoeding op grond van het Brvvp 15 cent. De aanvulling is in dat geval $\text{€ } 0,45 - \text{€ } 0,15 = \text{€ } 0,30.$

In het tweede jaar begint de aanvulling van $\text{€ } 0,30$ af te bouwen. In het tweede jaar is de aanvulling nog 80% van het oorspronkelijke bedrag. In dat jaar zal de totale vergoeding voor de *extra* kilometers dus zijn:

basisvergoeding ($\text{€ } 0,15$) + 80% van de aanvulling ($0,8 * \text{€ } 0,30 = \text{€ } 0,24$), tezamen $\text{€ } 0,39.$

Als de basisvergoeding op grond van het Brvvp hoger wordt, wordt de aanvullende vergoeding voor datzelfde bedrag verminderd om op het bedrag van $\text{€ } 0,45$ uit te komen.

Een jaar na dato van ingang van de vergoeding wordt de vergoeding herberekend op basis van de dan geldende basisvergoeding op basis van het Brvvp en de aanvulling tot $\text{€ } 0,45.$ De basisvergoeding en aanvulling zijn niet gebonden aan de maximale reisafstand genoemd in het Brvvp. De aanvulling geldt voor maximaal vijf jaar per verplaatsing.

Het zesde lid regelt dat rechten van de ambtenaar als gevolg van een onvrijwillige verplaatsing behouden blijven bij een eventuele volgende onvrijwillig verplaatsing. Het behoud van rechten moet geen reden zijn om vaker dan nodig onvrijwillig te verplaatsen. In zijn algemeenheid moet altijd geprobeerd worden onvrijwillige verplaatsingen achter elkaar te voorkomen.

Als binnen de looptijd van de aanvulling (vijf jaar) de reisafstand toeneemt door een nieuwe gedwongen verplaatsing, dan wordt als uitgangspunt voor de berekening de oorspronkelijke afstand aangehouden voor de resterende duur. Bijvoorbeeld:

Als de ambtenaar voor reorganisatie een reisafstand had van 20 km enkele reis (plaats A), en na reorganisatie een reisafstand heeft van 30 kilometer enkele reis (plaats B), en na twee jaar door een tweede verplaatsing een reisafstand krijgt van 40 km enkele reis (plaats C), dan bedraagt de vergoeding per enkele reis dus:

Jaar 1 en 2	30 km vergoeding Brvvp, en 10 km aanvulling tot 45 cent
,Jaar 3, 4 en 5	40 km vergoeding Brvvp, en 20 km aanvulling tot 45 cent,
Jaar 6 en 7	40 km vergoeding Brvvp, en 10 km aanvulling tot 45 cent.

	reisafstandverschil A-B	reisafstandverschil B-C
Jaar 1	X	

Jaar 2	X	
Jaar 3	X	X
Jaar 4	X	X
Jaar 5	X	X
Jaar 6		X
Jaar 7		X

X is waar men een aanvullende vergoeding voor krijgt.

De wijziging na drie jaar komt doordat na afloop van de oorspronkelijke termijn van vijf jaar, die hoort bij de eerste verplaatsing, de plaats van tewerkstelling na de eerste verplaatsing geldt als de bestaande plaats van tewerkstelling (plaats B). De extra vergoeding is vanaf dat moment alleen nog van toepassing op de extra kilometers tussen de (nieuwe) bestaande plaats van tewerkstelling (plaats B) en de plaats van tewerkstelling na de tweede verplaatsing (plaats C).

Of een tweede onvrijwillig verplaatsing een gevolg is van reorganisatie of een andere oorzaak heeft, maakt voor de toekenning en berekeningswijze niet uit.

Als tijdens de looptijd van een aanvulling de reisafstand weer afneemt, dan wordt de aanvulling herberekend. De afname van reisafstand wordt als eerste verrekend met de extra kilometers waarover een aanvulling vergoed wordt. Als de afname zodanig is dat de reisafstand gelijk of minder wordt dan de oorspronkelijke reisafstand, dan komt de aanvulling daarmee te vervallen.

In het zevende lid wordt aangesloten bij het Brvvp voor bijvoorbeeld de routeplanner en berekeningprocedures eigen vervoer, al dan niet in combinatie met openbaar vervoer.

