

**Het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie
voor de van periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003
bestaat uit de volgende onderdelen:**

- I. Basistekst afspraken inzake arbeidsvoorwaarden.
- II. Aanhangsel met toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de basistekst.
- III. Voorgenomen wijzigingen van de relevante rechtspositionele regelingen, voortvloeiende uit de basistekst en het aanhangsel; deze zullen nog slechts ter formele goedkeuring aan de CGOP worden voorgelegd.

Door partijen opgemaakt en ondertekend te Den Haag, 30 mei 2001

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

(K.G. de Vries)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
de Nederlandse Politiebond,

(J.F.W. van Duijn)

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel,
de Politievakorganisatie ACP,

(J. Vogel)

Namens het Ambtenarencentrum,
de Algemene Nederlandse Politie Vereniging,

(J.J. van Noortwijk)

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

(M.P.M. Holtackers)

I. Basistekst: afspraken inzake arbeidsvoorwaarden

0. Considerans

In de aanloop naar het afsluiten van het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector politie 2001-2003 zijn op twee momenten tussentijds afspraken gemaakt, die onder het voorbehoud van de afweging van het uiteindelijk af te sluiten akkoord zijn vastgelegd in de volgende Tussendocumenten:

- a. Tussendocument Arbeidsvoorwaarden sector politie d.d. 18 december 2000 en het
- b. Tussendocument Politieonderwijs 2002 d.d. 19 februari 2001

De inhoud van deze Tussendocumenten is voor zover relevant verwerkt in onderhavig Akkoord. De afzonderlijke Tussendocumenten hebben daarmee geen zelfstandige betekenis meer.

1. Contractperiode

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003.

2. Algemene salarismaatregelen en overige afspraken inzake de beloning

2a. Algemene salarismaatregelen

Dertiende maand: gedurende de looptijd van het Akkoord wordt gefaseerd een structurele eindejaarsuitkering van 8% ingevoerd. In 2001 bedraagt de eindejaarsuitkering 2,50%, in 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 5,25% en vanaf 2003 bedraagt de eindejaarsuitkering 8,00% van het genoten salaris. Partijen spreken af dat de eindejaarsuitkering vanaf 2003 nominaal ten minste gelijk is aan 12 maal het minimumbedrag van de vakantie-uitkering. Voor het jaar 2002 is dit minimum naar rato van het dan geldende percentage van de eindejaarsuitkering (5,25/8,00).

Indien een dienstverband in de loop van een kalenderjaar wordt aangevangen dan wel beëindigd, wordt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden van het dienstverband in dat kalenderjaar uitgekeerd.

Overige algemene salarismaatregelen:

- met ingang van 1 september 2001 komt de overbruggingstoelage te vervallen. Tegelijkertijd wordt het salaris met 2% verhoogd;
- met ingang van 1 juli 2002 wordt het salaris verhoogd met 1%;
- met ingang van 1 juli 2003 wordt het salaris verhoogd met 1%.
- In de jaren 2001, 2002 en 2003 ontvangen alle politieambtenaren een eenmalige uitkering van f. 300,- Voor het jaar 2001 wordt deze eenmalige uitkering uitgekeerd in de maand juli, voor de jaren 2002 en 2003 in de maand april. Voor ambtenaren met een andere betrekkingssomvang dan een volledige betrekkingssomvang, geldt dit bedrag naar rato van een volledige betrekking.

De algemene salarismaatregelen werken op de reguliere wijze door voor inactieven (wachtgelders, FLO-ers, BOP-ers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten) en voor TOR-deelnemers. Het Bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP zal worden gevraagd de structurele algemene salarismaatregelen volgens de geldende systematiek mee te wegen bij de indexeringen van de uitkeringen en pensioenen voor alle ABP-gepensioneerden.

De regelgeving voor de algemene salarismaatregelen is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.

2b. Overige afspraken inzake de beloning

Afschaffen maandgeld aspiranten: met ingang van 1 januari 2001 ontvangt iedere aspirant, ongeacht zijn leeftijd, een salaris. De hoogte van dit salaris is afgeleid van het wettelijk minimumloon voor volwassenen maar wordt aangepast aan de algemene salarismaatregelen in de sector politie. De regelgeving hieromtrent is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.

Aanpassing salarisschalen: aan de schalen 6, 9 en 10 van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie worden met ingang van 1 juli 2001 de volgende salarisnummers en -bedragen toegevoegd:

- schaal 6, salarisnummer 13: f. 5054,-
- schaal 9, salarisnummer 13: f. 6795,-
- schaal 10, salarisnummer 14: f. 7404,-

Afschaffen jeugdschalen: de aan de schalen 1 tot en met 5 verbonden jeugdschalen komen met ingang van 1 juli 2001 te vervallen. Met ingang van dezelfde datum wordt er een voorziening getroffen voor de salariëring van vakantiewerkers. Zij ontvangen het wettelijk minimum (jeugd)loon met een aanvulling van f. 150,- per maand, alsmede een verhoging van 15,70% als afkoop voor het ontbreken van de vakantie-uitkering en de opbouw van vakantiedagen. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Invoering euro's: vanaf 1 januari 2002 worden de salaristabellen vastgesteld in hele euro's. Deze bedragen zijn vastgesteld conform de binnen de sector gebruikelijke systematiek waarbij de niet afgeronde bedragen die ten grondslag liggen aan de gepubliceerde tabellen de basis vormen voor de berekening. De salaristabellen voor de looptijd van het Akkoord maken onderdeel uit van onderdeel II van het Akkoord. Alle overige bedragen die worden genoemd in de amvb's en/of ministeriële regelingen worden technisch omgezet waarbij de afronding plaatsvindt tot op twee cijfers achter de komma.

Toelagen: met ingang van 1 juli 2001 worden enkele toelagen en vergoedingen gewijzigd.

- de consignatietoelage wordt verhoogd van f. 1,76 naar f. 2,21 per uur (met ingang van 1 januari 2002 1 euro per uur). Tevens wordt het venster van uren dat in aanmerking komt voor de consignatietoelage afgeschaft. Met ingang van 1 juli 2001 worden alle uren waarop consignatie is opgelegd vergoed.

- de vergoeding voor overwerk wordt verhoogd tot € 6 (f. 13,22) per uur.
- de ME-vergoeding wordt verhoogd tot € 25 (f. 55,09) per kalenderdag. Dit bedrag wordt aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie. In overleg met het RGO kan het bevoegd gezag de groep die thans recht heeft op de ME-vergoeding, uitbreiden.
- met ingang van 1 januari 2001 wordt het budget van de operationele toelage - conform afspraak uit het Akkoord 1995-1996 - verhoogd met f. 6 miljoen. Daarom is met ingang van 1 januari 2001 het uurbedrag van de operationele toelage verhoogd van fl. 8,08 naar fl. 8,41.
- uiterlijk 31 december 2001 is, conform de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord (1995-1996), de werking in de praktijk van de verhoging van het budget dat is gemoeid met de operationele toelage geëvalueerd. De wijze waarop de evaluatie zal plaatsvinden is opgenomen in onderdeel II van het Akkoord. In afwachting van de evaluatie worden de verhogingen van het budget voor de jaren 2002 en 2003 gereserveerd.

3. Werktijd

De 38 urige werkweek: met ingang van 1 juli 2001 wordt voor een periode van tien jaren een 38-urige werkweek ingevoerd.

- de 38-urige werkweek geldt voor iedereen, tenzij een individuele politieambtenaar voor 1 september 2001 te kennen geeft zijn standaardbetrekking van gemiddeld 36 uur per week te willen handhaven. Deze éénmalige keuze biedt een ongeclausuleerd recht op handhaving van de standaardbetrekking van gemiddeld 36 uur per week. Deze mededeling kan in de periode van 1 juni tot 1 september 2001 aan het bevoegd gezag kenbaar worden gemaakt. Indien een ambtenaar niet uiterlijk 31 augustus 2001 te kennen geeft dat hij zijn huidige betrekkingssomvang wil handhaven gaat voor hem met terugwerkende kracht tot 1 juli 2001 een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week gelden.
- voor de individuele politieambtenaar met een deeltijdbetrekking blijft de betrekkingssomvang ongewijzigd, tenzij de ambtenaar aangeeft zijn betrekkingssomvang naar evenredigheid van de 38-urige werkweek aan te willen passen. In dat geval wordt de betrekkingssomvang afgerond op een decimaal.
- voor aspiranten blijft de werkweek ongewijzigd op gemiddeld 36 uur per week. De regelgeving inzake het invoeren van de 38-urige werkweek is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.
- partijen gaan ervan uit dat de invoering van de 38-urige werkweek niet leidt tot back-service op het gebied van de pensioenen. Indien op het moment van keuze de gevolgen voor de pensioenaanspraken niet duidelijk zijn, wordt het mogelijk gemaakt dat, zodra de gevolgen wel bekend zijn, alsnog éénmalig kan worden afgezien van de 38-urige werkweek dan wel gebruik te willen maken van de 38-urige werkweek.

Verruiming individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden: met ingang van 1 januari 2002 worden de mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden in te wisselen, verruimd. De ambtenaar kan ervoor kiezen om maximaal 200

uur te verkopen tegen het voor hem geldende uurloon. De arbeidstijd per week kan echter niet meer bedragen dan gemiddeld 40 uur per week. Tevens kan de ambtenaar ervoor kiezen om maximaal 80 uur te kopen voor het voor hem geldende uurloon. Het bevoegd gezag willigt deze verzoeken in tenzij er sprake is van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering conform de criteria van de wet Aanpassing arbeidstijd. Tevens worden de mogelijkheden verruimd om arbeidsvoorwaarden in te zetten ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen, waarbij de daadwerkelijke toepassing afhankelijk is van de inhoud van de fiscale regeling die het bevoegd gezag heeft getroffen. De regelgeving inzake het invoeren van deze keuzemogelijkheden is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.

Opting out: ten behoeve van het kunnen vervullen van hooggekwalificeerde, specialistische functies waarvoor binnen de politie geen kandidaten beschikbaar zijn, is het mogelijk dat een externe kandidaat tijdelijk wordt aangesteld, waarbij een op het individu toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket kan worden samengesteld ('opting out'). De maximale aanstellingsduur hiervoor bedraagt drie jaar. De ingangsdatum van inwerkingtreding van deze maatregel is de datum van publicatie in het Staatblad. Ook bij benoeming van leden van de korpsleiding waarvoor geen kandidaten van binnen de politie beschikbaar zijn, is het mogelijk een externe kandidaat tijdelijk aan te stellen en een op het individu toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. De maximale aanstellingsduur hiervoor bedraagt zeven jaar. Ook hiervoor geldt als ingangsdatum van inwerkingtreding de datum van publicatie in het Staatblad. Bij het inrichten van het arbeidsvoorwaardenpakket op maat wordt ter compensatie van het afzien van bepaalde arbeidsvoorwaarden, een toelage of een uitkering om redenen van werving en behoud als bedoeld in artikel 19 respectievelijk 26 van het Bbp toegekend of wordt anderszins een compensatie geboden. De toelage of uitkering kent met ingang van datum van publicatie in het Staatsblad voor alle politieambtenaren een maximum van f. 100.000,- per jaar. Er kan niet worden afgezien van pensioenaanspraken en van het deelnemerschap aan de Regeling geneeskundige verzorging politie. Tevens kan niet worden afgezien van het wettelijk minimum vakantieverlof. De OR heeft een controlerende rol ten aanzien van het gebruik van deze aanstellingsmogelijkheid. Daar waar het gaat om specialistische functies geschiedt dit vooraf. Bij benoeming van leden van de korpsleiding geschiedt dit achteraf. De regelgeving inzake 'opting out' is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.

Project capaciteitsmanagement: partijen zijn met ingang van 1 februari 2001 gestart met een project Capaciteitsmanagement. Dit project sluit aan bij de reeds eerder in gang gezette activiteiten in het kader van de invoering van de Arbeidstijdenwet en de invoering van arbeidsmodaliteiten. Doel van het project is om maatregelen met betrekking tot capaciteitsmanagement te implementeren bij de korpsen die aan het project deelnemen. De resultaten zullen als onderdeel van "best practice" worden aangeboden aan alle korpsen. De beschrijving van het project Capaciteitsmanagement is opgenomen in onderdeel II van het Akkoord.

Verschuivingen in aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaande aan de dienst: Artikel 12, achtste lid van het Barp wordt zodanig gewijzigd dat meer duidelijkheid wordt verschaft omtrent de (on)mogelijkheden van verschuivingen in de aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaande aan de dienst. Tevens zullen partijen met voorrang de feitelijke toepassing van artikel 12, lid 8 (de verschuivingen) evalueren. Voor de daaruit voortkomende knelpunten zullen via capaciteitsmanagement in de contractperiode onverwijld verbeteringen worden doorgevoerd. In 2003 zal de als dan vigerende praktijk in kaart worden gebracht opdat een definitieve conclusie zal worden getrokken over de effectiviteit van de aanpak. Indien en voorzover er onverhoopt knelpunten resteren, zullen ten behoeve van de volgende contractperiode systeemwijzigingen worden afgesproken waarbij op voorhand niets is uitgesloten.

Regeling verlofsparen: met ingang van 1 januari 2002 wordt het aantal uren dat kan worden gespaard door meer uren te werken dan de formele arbeidstijd verhoogd van 500 naar het voor de ambtenaar geldende aantal arbeidsuren per jaar. Hiertoe wordt, met inachtneming van de fiscale voorschriften en mogelijkheden, vóór 1 januari 2002 de Regeling verlofsparen politie opgesteld.

Terugdringen en voorkomen verlofstuwmeren: in het kader van het terugdringen van de verlofstuwmeren wordt een aantal maatregelen genomen. Met ingang van 1 januari 2002 wordt de ambtenaar met een volledige betrekkingssomvang verplicht om per kalenderjaar ten minste 72 uur vakantieverlof in een aaneengesloten periode op te nemen. Het bevoegd gezag maakt in goed overleg met de ambtenaar afspraken over de periode waarin dit verlof wordt opgenomen. Daarnaast wordt het via verlof vergoede overwerk dat aan het eind van een kalenderjaar niet is genoten uitbetaald of toegevoegd aan het saldo van het maximaal aantal door de ambtenaar te sparen uren, mits het voor dat jaar maximaal te sparen uren nog niet is bereikt. De ambtenaar heeft de keuze of er wordt overgegaan tot uitbetaling in geld of toevoeging aan het spaarverlof. De bestaande verlofstuwmeren dienen uiterlijk voor 1 januari 2005 te zijn weggewerkt, in eerste instantie via het opnemen van het verlof dan wel via het toevoegen van dit verlof aan het saldo van het maximaal aantal door de ambtenaar te sparen uren, tot het volgens de fiscale voorschriften toegestane maximum. Per korps worden in het RGO arbeidsvoorwaardelijke regels opgesteld ten behoeve van het wegwerken van de verlofstuwmeren en de wijze waarop met het eventuele restant wordt omgegaan en ziet de OR toe op de uitvoering. De regelgeving inzake de verlofstuwmeren is opgenomen in onderdeel III van het Akkoord.

4. PO2002

Naar verwachting wordt met ingang van 1 januari 2002 het politieonderwijs fundamenteel vernieuwd. Het Politieonderwijs 2002 heeft gevolgen voor de rechtspositie van het nieuwe personeel. Hiervoor dient de rechtspositie te worden aangepast.

4a. Nieuw personeel

Aanstelling: de aspiranten worden voor de duur van de opleiding in tijdelijke dienst aangesteld indien en voor zover de opleiding niet langer dan twee jaar duurt. Indien de opleiding langer duurt dan twee jaar worden zij in tijdelijke dienst aangesteld voor de duur van twee jaar. Aan het einde van deze twee jaren volgt een beoordeling.

Indien deze beoordeling voldoende is of de opleiding inmiddels met goed gevolg is afgerond, wordt deze tijdelijke aanstelling vervolgd met een tijdelijke aanstelling voor de duur van een proeftijd van maximaal één jaar, gevolgd door een vaste aanstelling. Indien de aspirant in de proeftijd onvoldoende heeft gefunctioneerd, eindigt de aanstelling en dient de studie te worden gestaakt.

Na voldoende functioneren volgt een aanstelling in vaste dienst.

Het niet behalen van de onderdelen van de opleiding binnen de gestelde tijd, ook indien sprake is van een vaste aanstelling, zal als ontslaggrond gehandhaafd blijven;

Salaris gedurende de opleiding: voor het salaris gedurende de opleiding zijn de in bijlage II genoemde bedragen overeengekomen.

Indien de aspirant reeds eerder in een functie bij de politie was aangesteld direct voorafgaande aan de start van de initiële opleiding, behoudt de ambtenaar gedurende de opleiding de salarisschaal die direct voorafgaande aan de opleiding voor hem gold.

Salariëring na de opleiding: na het succesvol afronden van de opleiding heeft de politieambtenaar aanspraak op een salarisbedrag waarvan de minimale hoogte is opgenomen in onderdeel II. De inschaling in een schaal na afronding van een initiële opleiding is afhankelijk van ontwikkelingen binnen het desbetreffende korps op het gebied van functie en van functie vervulling, alsmede van de persoonlijke ontwikkeling van de ambtenaar.

De inschaling van de ambtenaar die reeds voorafgaande aan de start van de initiële opleiding in een functie bij de politie was aangesteld, vindt plaats conform overige ambtenaren die de initiële opleiding hebben afgerond.

Overige rechtspositionele afspraken

- **arbeidstijd:** voor de aspirant geldt een gemiddelde betrekkingsomvang van 36 uur per week. Na het voltooien van de opleiding heeft de aspirant aansluitend aan de opleiding eenmalig de keuze om de af te zien van een betrekkingsomvang van gemiddeld 38 uur.
- **verlof:** voor de aspirant wordt per jaar ten minste 165,6 uur verlof ingeroosterd door het LSOP. Van dit verlof worden jaarlijks ten minste twee weken aaneengesloten ingeroosterd.
- **toelagen:** de toelagen voor inconveniënten, consignatie en overwerk (incl. uurvergoeding) zijn van toepassing voor de periodes dat de aspiranten arbeid verrichten in het korps (periodes van werkend leren). Voor de periodes dat zij op een instituut worden opgeleid, gelden deze toelagen niet.
- **opbouw AFUP:** de opbouw van het algemene deel van de AFUP start vanaf de eerste dag van de aanstelling als aspirant. De opbouw van het specifieke deel van de AFUP start nadat de aspirant tijdelijk wordt aangesteld voor de

duur van de proeftijd, dus niet gedurende de periode van de eerste tijdelijke aanstelling.

- toepassing ATW: voor de periodes dat de aspirant arbeid verricht bij een korps, is de Arbeidstijdenwet van toepassing.
- disciplinaire straffen: alle disciplinaire maatregelen worden van toepassing voor de aspiranten waarbij als bijzondere maatregel voor de aspirant tevens kan gelden de tijdelijke verwijdering van het opleidingsinstituut (art. 77, tweede lid Barp).
- vakantie-uitkering: de aspirant ontvangt een vakantie-uitkering van 8% van het salaris met een minimum bedrag dat gelijk is aan het bedrag genoemd in artikel 27, tweede lid, Bbp.
- eindejaarsuitkering: de eindejaarsuitkering wordt ook toegekend aan de aspirant.
- rangen: gedurende de gehele opleiding behoudt betrokkene de rang van aspirant.

In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

4b. Positie zittend personeel

In het kader van de invoering van het politieonderwijs 2002 is gesproken over de consequenties voor het zittend personeel. In dat kader worden de volgende afspraken gemaakt:

- Het niet in het bezit hebben van een diploma in het kader van het politieonderwijs 2002 kan geen belemmering zijn voor het in aanmerking komen voor een functie; omgekeerd betekent het dat het louter hebben van een diploma in het kader van het politieonderwijs 2002 niet tot voordeel strekt.
- Indien een korps voor een functie één van de kwalificatie-eisen (diploma) in het nieuwe politieonderwijs als voorwaarde wenst te stellen, dient het bevoegd gezag met het RGO overeenstemming te bereiken over de wijze waarop het zittend personeel in staat wordt gesteld de applicaties te kunnen behalen om in het bezit te komen van het vereiste diploma.
- Het bevoegd gezag stelt in overeenstemming met het RGO nadere regels vast over de wijze waarop de ambtenaar kan voldoen aan een bepaald (kwalificatie)niveau (diploma) van het PO2002. De individuele afspraken die hieromtrent worden gemaakt, worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

5. Preventie ziekteverzuim, arboconvenant, reïntegratie

Het ziekteverzuimcijfer bij de politie ligt met ruim 8% aanzienlijk boven het landelijk gemiddelde. Het verzuimcijfer is het hoogste percentage in de collectieve sector. De afgelopen twee jaar is daarbij in de sector, overeenkomstig de landelijke trend, een stijging waar te nemen van het ziekteverzuim. Ten opzichte van de andere overheidssectoren kent de sector Politie echter een laag percentage volledig arbeidsongeschikten, terwijl het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten met name in de klasse tot 55 procent relatief hoog is.

Het is noodzakelijk dat het ziekteverzuim bij de Nederlandse politie wordt verminderd. De uitstroom als gevolg van arbeidsongeschiktheid dient te worden tegengegaan. Deze noodzaak vloeit niet alleen voort uit de behoefte aan voldoende capaciteit maar ook uit de visie dat een laag verzuimpercentage een relatie kan weergeven met de tevredenheid van het personeel in de organisatie. Hoewel het treffen van maatregelen om het ziekteverzuim te doen verminderen een aangelegenheid is voor de korpsen, spreken partijen af om op centraal niveau een aantal maatregelen te treffen die korpsen kunnen ondersteunen bij hun ziekteverzuimbeleid.