Artikel 21

De ambtenaar wiens functie is aangewezen als bedoeld in de Regeling aanwijzing administratief technische functies behoudt bij (her)plaatsing die aanwijzing. Naast behoud van rechten doelt dit artikel ook op behoud van rang.

Artikel 22

In de rechtspositie, bijvoorbeeld het Barp, Bbp of Brvvp, is op een aantal plaatsen een terugbetalingsverplichting opgenomen, bijvoorbeeld voor opleidingskosten. In dit artikel is vastgelegd dat de (pre)herplaatsingskandidaat die een functie buiten de politie gaat bekleden bij ontslag ontheven wordt van deze verplichting. Het gaat hier onder andere om de terugbetalingsverplichting van artikel 41 Barp (ouderschapsverlof) en artikel 67 Barp (studiekosten).

Artikel 23

Aan de (pre)herplaatsingskandidaat die in arbeidstijd solliciteert wordt op diens verzoek buitengewoon verlof toegekend. Het verlof is bedoeld voor een sollicitatieafpraak, niet voor

bijvoorbeeld de voorbereiding daarop of het zoeken van sollicitatiemogelijkheden. Het verlof is bedoeld voor de sollicitatieafspraken inclusief de benodigde reistijd. Grondslag hiervoor ligt in artikel 39, tweede lid, van het Barp.

Artikel 24

Dit artikel betreft een speciale variant van de remplaçantenregeling. In deze variant gaat het niet om doorschuiven van flankerende voorzieningen, maar om ontheffing van taken tot een vastgelegde vertrekdatum in de nabije toekomst. Als voldaan wordt aan de in het artikel genoemde voorwaarden kan de plaats van de ambtenaar direct worden ingenomen door een (pre)herplaatsingskandidaat.

Iedere ambtenaar kan een aanvraag doen bij het bevoegd gezag om van de mogelijkheid van artikel 24 gebruik te maken.

Onder de aanspraken in dit lid wordt verstaan al hetgeen hij aan zijn rechtspositie kan ontlenuen, tot het moment dat hij zijn verzoek tot ontheffing van werkzaamheden heeft gedaan. Als ontslagmoment geldt in het geval van levensloop de 18 maanden plus de duur van de levensloop van de ambtenaar.

Ook hier geldt dat verwacht mag worden dat het verzoek niet te snel wordt afgewezen. Als het verzoek kan worden ingewilligd kunnen afspraken worden gemaakt over een eventuele inzet op andere taken tot aan het einde van de loopbaan. Dit is zowel voor de ambtenaar als voor het bevoegd gezag facultatief. Er bestaat aan beide zijden geen verplichting om tot afspraken te komen.

In het tweede en derde lid van dit artikel is de bepaling opgenomen dat een ambtenaar die gebruik maakt van dit artikel eventuele inkomsten die hij tijdens het ontheven zijn van werkzaamheden, naast zijn salaris als politieambtenaar ontvangt, moet opgeven. Als er sprake is van inkomsten dan worden die verrekend met zijn salaris om een niet te rechtvaardigen voordeel uit deze situatie te voorkomen.

Artikel 25

De ambtenaar die ontslag krijgt op eigen verzoek om een functie in de private sector te gaan vervullen, valt in die nieuwe arbeidsverhouding onder de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Als de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een proeftijdbeeding bevat, is het mogelijk dat de arbeidsovereenkomst door de nieuwe werkgever tijdens de proeftijd zonder vormvereisten en per direct wordt beëindigd. Een overstap naar de private sector is daarmee een risico. Om dit risico te beperken bepaalt dit artikel dat voor een beperkte periode een terugkeergarantie kan worden gegeven. De ambtenaar kan van de terugkeergarantie gebruik maken als hij buiten eigen schuld of toedoen door de nieuwe werkgever in de proeftijd wordt ontslagen. De ambtenaar zal dan wel binnen drie werkdagen na het ontslag dit moeten melden bij het oorspronkelijke korps om zonder gevolgen voor het pensioen en dergelijke gebruik te maken van de garantie. Als er een hernieuwde aanstelling volgt gaat deze in binnen drie dagen na de melding van het ontslag.

De garantie is beperkt tot een terugkeer bij het oorspronkelijke korps in een vaste aanstelling met een bezoldiging overeenkomstig de bezoldiging bij vertrek. Er bestaat geen garantie dat dit kan in de eigen functie of op de eigen plaats van tewerkstelling.