Overleg REA-onderwerpen: partijen komen overeen dat alle projecten met een landelijk karakter die worden gestart in het kader van de Wet reïntegratie arbeidsongeschikten (REA), worden besproken in het overleg met de CGOP.

Voorlichting over REA: aan de sectorraad Rijk, Politie en Rechterlijk macht wordt gevraagd een voorlichtingsdag voor de sector Politie in te vullen met voorlichting over de Wet REA. Voorts zal voorlichting over de Wet REA onderdeel uitmaken van de modulaire cursus verzuimmanagement en sociale zekerheid welke thans door de ABP Academie wordt voorbereid.

Literatuuronderzoek belasting jongeren/ouderen: in het kader van ontwikkelingsgericht personeelsbeleid is overeengekomen nader onderzoek te laten verrichten naar de belasting van jongeren en ouderen. Aangezien er de laatste jaren diverse onderzoeken zijn uitgevoerd die een relatie hebben met dit onderwerp, zal het onderzoek zich voornamelijk richten op de reeds in eerdere onderzoeken verzamelde data. In onderdeel II is de onderzoeksopdracht opgenomen.

Doel van het onderzoek is om te komen tot inventarisatie van de knelpunten in de huidige belasting van jongeren en ouderen en de wijze waarop deze knelpunten kunnen worden voorkomen. Daarbij moet tevens worden gekeken naar het effect van de huidige belasting op langere termijn.

Inventarisatie onder bedrijfsartsen naar beroepsziekten: partijen komen overeen een inventarisatie te houden onder bedrijfsartsen naar beroepsziekten bij de politie. De resultaten hiervan moeten medio 2002 beschikbaar zijn. Daarbij wordt de lijst van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten als leidraad gehanteerd. Zonodig kan een bedrijfsarts aanvullende beroepsziekten vermelden. In onderdeel II is de onderzoeksopdracht opgenomen.

Arboconvenant: partijen sluiten, samen met de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een arboconvenant af waarin is opgenomen dat voor de gehele keten van verzuimpreventie en -begeleiding aandacht is vereist. In het convenant worden drie onderwerpen concreet benoemd, te weten (1) aandacht voor de leidinggevende bij het terugdringen van het arbeidsverzuim en het reduceren van werkdruk en werkstress; (2) risico-inventarisatie en evaluatie en (3) emotionele belasting. Het convenant is in onderdeel II opgenomen.

Literatuuronderzoek stress ATH-personeel: partijen zijn overeengekomen een literatuuronderzoek te starten naar werkstress bij het ATH-personeel (personeel aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienst van de politie). De resultaten van het literatuuronderzoek moeten eind 2001 beschikbaar zijn. Voor dit onderzoek wordt financiering gevraagd aan de Subsidiecommissie Arbeidsmarkt en Opleidingsprojecten Politie (SAOP). In onderdeel II is de onderzoeksopdracht opgenomen.

Opdrachtgeverschap USZO: met de CGOP zal in de loop van 2001 overleg worden gevoerd over het opdrachtgeverschap in het kader van de SUWI.

Arbodeskundigen en verzuimcoördinatie: partijen zullen zich oriënteren op de positie van de arbodeskundigen en verzuimcoördinatie bij de korpsen. Hieraan zal een beleidsoverleg worden gewijd.

Met betrekking tot arbeidsongeschikten komen partijen het volgende overeen:

- Indien een volledig arbeidsongeschikte, als gevolg van een herkeuring na maximaal vijf jaar, weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt wordt verklaard, zal deze persoon in het korps van herkomst een preferente positie hebben ten aanzien van het bekendmaken van vacatures, dat wil zeggen het korps informeert deze oud-medewerker over de vacatures zodat hij/zij vroegtijdig op de hoogte is van de mogelijkheden. Dit veronderstelt ook dat het betreffende korps gedurende die periode van maximaal vijf jaar contact houdt met betrokkene, tenzij deze hierop geen prijs stelt.
- Korpsen zullen erop worden gewezen dat bij vacatures herplaatste ambtenaren in een gelijke positie dienen te verkeren als niet herplaatste ambtenaren, met andere woorden bij het invullen van een vacature dient ook een herplaatste ambtenaar te worden beoordeeld op geschiktheid van de kandidaat en niet reeds te worden afgewezen vanwege zijn herplaatste 'status'.

6. Personeelsbeleid

Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid: leeftijd is een indicatie van de psychische en fysieke mogelijkheden van het individu. Andere factoren zijn eveneens van belang voor de mogelijkheden van het individu. Gekeken moet worden naar de totale ontwikkelingsfase van het individu. De ontwikkeling waarin het individu zich bevindt, bepaalt de sterke en minder sterke kwaliteiten. Daarom sluit het begrip ontwikkelingsgericht personeelsbeleid beter aan bij de problematiek en de maatregelen die zijn vereist.

Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid vereist maatwerk. Maatwerk dat past binnen de cultuur en de bedrijfsvoering van de organisatie. Maatwerk kan alleen in de korpsen worden geleverd. Om dit maatwerk mogelijk te maken, dienen korpsen op regionaal niveau een plan van aanpak op te stellen waarin het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid nader wordt ingevuld. De OR wordt daarbij direct betrokken. Partijen hebben echter geconstateerd dat het niet altijd eenvoudig is om ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in de korpsen te concretiseren. Een landelijke werkgroep kan de korpsen ondersteunen bij het

opstellen en het concretiseren van deze plannen van aanpak. Deze landelijke werkgroep zal bestaan uit twee korpsvertegenwoordigers, twee (externe) deskundigen, vier vakbondsvertegenwoordigers, een vertegenwoordiger van het NPI en een vertegenwoordiger van BZK.

Diversiteitsbeleid: uit het onderzoeksrapport 'Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de politie' blijkt dat minderheidsgroepen bij de politie te vaak te maken hebben met een negatieve bejegening. Bovendien toont het onderzoek aan dat wat betreft de mate waarin seksuele intimidatie voorkomt de politie negatief afsteekt bij andere organisaties. Partijen vinden dit een zorgelijke situatie en onderschrijven de aanbevelingen om deze situatie te verbeteren. Gelijktijdig is er op verzoek van de minister een Werkplan diversiteit Politie opgesteld. In het verlengde daarvan zijn voor de jaren 2000 t/m 2002 aan de korpsen extra middelen beschikbaar gesteld voor projecten die een extra impuls moeten geven aan de werving én het behoud van de doelgroepen. De minister zal in het kader van de beleids- en beheerscyclus monitoren welke beleidsvoornemens er door de korpsen zijn genomen en welke resultaten zijn bereikt op het gebied van het diversiteitsbeleid. Daarbij wordt specifiek aandacht geschonken aan de in- door- en uitstroom van de doelgroepen vrouwen en allochtonen alsmede aan de uitstroom van de doelgroepen homoseksuelen en gehandicapten. Diversiteit zal in de jaarlijkse bespreking met de korpsen over de beleids- en beheerscyclus onderwerp van gesprek zijn. De korpsen die op dit onderwerp onvoldoende relevante maatregelen in gang zetten, worden daarover aangesproken. De ondernemingsraden worden door partijen gevraagd er voor zorg te dragen dat diversiteit een regelmatig terugkerend agendapunt wordt. Zij worden opgeroepen de diversiteitdoelstelling, i.c. vertegenwoordiging van minderheidsgroepen, ook in de ondernemingsraden te laten doorklinken.

Nachtdienstonthefing: met ingang van 1 januari 2002 kan de oudere ambtenaar verzoeken om te worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst. Dit verzoek wordt ingewilligd tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Teneinde de korpsen in de gelegenheid te stellen in hun bedrijfsvoering te anticiperen op deze afspraak, wordt deze regeling gefaseerd ingevoerd.

De regeling gaat met ingang van 1 januari 2002 gelden voor 57-jarigen of ouder, vanaf 1 juli 2002 voor 56-jarigen of ouder en vanaf 1 januari 2003 voor ambtenaren van 55 jaar of ouder. Voor het wegvallen van de operationele toelage als gevolg van het niet meer verrichten van nachtdiensten ontvangt de betrokken ambtenaar een maandelijks toelage. De toelage bedraagt f. 4,21 voor het aantal uren nachtdienst dat betrokkene 12 maanden direct voorafgaand aan de ontheffing gemiddeld per maand heeft verricht.

Loopbaanaanpassing: ambtenaren die op 15 maart 1999 tenminste de 49-jarige leeftijd hebben bereikt, en gelet op hun ontwikkelingsfase, graag een minder belastende en lager gewaardeerde functie zouden willen vervullen zonder nadelige consequenties voor pensioen en sociale zekerheid, kunnen dit vanaf 55-jarige met ingang van de datum van publicatie in het Staatsblad realiseren. Op het salaris van betrokkene wordt een inhouding toegepast, die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het

maximumsalaris van de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal. Indien het huidige salarisbedrag van de ambtenaar lager is dan het maximum van de lagere salarisschaal, vindt geen inhouding plaats tot het moment dat de inschaling boven het maximum van de lagere schaal komt.

RPU: voor de ambtenaar die op 15 maart 1999 tenminste de 49-jarige leeftijd heeft bereikt wordt, met ingang van 1 juli 2001, de inhouding op het salaris voor de uren waarmee de gemiddelde arbeidstijd per week is verminderd, vanaf 58-jarige leeftijd vastgesteld op 25% van het genoten salaris voor die uren. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen. Tevens komen partijen overeen de referte-eis voor de RPU van 10 jaren (artikel 13a, zesde lid) met ingang van 1 juli 2001 te laten vervallen. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Fit- en gezondheid: partijen komen overeen dat het gewenst is, in het belang van de lichamelijke fitheid van alle werknemers, te komen tot welzijn en gezondheidsbevorderende maatregelen. Zij adviseren het bevoegd gezag om in samenspraak met de medezeggenschap maatregelen te treffen die hiertoe bijdragen. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het beschikbaar stellen van (sport-)faciliteiten en het ontwikkelen van life-styleprogramma's. De uitvoeringsorganisatie in het arbo-convenant wordt gevraagd om in dit kader best practice te verzamelen en beschikbaar te stellen aan alle korpsen. Partijen komen tevens overeen dat de arbo-uitvoeringsorganisatie de fit- en gezondheidbevorderende maatregelen van korpsen zal doorlichten bij de evaluatie van het arbo-convenant. Partijen komen daarnaast overeen dat zij binnen de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord, doch uiterlijk op 31 december 2002, afspraken zullen maken over de lichamelijke fitheid en de daaraan objectief vast te stellen criteria van ambtenaren, voor functies ter uitvoering van de politietaak, die tevens onderhevig zijn aan de regeling "Meer kwaliteit met toetsing". De wijze waarop de lichamelijke fitheid zal worden onderhouden, wordt door het bevoegd gezag bepaald in overleg met de OR. Eventuele rechtspositionele aspecten die hierbij aan de orde zijn, dienen in overleg met het RGO tot stand te komen. Voor de uitvoering van deze maatregelen wordt 10 mln gulden gereserveerd.

Persoonlijk ontwikkelingsplan: partijen komen overeen dat er een recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt geïntroduceerd, gekoppeld aan het functioneringsgesprek. In dit persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken neergelegd over de ontwikkeling van de desbetreffende ambtenaar. Daarbij gaat het om afspraken over scholing, maar ook om afspraken over bijvoorbeeld advies van en begeleiding door derden. Gelet op het doel van het inzetbaar zijn en houden van het personeel, dient bij deze afspraken steeds een koppeling te worden gelegd met zowel het huidige als het toekomstige functioneren van de desbetreffende ambtenaar. De gewenste (verdere) ontwikkeling van de ambtenaar hoeft echter niet uitsluitend verband te houden met de huidige functie of eventueel een andere (geambieerde) functie binnen de politieorganisatie, maar kan ook gericht zijn op een toekomstige functie buiten de politieorganisatie. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Onderzoek scholingsbudgetten: partijen komen overeen een onderzoek te verrichten naar de scholingsbudgetten bij de korpsen. Teneinde inzicht te krijgen in de juiste onderzoeksmethode, zal aan de hand van een steekproef bij twee korpsen in kaart worden gebracht op welke wijze het nadere onderzoek kan worden vormgegeven. Hierover worden nadere afspraken gemaakt met de CGOP. In onderdeel II is de onderzoeksopdracht opgenomen.

7. Arbeid en Zorg

Er is recentelijk een wetsvoorstel op het terrein van arbeid en zorg ingediend, dat zowel voor de werknemers in de marktsector als voor ambtenaren en zelfstandigen zal gaan gelden. Het betreft een wetsvoorstel uit hoofde van de Wet arbeid en zorg die een afstemming, bundeling en uitbreiding van bestaande verlofregelingen beoogt en die voortbouwt op de Nota arbeid en zorg.

De huidige voorzieningen binnen de sector politie bieden reeds goede mogelijkheden voor de ambtenaren hun arbeid te combineren met zorg. Gegeven deze ontwikkeling en het belang van het behoud van goede mogelijkheden om arbeid en zorg te kunnen combineren voor de arbeidsmarktpositie van de sector politie zijn de volgende afspraken gemaakt:

Wet arbeid en zorg:

- in artikel 37, eerste lid, onder e, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) is de aanspraak op kortdurend zorgverlof opgenomen. Onder kortdurend zorgverlof wordt eveneens begrepen palliatief verlof en rouwverlof. Afsproken is dat het recht op verlof bij ziekte (en daarmee ook bij ernstige ziekte) van gezinsleden overeenkomstig het wetsvoorstel Arbeid en zorg wordt gemaximeerd op tweemaal de gemiddelde arbeidsduur per week per kalenderjaar met behoud van 100% bezoldiging. Daarnaast blijft bij ernstige ziekte van niet gezinsleden een discretionaire bevoegdheid bestaan voor het toekennen van extra verlof. Met betrekking tot rouwverwerking zullen alle korpsen een protocol opstellen over onder andere de wijze waarop het bedrijfsmaatschappelijk werk bij rouwverwerking wordt betrokken.
- het beleid ten aanzien van de toekenning van buitengewoon verlof in verband met overlijden van familieleden in het buitenland zoals dat door de korpsen wordt uitgevoerd, wordt gehandhaafd.
- bij binnenlandse en buitenlandse adoptie wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor een periode van maximaal drie weken.
- rekening houdend met de wijze waarop thans het ouderschapsverlof in artikel 41 van het Barp is opgenomen wordt de aanspraak op ouderschapsverlof bij meerlingen uitgebreid conform de Wet arbeid en zorg.
- indien de uiteindelijke wet Arbeid en zorg een ruimere toepassing en aanspraak kent dan de rechtspositie inhoudt, zal de rechtspositie overeenkomstig worden aangepast indien daartoe in het overleg met de CGOP overeenstemming wordt bereikt.

In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Kinderopvang: partijen constateren dat er bij de korpsen knelpunten zijn ontstaan in de voorzieningen voor kinderopvang. Deze knelpunten doen zich voor met name bij de omvang van het aantal plaatsen, de kosten per kindplaats, gebrek aan opvang in de avond- en nachtelijke uren, de opvang in geval van overwerk en bij verschuiving van diensten.

Aangezien het van belang is dat er bij de korpsen goede voorzieningen zijn dan wel worden gecreëerd voor de kinderopvang, wordt er voor de jaren 2001, 2002 en 2003 aan de korpsen een bijzondere bijdrage van 10 miljoen gulden beschikbaar gesteld. Hiermee kan een start worden gemaakt om regionale knelpunten weg te werken. De verdeling over de korpsen vindt plaats evenredig aan de BVE-toedeling in het jaar 2001. De korpsen dienen voor 1 juli 2003 aan de minister van BZK te rapporteren over de besteding van de middelen. Daarbij dienen zij aan te geven voor welke knelpunten zij de middelen hebben ingezet en de mate waarin de knelpunten zijn opgelost. De rapportages van de korpsen worden door de minister van BZK onverwijld beschikbaar gesteld aan de Commissie Georganiseerd Overleg Politie.

8. Ziektekosten

Met ingang van 1 januari 2002 wordt de jaarlijkse bijdrage van f. 23 mln die in 1996 beschikbaar is gesteld ten behoeve van de reparatie van de (al dan niet relatieve) negatieve inkomenseffecten vanwege de pakketoverheveling van de AWBZ naar het tweede compartiment van de zorg, gefaseerd ingetrokken. In het jaar 2002 is nog 2/3 van deze bijdrage beschikbaar en in het jaar 2003 is nog 1/3 van deze bijdrage beschikbaar. Tegelijkertijd worden de nominale kindpremies, te betalen voor maximaal twee kinderen, weer ingevoerd. Deze kindpremies, te weten de helft van de nominale premie voor volwassenen, worden op de volgende wijze ingevoerd:

- in het jaar 2002 geldt een kindpremie van f. 5,00 per kind met een max. van 2 kinderen
- in het jaar 2003 geldt een kindpremie van f. 10,00 per kind met een max. van 2 kinderen
- vanaf het jaar 2004 geldt een kindpremie van f. 13,75 per kind met een max. van 2 kinderen.

Tevens komt het onderscheid tussen categorie A en B personeel per 1 januari 2002 volledig te vervallen.

Ter compensatie van de diverse inkomenseffecten die met deze maatregelen samenhangen wordt bij wijze van tijdelijke mitigering in de jaren 2002 en 2003 in april een distorsie-toeslag uitgekeerd van f. 200,-.

9. Reiskostenvergoedingen

Met ingang van 1 juli 2001 wordt het voor de korpsen mogelijk een vervoerplan overeen te komen met het RGO waarbij kan worden afgezien van aanspraken die voortvloeien uit centrale regelingen. De eigen bijdrage in de vergoeding voor woon-werkverkeer wordt verlaagd van f. 100,35 naar f. 50,- per maand. De aanspraak op f. 0,33 per kilometer voor woon-werkverkeer, indien de feitelijke plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer bereikbaar is, geldt met ingang van 1 januari 2002 ook in het geval de woning niet met openbaar vervoer bereikbaar is. In onderdeel III is de regelgeving hierover opgenomen. Deze regelgeving heeft eveneens betrekking op de tijdstippen waarop de feitelijke plaats van tewerkstelling of de woning met openbaar

vervoer bereikbaar is. Wat betreft de tijdstippen wordt uitgegaan van de beschikbaarheid van openbaar vervoer, direct voorafgaand aan of direct aansluitend aan de dienst. Dit heeft betrekking op de situatie met betrekking tot de woning en de feitelijke plaats van tewerkstelling.

10. Taakafbakening RGO/OR

Partijen constateren dat de taakafbakening tussen het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) en de Ondernemingsraad (OR) verbetering behoeft. In de huidige praktijk blijken afstemmingsproblemen te ontstaan over de vraag welk onderwerp met het RGO en welk onderwerp met de OR dient te worden besproken. Hierbij doet zich de ongewenste situatie voor dat hetzelfde onderwerp in volle omvang zowel met het RGO als met de OR wordt besproken. Om dubbeling van het overleg te voorkomen zullen de korpsen worden geadviseerd om over de verschillende overlegonderwerpen in een agendacommissie afstemming te laten plaatsvinden tussen vertegenwoordigers van RGO, OR en korpsbeheerder/-chef over de vraag welk onderwerp (deels) waar wordt besproken. De betreffende vertegenwoordigers dienen vooraf of achteraf te worden gemandateerd om afspraken hierover te maken. Aan de korpsen zal een circulaire worden gezonden, die in onderdeel II is opgenomen.

11. Overige onderwerpen

Activiteiten bonden mondiaal: aan de politievakorganisaties zal met ingang van 2001 jaarlijks een bijdrage worden verstrekt ten behoeve van hun activiteiten in het kader van mondiale solidariteit. De verdeling is als volgt:

- NPB en ACP ieder jaarlijks maximaal fl. 50.000,-;
- ANPV en VMHP ieder jaarlijks maximaal fl. 10.000,-.

De feitelijke uitbetaling en de controle geschieden door de Subsidiecommissie arbeidsmarkt- en opleidingsprojecten politie.

Aanstelling surveillanten en aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd: met ingang van 1 januari 2001 is de mogelijkheid voor de tijdelijke aanstelling van surveillanten vervangen door een aanstelling in vaste dienst. Het zittend personeel vallend onder de huidige regeling van een tijdelijke aanstelling, krijgt eenmalig de keuze voorgelegd voor handhaving van de huidige aanstellingsvorm, tenzij op grond van een vastgestelde beoordeling tegen aanstelling in vaste dienst bedenkingen bestaan.

Tegelijkertijd wordt de mogelijkheid voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd verlengd tot een periode van vijf jaren. Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik worden gemaakt voor situaties waarvan de criteria nog nader worden bepaald. In onderdeel III is de concept-regelgeving opgenomen.

Onderzoek naar mogelijkheden telewerken: partijen komen overeen om een onderzoek/experiment te doen om in kaart te brengen welke werkzaamheden zich lenen voor telewerken bij een politieorganisatie en welke belemmeringen er zijn. Tevens moet in kaart gebracht worden welke voor- respectievelijk nadelen kleven aan het verrichten van telewerken bij de verschillende onderdelen van de politieorganisatie.

De SAOP wordt gevraagd dit onderzoek/experiment te starten en te begeleiden. In onderdeel II is de onderzoeksopdracht opgenomen.

Proportionele ambtsjubileumgratificatie: de ambtenaar die ten minste 10 jaar in dienst is bij de politie en aan wie maximaal vijf jaar vóór het bereiken van een ambtsjubileum ontslag wordt verleend in verband met reorganisatie of arbeidsongeschiktheid krijgt een aanspraak op een proportionele ambtsjubileumgratificatie. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Eis van Nederlandschap bij aanstelling als ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Over het handhaven van de eis van Nederlandschap bij aanstelling als ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak zal separaat in het overleg met de CGOP worden gesproken.