Als de ambtenaar voor vertrek was aangewezen als herplaatsingskandidaat geldt bij terugkeer de resterende termijn van de herplaatsingsstatus op het moment van vertrek, met een minimum van drie maanden. Om een samenloop tussen de stimuleringspremie uit artikel 19 en de terugkeergarantie te voorkomen, wordt de stimuleringspremie pas uitgekeerd nadat de terugkeergarantie uit dit artikel ongebruikt is verlopen.

Artikel 26

Dit artikel biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid af te wijken van hetgeen is bepaald in deze regeling, zij het alleen in individuele gevallen en als het leidt tot onevenredig onbillijke uitkomsten of als er sprake is van een bijzondere situatie. Daarbij moeten wel de individuele belangen en die van de organisatie worden afgewogen. Het bevoegd gezag kan zich hierbij laten adviseren door een bestaande dan wel op te richten commissie.

Artikel 27

Indien bij de afronding van een reorganisatie in een onderdeel een ambtenaar is geplaatst of daarna is herplaatst, dan is en blijft op zijn situatie de toen geldende regionale regeling omtrent reorganisaties van toepassing. Eventuele toekenningen behorend bij de plaatsing of herplaatsing blijven in stand, ook als deze anders (gunstiger of ongunstiger) zijn dan het regime van het LSS.

Indien een ambtenaar als herplaatsingskandidaat is aangewezen voordat het LSS in werking is getreden en nog steeds herplaatsingskandidaat is op het moment van inwerkingtreding, dan is dit anders. In dat geval houdt de ambtenaar recht op toepassing van de regionale regeling die gold voor de reorganisatie als gevolg waarvan de ambtenaar als herplaatsingskandidaat is aangewezen. Daarnaast heeft hij, als dat tot een gunstiger uitkomst leidt, recht op toepassing van het LSS. Wat in dit geval gezien wordt als een gunstiger uitkomst is ter beslissing van de ambtenaar. Deze kan aangeven op welk van de beide regelingen hij een beroep doet.

Voorbeeld: de ambtenaar is voor 2 maart 2010 als herplaatsingskandidaat aangewezen en wordt na 2 maart 2010 herplaatst. De ambtenaar kan dan gebruik maken van alle voorzieningen van het sociaal statuut behorend bij de oude reorganisatie, ook als dat een voorziening is die niet in het Landelijk sociaal statuut voorkomt. De ambtenaar kan ook gebruik maken van een voorziening in het Landelijk sociaal statuut die niet in het oude sociaal statuut voorkomt. Komt een voorziening in beide statuten voor, dan kan de ambtenaar kiezen op welk statuut hij een beroep doet.

Daarnaast is opgenomen dat er alleen van deze regeling kan worden afgeweken bij reorganisaties waarbij ook arbeidsvoorwaarden van andere sectoren dan de politie betrokken zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dus deze regeling.

Het laatste lid van dit artikel bepaalt dat deze regeling ook van toepassing is indien vóór de inwerkingtreding van deze regeling het bevoegd gezag bij de behandeling van de melding van een reorganisatie in de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisaties heeft toegezegd dat de bepalingen ook van toepassing zullen zijn op de gemelde reorganisatie.. Dit moet blijken uit het advies van de Adviescommissie en de brief van de minister van BZK

aan het korps waarin de bevindingen van de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken zijn opgenomen.

Indien de ambtenaar volgens het vierde of het vijfde lid een keus heeft tussen twee sociale statuten, maakt hij deze keus en staat deze daarna vast. De keus kan daarna dus niet meer gewijzigd worden.

Artikel 28

In het Landelijk Sociaal Statuut zijn ook afspraken gemaakt over kleine reorganisaties. Bij deze reorganisaties is afgesproken dat er geen plaatsingsadviescommissie behoeft te worden ingesteld. Bij dit besluit speelt de Adviescommissie, zoals genoemd in artikel 2, derde lid, van de Regeling melding voorgenomen reorganisaties een rol. Dit betekent een uitbreiding van de taken van deze commissie. Hierdoor is het noodzakelijk de Regeling melding voorgenomen reorganisaties uit te breiden met een artikel waarin de situatie van een kleine reorganisatie beschreven staat en de uitbreiding van de taken van de Adviescommissie is opgenomen.

Daarnaast is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de grondslag van de regeling aan te passen aan de bestaande regelgeving.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,