Eedaflegging in tekst eigen geloof: partijen zijn het erover eens dat op basis van de geldende regelgeving reeds de ruimte bestaat voor een beëdiging op grond van artikel 9 van het Barp waarbij de bekrachtiging door middel van het uitspreken van de woorden "Zo waarlijk helpe mij God almachtig!" of "Dat beloof ik!" plaats kan maken voor een bekrachtiging overeenkomstig de godsdienstige verplichtingen van de betrokken ambtenaar. De bekrachtiging dient te geschieden in de Nederlandse taal. Indien de godsdienstige gezindheid dit voorschrijft, kan daarna tevens een bevestiging daarvan plaatsvinden in de aan de godsdienstige gezindsheid specifiek verbonden taal. Het bevoegd gezag vraagt de ambtenaar of hij gebruik wil maken van de mogelijkheid van een dergelijke van de standaard afwijkende bekrachtiging. In onderdeel III is de conceptregelgeving opgenomen.

Cederen vastgestelde vergoeding van immateriële schade: indien een ambtenaar immateriële schade heeft geleden, ontstaan in en door de dienst en waarvan de omvang is vastgesteld door een in rechte vaststaande uitspraak wordt, gegeven de bestaande rechtspraktijk, indien de ambtenaar daartoe verzoekt binnen zes maanden na dat de uitspraak in rechte is vast komen staan, de vastgestelde schade door het bevoegd gezag aan de ambtenaar vergoed en wordt de vordering gecedeerd aan het bevoegd gezag.

12. Slotbepaling

Indien een van de partijen dit wenst kan binnen de looptijd van de CAO volgens de spelregels van het overleg nader worden gesproken over:

- de gevolgen van het eventueel invoeren van betalend rijden;
- de gevolgen van het eventueel invoeren van een nieuw landelijk geldend ziektekostenstelsel;
- de bij de invoering van het politieonderwijs 2002 niet voorziene omstandigheden.

II. Aanhangsel met toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de basistekst.

Inhoudsopgave:

1. Onderzoeksopdracht evaluatie operationele toelage	2
2. Plan van aanpak capaciteitsmanagement	2
3. PO2002	5
3.1 Algemeen	5
3.2 Salarissen tijdens en na de opleiding	6
3.3 Jongeren bij de politie	7
4. Preventie ziekteverzuim, Arboconvenant, reïntegratie	7
4.1 Opzet literatuuronderzoek belasting jongeren/ouderen	7
4.2 Opzet inventarisatie van het zich voordoen van beroepsziekten bij de Nederlandse politie	8
4.3 Arboconvenant sector Politie	9
4.4 Opzet literatuuronderzoek stress bij ATH-personeel	14
4.5 Positie gedeeltelijk/herplaatsbare arbeidsongeschikten (tekst circulaire aan de korpsen)	15
5. Personeelsbeleid	15
5.1 Opzet pre-onderzoek naar mogelijkheden tot vaststelling van scholingsbudgetten	15
5.2 Fit- en gezondheid	16
6. Taakafbakening RGO/OR (tekst circulaire aan de korpsen)	17
7. Overige onderwerpen	18
7.1 Onderzoeksopdracht mogelijkheden telewerken	18

II. Aanhangsel met toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de basistekst.

1. Onderzoeksopdracht evaluatie operationele toelage

Onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter zal een paritair samengestelde stuurgroep de werking in de praktijk van de verhoging van het budget dat is gemoeid met de operationele toelage evalueren.

Het feitelijke onderzoek zal worden verricht door een extern bureau. Gezien de onderstaand beschreven aspecten die het eindrapport dient te bevatten dient dit bureau voldoende expertise en ervaring te hebben met toelagen-dossiers.

Het eindrapport van de stuurgroep, dat uiterlijk op 31 december 2001 gereed dient te zijn, zal zodanig bruikbare conclusies moeten bevatten dat zij een uitgangspunt vormen voor het bereiken van een vruchtbaar overleg over eventuele aanpassingen van de wijze waarop het budget nu wordt aangewend en de vraag of de overeengekomen groei van het budget juist is dan wel opwaartse dan wel neerwaartse bijstelling moet worden overwogen.

Daartoe zal het rapport inzicht moeten bieden in de volgende aspecten:

- het financiële beslag van de operationele toelage, inclusief de gemiddelde toekenning per werknemer;
- een inventarisatie van de opvattingen van het (lijn)management omtrent de mate waarin de operationele toelage in de huidige vorm (hoogte en tijdstippen waarvoor toelage wordt gegeven) door hen adequaat wordt geacht voor de inzet van de werknemers cq. de bedrijfsvoering inclusief een inventarisatie van eventuele knelpunten. Hierbij is het eventueel ontbreken van eenduidige opvattingen van het (lijn)management een belangrijk punt van aandacht dat zo mogelijk verklaard dient te worden.
- een inventarisatie van de opvattingen van de werknemers die buiten kantooruren en van werknemers die binnen kantooruren werken omtrent de mate waarin werktijden door hen als inconveniënt worden ervaren en of zij de huidige vorm (hoogte en tijdstippen waarvoor toelage wordt gegeven) van de operationele toelage al dan niet vinden aansluiten op als inconveniënt ervaren werktijden. Hierbij is het eventueel ontbreken van eenduidige opvattingen van de werknemers een belangrijk punt van aandacht dat zo mogelijk verklaard dient te worden.
- eventuele aanbevelingen met betrekking tot aanpassing van het huidige regime van de operationele toelage inclusief de verwachte effecten van die aanbevelingen en het financiële beslag dat daarmee gemoeid is.

2. Plan van aanpak capaciteitsmanagement

Inleiding

De minister van BZK, vertegenwoordigers van het Korpsbeheerdersberaad, de Raad van Hoofdcommissarissen en het NPI en de politievakorganisaties zijn overeengekomen om een project "Capaciteitsmanagement" te starten. Dit project sluit aan bij de reeds eerder in gang gezette activiteiten in het kader van de invoering van de Arbeidstijdenwet en de invoering van arbeidsmodaliteiten.

Projectdoel

Doel van het project is om door middel van beter capaciteitsmanagement 'rust in het rooster' te creëren, waarbij een goede afweging plaatsvindt tussen het individuele belang waarbij o.a. rekening wordt gehouden met door werknemers gewenste modaliteiten en het bedrijfsbelang.

Projectresultaat

Het projectresultaat bestaat uit concrete, bij korpsen in de praktijk getoetste verbetermogelijkheden op het gebied van capaciteitsmanagement. De verbetermogelijkheden zullen vervolgens als 'best practices' aan alle korpsen ter beschikking worden gesteld.

Deelnemende korpsen

De korpsen Groningen, Twente, Haaglanden, Midden-West Brabant en Brabant Noord nemen deel aan het project. In deze korpsen is een lid van de korpsdirectie verantwoordelijk voor de implementatie bij het korps.

Inhoud van deelprojecten

Om te komen tot 'roosterrust' wordt over het algemeen een stramien gevolgd waarbij rekening wordt gehouden met bedrijfsmatige aspecten van de organisatie en de sociale belangen van de ambtenaar. Dat leidt tot het volgende stramien bij de roostervormgeving:

- het in kaart brengen van het werkaanbod;
- het in kaart brengen van de capaciteit;
- het vaststellen van de criteria voor de prioriteitstelling;
- het koppelen van de capaciteit aan het soort werk;
- het maken van een jaar-, periode- en dagrooster;
- het matchen van het rooster met de gekozen modaliteit.

De deelprojecten die in het kader van het project capaciteitsmanagement zullen worden uitgevoerd, kunnen betrekking hebben op facetten van dit stramien. Voorbeelden hiervan zijn het verbeteren van de wijze waarop het werkaanbod in kaart wordt gebracht, het experimenteren met ook korte roosterdiensten, het meer flexibel gebruik maken van modaliteiten (bijvoorbeeld 4x9 kan ook worden vormgegeven als 2x11, 1x8 en 1x6) of een grotere rol van de leidinggevende bij het maken van roosters. Het is ook mogelijk dat in (onderdelen van) een korps aandacht wordt besteed aan het gericht doorlopen van bovengenoemd stramien.

Uitgangspunt bij de deelprojecten is steeds dat het moet gaan om praktische verbetermaatregelen, waarmee op korte termijn ervaring kan worden opgedaan.

Projectactiviteiten

In het kader van het project capaciteitsmanagement kunnen chronologisch globaal de volgende activiteiten worden benoemd:

- inventariseren van reeds beproefde maatregelen ter verbetering van capaciteitsmanagement die in andere korpsen kunnen worden toegepast;
- inventariseren van aanvullende maatregelen waarmee nog geen ervaring is opgedaan;

- inventariseren of er voldoende kennis is over de normen van de ATW en het Barp, zonodig moet door middel van scholing deze kennis worden verhoogd;
- opstellen van deelprojecten per korps;
- uitvoeren van een 0-meting voordat de deelprojecten van start gaat;
- uitvoeren van de deelprojecten;
- evaluatie van de deelprojecten.

Deze activiteiten zullen uiteraard nog nader moeten worden uitgewerkt. Dat zal gebeuren in het kader van een te schrijven projectplan.

Alle korpsen zullen na afloop van het project worden geïnformeerd over de 'best-practices'.

Evaluatie

Om de resultaten van de maatregelen in verband met de 'roosterrust' daadwerkelijk te kunnen meten, zal bij aanvang een 0-meting worden gehouden, waarin de volgende vragen aan de orde komen:

- wordt bij het maken van roosters rekening gehouden met het werkaanbod;
- binnen welke termijn wordt het rooster vastgesteld;
- tot welk moment vinden er nog verschuivingen plaats;
- op wiens verzoek vinden de verschuivingen plaats;
- hoe vaak wordt artikel 2:5 ATW toegepast;
- hoe vaak wordt overwerk opgedragen;
- op welk moment wordt overwerk opgedragen (voorafgaande aan het overwerk);
- hoe wordt de afweging gemaakt tussen het individuele belang en het bedrijfsbelang;
- welke rol vervult de OR;
- welke criteria worden gehanteerd bij de vaststelling van de prioriteiten in het werkaanbod;
- welke criteria worden gehanteerd bij de toe- en afwijzing van de modaliteiten;
- hoe vaak wordt consignatie opgedragen;
- welke knelpunten levert een juiste toepassing van de ATW op;
- wordt de pauze daadwerkelijk ingevuld;
- op welk niveau worden de roosters opgesteld;
- wie is verantwoordelijk voor de wijzigingen van het rooster;
- biedt het rooster voldoende flexibiliteit voor 'ongeplande/onverwachte' gebeurtenissen;
- biedt PCS voldoende mogelijkheden voor de juiste planning;
- zijn er andere planningssystemen in gebruik.

Nadat maatregelen zijn ingevoerd zullen deze punten opnieuw moeten worden beoordeeld waarbij nadrukkelijk aan de orde moet komen of het aantal wijzigingen in het rooster is verminderd door de maatregelen.

Randvoorwaarden

- de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet zijn van toepassing;
- bij het opstellen van roosters wordt uitgegaan van het principe van voorwaarts roteren;
- commitment binnen korpsen om aan de deelprojecten deel te nemen;
- een adequate informatievoorziening aan deelnemers van de deelprojecten;
- voldoende ondersteuning bij de uitvoering van de deelprojecten;
- inzichtelijke effectmeting.

Stuurgroep

Het project wordt aangestuurd door een stuurgroep onder voorzitterschap van de directeur Politie. In de stuurgroep hebben verder zitting: de vertegenwoordigers van de korpsdirecties van de deelnemende korpsen, een vertegenwoordiger van het NPI, vertegenwoordigers van de vier politievakorganisaties en de voorzitter van de werkgroep. Het secretariaat wordt gevoerd door een medewerker van de directie Politie

Werkorganisatie

Voor de voorbereiding, uitwerking en uitvoering van de werkzaamheden wordt een beperkte werkorganisatie ingesteld bij de directie Politie. Deze werkorganisatie heeft als taak om de besluitvorming in de stuurgroep voor te bereiden.

Van de werkorganisatie maakt tevens deel uit een vertegenwoordiger van het NPI. De werkorganisatie wordt ondersteund door een extern bureau.

Ten behoeve van de werkorganisatie wordt aan de deelnemende korpsen gevraagd een contactpersoon aan te wijzen waarmee de concrete voorstellen kunnen worden voorbereid.

3. PO2002

3.1 Algemeen

Naar verwachting wordt met ingang van 1 januari 2002 het politieonderwijs fundamenteel vernieuwd.

De belangrijkste kenmerken van het vernieuwde politieonderwijs (Politieonderwijs 2002) in vergelijking met het huidige politieonderwijs zijn:

- inhoud van het politieonderwijs: de opleidingen zijn gebaseerd op vijf beroepsprofielen waarvan competentiegerichte eindtermen zijn afgeleid. De beroepsprofielen en eindtermen worden vastgesteld door de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie;
- structuur van het politieonderwijs: het politieonderwijs sluit aan op de structuur van het reguliere beroeps- en hoger onderwijs. Hierdoor ontstaat er de mogelijkheid tot diplomaequivalentie. Een diploma behaald in het politieonderwijs kan in het reguliere onderwijs leiden tot vrijstellingen en omgekeerd;
- vorm van het politieonderwijs: binnen de vernieuwde politieopleidingen zal meer nadruk liggen op de combinatie leren en werken (duaal stelsel/ werkend leren).

De beroepsprofielen en kwalificatieniveaus zijn gebaseerd op de wensen van korpsen om in de toekomst te kunnen beschikken over een gedifferentieerd en op de politiepraktijk toegespitst aanbod van politieopleidingen, dat aansluit op de kwalificatiestructuur van het reguliere onderwijs. Aan de hand van het gedifferentieerde onderwijsaanbod kunnen korpsen op flexibele wijze inspelen op de behoefte aan personeel en wordt de in- en doorstroom van politiepersoneel vereenvoudigd.

Het Politieonderwijs 2002 bestaat uit onderwijs- en leertrajecten voor vijf verschillende niveaus van beroepsuitoefening.

- assistent politiemedewerker (niveau 2)
duur van de opleiding: 1,5 jaar (2400 sbu)

- politiemedewerker (niveau 3)
duur van de opleiding: 3 jaar (4800 sbu)
- allround politiemedewerker (niveau 4)
duur van de opleiding: 4 jaar (6400 sbu)
- politiekundige (niveau 5)
duur van de opleiding: 4 jaar (6720 sbu)
- politiekundige (niveau 6)
duur van de opleiding: 4 jaar (6720 sbu)

De nieuwe manier van denken in niveaus van beroepsbeoefening zal in de praktijk van de korpsen verder gestalte moeten krijgen. Het LSOP ondersteunt de korpsen hierbij onder andere binnen de kaders van het deelproject Korpsimplementatie.

Het Politieonderwijs 2002 heeft gevolgen voor de rechtspositie van het *nieuwe* personeel. Hiervoor wordt de rechtspositie aangepast, zoals opgenomen in onderdeel III.

3.2 Salarissen tijdens en na de opleiding

Voor het salaris gedurende de opleiding zijn de volgende bedragen overeengekomen (in gulden per maand, salarisniveau per 30 mei 2001, exclusief overbruggingstoelage):

Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6	
0-6 mnd	254 5	0-6 mnd	254 5	0-6 mnd	2545	0-6 mnd	2545	0-6 mnd	2545
6-12 mnd	265 5	6-12 mnd	265 5	6-12 mnd	2655	6-12 mnd	2655	6-12 mnd	2655
12-18 mnd	286 4	12-24 mnd	286 4	12-24 mnd	2864	12-24 mnd	2864	12-24 mnd	2864
		24-36 mnd	314 6	24-36 mnd	3259	24-36 mnd	3465	24-36 mnd	3465
				36-48 mnd	3513	36-48 mnd	3872	36-48 mnd	3872

Na het succesvol afronden van de opleiding is de minimale hoogte van het salaris dat men ontvangt (in gulden per maand, salarisniveau per 30 mei 2001, exclusief overbruggingstoelage):

Opleidingsniveau	Gegarandeerd salarisbedrag
2	f. 3084
3	f. 3374
4	f. 3794
5	f. 4268
6	f. 4372

De inschaling in een schaal is afhankelijk van ontwikkelingen binnen het desbetreffende korps op het gebied van functie en van functie vervulling, alsmede van de persoonlijke ontwikkeling van de ambtenaar.

3.3 Jongeren bij de politie

Gezien het belang van werving van politiepersoneel en de invoering van een vernieuwd politieonderwijs dat meer aansluit bij opleidingen uit het reguliere onderwijs vindt thans discussie plaats over een voorstel om geïnteresseerde jongeren van 16 en 17 jaar te kunnen opleiden voor een functie bij de politie. Uitgangspunt bij deze discussie is dat er een aangepaste opleiding (programma op maat) voor 16- en 17-jarigen wordt ontwikkeld en dat de 16-17-jarigen geen opsporingsbevoegdheid en bewapening krijgen.

Afhankelijk van de besluitvorming over dit punt zal artikel 2 van de Regeling aanstellingseisen politie op een later moment opnieuw kunnen worden aangepast.

4. Preventie ziekteverzuim, Arboconvenant, reïntegratie

4.1 Opzet literatuuronderzoek belasting jongeren/ouderen

Inleiding

In het kader van ontwikkelingsgericht personeelsbeleid is overeengekomen nader onderzoek te laten verrichten naar de belasting van jongeren en ouderen. Aangezien er de laatste jaren diverse onderzoeken zijn uitgevoerd die een relatie hebben met dit onderwerp, zal het onderzoek zich richten op de reeds in eerdere onderzoeken verzamelde data.

Doel onderzoek

Doel van het onderzoek is om te komen tot inventarisatie van de knelpunten in de huidige belasting van jongeren en ouderen en de wijze waarop deze knelpunten kunnen worden voorkomen. Daarbij moet tevens worden gekeken naar het effect van de huidige belasting op langere termijn.

Onderzoeksopdracht

Breng op basis van de relevante onderzoeksresultaten en literatuur in kaart :

- welke knelpunten thans naar voren komen bij jongeren en bij ouderen m.b.t. de werkbelasting (overwerk, onregelmatigheid, emotionele belasting, omgang met leidinggevenden, onregelmatig werken, inzet ervaring etc.) en in welke mate zij zich voordoet bij beide categorieën;
- op welke wijze knelpunten bij jongeren kunnen worden verminderd door gerichte inzet van ouderen;
- op welke wijze knelpunten bij ouderen kunnen worden verminderd door gerichte inzet van jongeren;
- op welke andere wijze de knelpunten in de belasting van jongeren en/ of ouderen opgelost kunnen worden
- welke informatie ontbreekt om tot een gewogen advies te komen;

Onderzoeksmethode

In eerste instantie dient het onderzoek zich te richten op bestaande onderzoeken en literatuur. (waaronder werkstress bij de politie; werkbelasting bij leidinggevenden;

omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie.) Bij de bestaande onderzoeken kan zo mogelijk ook gebruik worden gemaakt van de verzamelde data die niet in de onderzoeksresultaten zijn verwerkt.

Indien op basis van reeds verzamelde data onvoldoende gegevens beschikbaar blijken, kunnen door middel van aanvullend onderzoek bij een nader te bepalen aantal korpsen, aanvullende gegevens worden verzameld. Daar waar partijen eigenaar zijn van data, zullen deze data beschikbaar worden gesteld.

Tijdpad

De onderzoeksresultaten op basis van de bestaande data moeten voor 31 december 2001 beschikbaar zijn.

Organisatie van het onderzoek

Opdrachtgevers van het onderzoek zijn de sociale partners in de sector Politie. De minister van BZK vertegenwoordigt de opdrachtgevers voor de opdrachtverstrekking. Het onderzoek zal worden begeleid door een commissie die paritair is samengesteld. De commissie wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van BZK.

De commissie bestaat uit vier vertegenwoordigers namens de werkgever (NPI en BZK) en vier vertegenwoordigers namens de vakorganisaties.

Met de begeleidingscommissie moet overeenstemming zijn over de onderzoeksopdracht en de onderzoeksmethode. De conceptgegevens worden aan de begeleidingscommissie voorgelegd alvorens ze definitief worden gerapporteerd aan de opdrachtgevers.

Indien het literatuuronderzoek onvoldoende gegevens oplevert, zal de begeleidingscommissie de opdrachtgevers adviseren m.b.t. de noodzaak voor een vervolgonderzoek.

4.2 Opzet inventarisatie van het zich voordoen van beroepsziekten bij de Nederlandse politie

Inleiding

In het kader van terugdringing van het ziekteverzuim zijn de sociale partners in de sector Politie overeengekomen een inventarisatie te starten bij de bedrijfsartsen bij de korpsen naar het zich voordoen van beroepsziekten bij de Nederlandse politie.

Doel inventarisatie

Doel van de inventarisatie is om te komen tot inzicht in het zich voordoen van beroepsziekten bij de Nederlandse politie.

Inventarisatie-opdracht

Inventariseer

- of de bedrijfsartsen op de hoogte zijn van de verplichting om een beroepsziekte te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB);
- of de bedrijfsartsen bekend zijn met de door het NCvB gehanteerde lijst van beroepsziekten;
- welke van deze beroepsziekten zich in de jaren 1999 en 2000 geopenbaard hebben in het korps;
- of er nog andere (beroeps)ziekten zijn die niet op de lijst van het NCvB vermeld staan maar die door de bedrijfsarts gemotiveerd worden aangeduid als beroepsziekte.

Methode

Aan de bedrijfsartsen van de regionale politiekorpsen, het Klpd en het LSOP wordt een vragenlijst toegezonden.

Tijdpad

De vragenlijst zal in het overleg van de maand december 2001 voor instemming worden voorgelegd aan de CGOP. Uiterlijk in februari 2002 zal de vragenlijst aan de bedrijfsartsen worden verzonden. De resultaten van de inventarisatie moeten voor 1 juli 2002 beschikbaar zijn. Deze worden in de vergadering van de maand augustus 2002 voorgelegd aan de CGOP.

Organisatie van het onderzoek

De minister van BZK draagt zorg voor het uitvoeren van de inventarisatie.

4.3 Arboconvenant sector Politie

Ondergetekenden,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs.J.F. Hoogervorst, hierna te noemen de staatssecretaris,

en

de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voor deze mevrouw drs. L.M.C. Ongering, in haar hoedanigheid van directeur Politie, verder te noemen de minister, in deze

- mede optredende ten behoeve van het personeel dat de rechtspositie ontleent aan de Politiewet 1993, en onder zijn gezagsbereik werkzaam is;
- alsmede krachtens volmacht optredende namens de Minister van Justitie in diens hoedanigheid van bevoegd gezag van het personeel dat de rechtspositie ontleent aan de Politiewet 1993, zoals laatstelijk gewijzigd en onder het gezagsbereik van de Minister van Justitie werkzaam is;
- en voorts krachtens individuele volmacht optredende namens de Regionale Politiekorpsen ieder afzonderlijk, verder individueel te noemen het Regionaal Politiekorps, welke korpsen zijn vermeld in bijlage 1 (wordt nog bijgevoegd);
- en verder krachtens volmacht optredende namens het LSOP

en

de politievakorganisaties in de sector Politie, te weten:

- de NPB;
- de ACP;
- de ANPV;
- de VMHP

hierna te noemen de politievakorganisaties,

verder te noemen partijen,

en

het regionaal politiekorps Noord Holland Noord, als uitvoeringsorganisatie van dit
convenant,

overwegende dat,

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden primair berust bij de afzonderlijke regionale politiekorpsen, het Klpd, de Rijksrecherche en het LSOP;
- in de sector Politie een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting/werkdruk/werkstress;
- verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk op korpsniveau tot stand moet komen;
- maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- maatregelen moeten worden gericht op de gehele keten van het verzuim, dat wil zeggen preventieve maatregelen, de wijze van ziekmelding, verzuimbegeleiding en reïntegratie;
- het kabinet extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot
 - i) een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's tillen, geluid, RSI, werkdruk en gevaarlijke stoffen, en/of
 - ii) een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
- partijen het belang erkennen van een intensivering van beleid gericht op preventie van verzuim en wao-instroom door het maken van taakstellende sectorspecifieke afspraken als bedoeld in de nota "Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)";

komen het volgende overeen:

ALGEMEEN

Definities

Artikel 1

1. Werkgever: een werkgever als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
2. Werknemer: een werknemer als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;

3. Branchebegeleidingscommissie: de begeleidingscommissie die door partijen is opgericht om de uitvoering van het convenant te begeleiden en te toetsen;
4. Organisaties: de regionale politiekorpsen, het Klpd, de Rijksrecherche en het LSOP ;

Kwantitatieve doelstelling

Artikel 2

1. Partijen stellen zich met dit Arboconvenant Politie ten doel het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting, werkdruk en werkstress in drie jaren te reduceren. Hierbij worden de resultaten van het onderzoek 'Werkstress bij de politie' van TNO Arbeid gebruikt als 0-meting. Als specifieke doelgroep wordt daarvoor aangewezen de basispolitiezorg. In de branchebegeleidingscommissie worden specifieke afspraken gemaakt over de reductie.
2. Partijen stellen zich ten doel het ziekteverzuimpercentage in de sector Politie bij iedere afzonderlijke organisatie in drie jaar terug te brengen met ten minste 10%- van het ziekteverzuimpercentage zoals dit voor het jaar 2000 voor elke afzonderlijke organisatie gold.

VERPLICHTINGEN CONVENANTSPARTIJEN

Artikel 3

1. Partijen bevorderen dat op grond het onderzoek van TNO Arbeid naar o.a. psychische belasting, invulling wordt gegeven aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening zoals bedoeld in art. 3, lid 1, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 met als doel dat de korpsen conform art. 5, lid 1, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 het arbeids-risico psychische belasting in de risico-inventarisatie beschrijven, alsmede conform art. 5, lid 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in het plan van aanpak aangeven welke maatregelen, binnen welke termijn, worden getroffen ten einde het arbeidsrisico psychische belasting te beperken.
2. Partijen bevorderen dat zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op =datum= gestart zal worden met:
 - a. het ontwikkelen en implementeren van een opleidingsmodule, gericht op arbeidsomstandighedenbeleid in het algemeen en ziekteverzuimpreventie en reïntegratie in het bijzonder, voor leidinggevenden bij de politie als onderdeel van het curriculum van initiële en voortgezette managementopleidingen bij het LSOP.
 - b. het bouwen van een politiespecifiek systeem voor RI&E en te bevorderen dat dit ook binnen de organisaties waarover dit convenant zich strekt wordt toegepast;
 - c. het ontwikkelen van een meetinstrument waarmee de kwantitatieve grenzen voor emotionele belasting bij het politiepersoneel kunnen worden geformuleerd.

Voorlichting

Artikel 4

1. De organisaties zullen worden bereikt met een brede twee jaar durende voorlichtingscampagne omtrent de drie project-onderwerpen van de rechten en plichten van werknemers ter zake.
2. Over de vormgeving van deze campagne vindt nader overleg plaats tussen partijen en de uitvoeringsorganisatie.
3. De tekst van dit convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.

- Partijen bevorderen dat een ieder werkzaam bij de sector Politie zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit convenant hierover wordt geïnformeerd.

Algemene activiteiten

Artikel 5

Met het oog op de implementatie van het in de artikelen 3 en 4 bepaalde, verplicht de uitvoeringsorganisatie zich tot het uitvoeren van het plan van aanpak voor het Arboconvenant Politie, zoals dat zal worden vastgesteld door partijen. De volgende activiteiten zullen deel uitmaken van dit plan van aanpak:

- het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers van de risico's, verbonden aan blootstelling aan het arbeidsrisico psychische belasting en werkstress en over de mogelijkheden om deze risico's te beperken;
- het gericht geven van voorlichting aan de ondernemingsraden;
- het bevorderen van uitvoering van de convenantsbepalingen;
- het bevorderen van activiteiten die een bijdrage leveren aan het tegengaan van ongewenste omgangsvormen.

VERPLICHTINGEN VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

Toezicht

Artikel 6

1. De Arbeidsinspectie bevordert in haar optreden naar en contacten met de sector Politie mede dat de doelstellingen van het convenant worden bereikt.
2. Het in het eerste lid gestelde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens de daarvoor geldende procedurevoorschriften zal handhaven op bestaande wettelijke verplichtingen en normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen.

OVERIGE BEPALINGEN

Uitvoering, overleg en evaluatie

Artikel 7

1. Onder verantwoordelijkheid van de branchebegeleidingscommissie draagt de uitvoeringsorganisatie zorg voor uitvoering van de in dit convenant genoemde projecten en activiteiten.
2. De branchebegeleidingscommissie zal bestaan uit maximaal vier vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, vier leden namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de werkgevers gezamenlijk aangevuld met twee leden namens de staatssecretaris.
3. De branchebegeleidingscommissie kan werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.
4. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de branchebegeleidingscommissie ten minste tweemaal per jaar en verder zo vaak als door een der leden van de commissie nodig wordt geacht.
5. Partijen zullen de uitvoering en werking van dit convenant uiterlijk twee maanden na afloop van de looptijd evalueren. De branchebegeleidingscommissie bepaalt de wijze waarop deze evaluatie zal worden uitgevoerd. De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een verslag.

Financiering

Artikel 8

1. De staatssecretaris stelt voor het opstellen en de implementatie van de projectvoorstellen en de activiteiten van de uitvoeringsorganisatie alsmede de evaluatie een bedrag van maximaal f. 3 miljoen ter beschikking. Financiering vindt plaats binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187) door middel van subsidiëring tot een maximum van 50% van de totale werkelijke kosten.
2. De overige kosten (met een maximum van f. 3 miljoen) worden gefinancierd door de organisaties.
3. De totale financiering van de projecten in het kader van dit convenant wordt vastgelegd in een financieringsplan dat door de branchebegeleidingscommissie wordt vastgesteld.
4. De partijen zullen ervoor zorgdragen dat de uitvoeringsorganisatie als subsidieaanvrager voor de organisatie van de uitvoering van de projecten en de voorlichting zal optreden.

Wijziging of voortijdige beëindiging

Artikel 9

1. Indien:
 - a. de verplichtingen uit het convenant niet worden nagekomen;
 - b. er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet, treden partijen met elkaar in overleg over (de noodzaak van) nakoming en wijziging van dit convenant.
2. Dit overleg vangt aan binnen vier weken nadat een partij, op basis van lid 1, aan de andere partijen schriftelijk de wens daartoe heeft medegedeeld. Indien het overleg niet binnen zes weken tot overeenstemming leidt, kan elke partij het convenant schriftelijk en met onmiddellijke ingang opzeggen.

Inwerkingtreding en looptijd

Artikel 10

1. Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantpartijen en eindigt op 31 december 2004.
2. De bij dit convenant betrokken partijen zullen uiterlijk 1 juli 2004 in overleg treden over een vervolg op dit convenant.

Den Haag, 2001

ondertekening

4.4 Opzet literatuuronderzoek stress bij ATH-personeel

Inleiding

In het kader van terugdringing van het ziekteverzuim zijn de sociale partners in de sector Politie overeengekomen nader onderzoek te laten verrichten naar stress bij ATH-personeel. Aangezien er de laatste jaren diverse onderzoeken zijn uitgevoerd die een relatie hebben met dit onderwerp (o.a. werkstress bij de Nederlandse politie), zal het onderzoek zich in beginsel richten op de reeds in eerdere onderzoeken verzamelde data.

Doel onderzoek

Doel van het onderzoek is om te komen tot inzicht in de mate van stress bij het ATH-personeel.

Onderzoeksopdracht

Breng op basis van de relevante onderzoeksresultaten en literatuur in kaart:

- wat de omvang is van de werkdruk en de overige risicofactoren voor werkstress bij het ATH-personeel, vergeleken met de beroepsbevolking in Nederland;
- welke risicogroepen en risicofactoren er te onderscheiden zijn binnen het ATH-personeel voor werkdruk en werkstress;
- op welke wijze de stress bij het ATH-personeel kan worden voorkomen.

Onderzoeksmethode

In eerste instantie dient het onderzoek zich te richten op bestaande onderzoeken en literatuur (waaronder werkstress bij de politie; werkbelasting bij leidinggevenden; omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie). Bij de bestaande onderzoeken kan zo mogelijk ook gebruik worden gemaakt van de verzamelde data die niet in de onderzoeksresultaten zijn verwerkt.

Indien op basis van reeds verzamelde data onvoldoende gegevens beschikbaar blijken, kunnen door middel van aanvullend onderzoek bij een nader te bepalen aantal korpsen, aanvullende gegevens worden verzameld. Daar waar partijen eigenaar zijn van data, zullen deze data beschikbaar worden gesteld.

Tijdpad

De onderzoeksresultaten op basis van de bestaande data moeten voor 31 december 2001 beschikbaar zijn.

Organisatie van het onderzoek

Opdrachtgevers van het onderzoek zijn de sociale partners in de sector Politie. De minister van BZK vertegenwoordigt de opdrachtgevers voor de opdrachtverstrekking. Het onderzoek zal worden begeleid door een commissie die paritair is samengesteld. De commissie wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van BZK.

De commissie bestaat uit vier vertegenwoordigers namens de werkgever (NPI, korpsen en BZK) en vier vertegenwoordigers namens de vakorganisaties.

Met de begeleidingscommissie moet overeenstemming zijn over de onderzoeksopdracht en de onderzoeksmethode. De conceptgegevens worden aan de begeleidingscommissie voorgelegd alvorens ze definitief worden gerapporteerd aan de opdrachtgever.

Indien het literatuuronderzoek onvoldoende gegevens oplevert, zal de begeleidingscommissie de opdrachtgever adviseren m.b.t. de noodzaak voor een vervolgonderzoek.

Financiering

Voor de financiering van dit onderzoek zal een subsidie worden gevraagd aan de SAOP.

4.5 Positie gedeeltelijk/herplaatsbare arbeidsongeschikten (tekst circulaire aan de korpsen)

Conform het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 onderdeel reïntegratie bericht ik u omtrent een tweetal aspecten met betrekking tot de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte politieambtenaren en politieambtenaren die op grond van arbeidsongeschiktheid zijn ontslagen.

Het eerste aspect betreft de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte politieambtenaren met een herplaatsingstoelage (HPT) bij een interne sollicitatie. Gelet op de rechtspositie spreekt het voor zich dat alle kandidaten voor een interne vacature op gelijke gronden op geschiktheid voor de functie worden beoordeeld. Het enkele feit dat een kandidaat die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en een HPT ontvangt, speelt geen enkele rol voor de geschiktheidsbeoordeling. Ik verzoek u in voorkomende gevallen met voorgaande rekening te houden.

Het tweede aspect waarvoor ik uw aandacht vraag betreft de positie van gewezen politieambtenaren die volledig arbeidsongeschikt zijn. Ter bevordering van de reïntegratie in het arbeidsproces van deze gewezen politieambtenaren verzoek ik u het mogelijk te maken dat zij, tot en met het moment dat de WAO-uitkering voor de eerste maal wordt herzien, bij de vacaturevervulling in een preferente positie worden gebracht. Dit kan bijvoorbeeld door na het ontslag met betrokkene een relatie te blijven te onderhouden door toezending van het korpsblad, de vacatures aan betrokkene te blijven melden, of contact middels het bedrijfsmaatschappelijk werk. Het bevoegd gezag bestendigt de relatie, tenzij betrokkene aangeeft hierop geen prijs te stellen.

5. Personeelsbeleid

5.1 Opzet pre-onderzoek naar mogelijkheden tot vaststelling van scholingsbudgetten

Inleiding

Bij de politie vindt op velerlei wijze scholing plaats. Partijen hebben in het kader van scholing van personeel behoefte aan onderzoek naar de mogelijkheid om de met scholing gepaard gaande budgetten en feitelijke kosten zichtbaar te maken. Het onderzoek zal zich richten op de vraag welke middelen (in ruime zin) korpsen nu besteden aan opleidingen. Hierbij dienen niet alleen de directe opleidingskosten te worden betrokken, maar ook de aan opleidingen bestede tijd. Voorwaarde voor een dergelijk onderzoek is de zekerheid dat een dergelijk onderzoek op gestructureerde en uniforme wijze kan plaatsvinden en de verschillende kostenposten kwalitatief en kwantitatief goed en volledig in beeld kunnen worden gebracht. Alvorens tot een dergelijk onderzoek zal worden overgegaan zal door middel van een pre-onderzoek worden bezien of aan deze voorwaarden kan worden voldaan.

Doel pre-onderzoek

Doel van het onderzoek is om door middel van een pre-onderzoek vast te stellen of een door partijen beoogd onderzoek naar de met scholing gepaard gaande budgetten en feitelijke kosten mogelijk is en aanbevelingen te doen over de wijze waarop die budgetten en de feitelijke kosten voor de korpsen op eenduidige en efficiënte wijze zichtbaar kunnen worden gemaakt.

Onderzoeksopdracht

Breng in kaart:

- de verschillende opleidingsmogelijkheden, waarbij in ieder geval een onderscheid kan worden gemaakt in functiegerichte opleidingen, loopbaangerichte opleidingen en opleidingen in het kader van de studiefaciliteitenregeling
- de wijze waarop de daaraan verbonden kosten worden vastgelegd, zoals directe opleidingskosten, reiskosten e.d. en houd hierbij ook rekening met de door de ambtenaar bestede tijd aan de studie, zowel in als buiten diensttijd

Onderzoeksmethode

Binnen een nader te wijzen korps zal bij wijze van pilot worden onderzocht op welke wijze aan de onderzoeksopdracht uitvoering kan worden gegeven. Op basis van de verkregen gegevens dient een overzicht te worden samengesteld van bij de vaststelling van de scholingsbudgetten en de feitelijke kosten in acht te nemen elementen.

Tijdpad

De onderzoeksresultaten moeten voor 1 april 2002 beschikbaar zijn.

Organisatie van het onderzoek

Oprachtgevers van het onderzoek zijn de sociale partners in de sector Politie. De minister van BZK vertegenwoordigt de opdrachtgevers voor de opdrachtverstrekking. Het onderzoek zal worden begeleid door een commissie die paritair is samengesteld. De commissie wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van BZK.

De commissie bestaat uit vier vertegenwoordigers namens de werkgever (NPI en BZK) en vier vertegenwoordigers namens de vakorganisaties.

Met de begeleidingscommissie moet overeenstemming zijn over de onderzoeksopdracht en de onderzoeksmethode. De conceptgegevens worden aan de begeleidingscommissie voorgelegd alvorens ze definitief worden gerapporteerd aan de opdrachtgever.

5.2 Fit- en gezondheid

Ter toelichting op het gestelde onder 6 in onderdeel I over fit- en gezondheid is de volgende toelichting opgenomen:

Het doel is om op regionaal niveau een samenhangend beleid te entameren waarin alle aspecten die gericht zijn op fitheid en gezondheid van alle ambtenaren wordt bevorderd. Hierbij kan in faciliterende zin middelen beschikbaar worden gesteld zoals de inrichting van sportaccommodaties, sportschool abonnementen en sport en leefstijladvies (roken, eten en drinken). Ook het assortiment van het bedrijfsrestaurant kan in die discussie worden betrokken. De arbo-uitvoeringsorganisatie zal voor de uitwisseling van best practice een stimulerende rol moeten vervullen. Bij de evaluatie van het arbo-convenant zal tevens per korps onderzocht worden in welke mate deze fit- en gezondheidsbevordende maatregelen zijn geëffectueerd.

De tweede afspraak is gericht op het inzichtelijk maken van de vereiste lichamelijke

fitheid van politiepersoneel belast met de uitvoering van de politietaak en die tevens onder de regeling van “meer kwaliteit met toetsing” valt. Het gaat hier dus om ambtenaren die uitgerust met geweldsmiddelen feitelijk politiewerk verrichten. Aangezien nu nog niet bepaald is welke mate van fitheid noodzakelijk is dient daar eerst onderzoek naar te worden verricht. Dit onderzoek dient uiterlijk op 31 december 2002 te zijn afgerond. In het GOP kan daaropvolgend worden gesproken over de consequenties van het onderzoek.

6. Taakafbakening RGO/OR (tekst circulaire aan de korpsen)

Sinds 1997 is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) onverkort van kracht bij de overheid en daarmee ook bij de sector Politie. De onderwerpen waarover met de ondernemingsraad (OR) moet worden overlegd staan genoemd in deze wet. Daarnaast is in het Besluit overleg en medezeggenschap politie (BOM) bepaald over welke onderwerpen met het Regionaal georganiseerd overleg (RGO) dient te worden overlegd. Gezien de inhoud van de WOR en het BOM kan sprake zijn van een overlap van bevoegdheden.

Deze overlap van bevoegdheden kan leiden tot ongewenste effecten. Hierbij kan worden gedacht aan tijdrovende dubbele overlegcircuits, afstemmingsproblemen en verschil van opvatting tussen de OR en het RGO. Dat is ongewenst.

Daarom is tijdens het arbeidsvoorwaardenoverleg gesproken over de wijze waarop eventuele onduidelijkheden in de taakafbakening tussen het RGO en de OR kunnen worden voorkomen. In dat verband wordt door sociale partners in de sector Politie geadviseerd per korps een agendacommissie in te stellen, die bestaat uit een vertegenwoordiging van de korpsbeheerder c.q. korpsleiding, het RGO en de OR. In deze agendacommissie wordt afgesproken welke onderwerpen waar, wanneer en op welke wijze (deels) worden besproken. Uitgangspunt hierbij is dat op grond van artikel 13 van het BOM met het RGO wordt overlegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaar de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd en met de OR over invulling van de in de artikelen 23, 25 en 27 van de WOR genoemde onderwerpen.

Van belang is dat onderwerpen in een zo vroeg mogelijk stadium in de agendacommissie worden besproken. Dat biedt vanaf het begin duidelijkheid, terwijl het RGO en de OR hierdoor tevens vanaf het begin nauw bij de beleidsontwikkeling kunnen worden betrokken. Een koppeling tussen het agendaoverleg en de beleidscyclus ligt mede hierom in de rede.

Tot slot is het noodzakelijk dat de deelnemers aan het agendaoverleg -zo nodig achteraf- beschikken over een zodanig mandaat, dat daadwerkelijk afspraken over een nadere taakverdeling per onderwerp kunnen worden gemaakt.

7. Overige onderwerpen

7.1 Onderzoeksopdracht mogelijkheden telewerken

Inleiding

Met de vakorganisaties is, in het kader van de onderhandelingen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector Politie, afgesproken een onderzoek of experimenten te starten naar telewerken binnen de Nederlandse politie.

Doel onderzoek

De mogelijkheden, knelpunten, de belemmeringen en de voor-/nadelen van telewerken bij de Nederlandse politie te inventariseren en advies uit te brengen.

Onderzoeksopdracht

Om beter inzicht te krijgen in de mogelijkheden, aandachtsgebieden, gevolgen en risico's van telewerken binnen de Nederlandse politie dienen in het onderzoek of experiment de volgende vragen centraal staan:

- Wat zijn de voordelen en de nadelen van telewerken bij de Nederlandse politie?;
- Welke knelpunten kunnen worden gesignaleerd bij telewerken binnen de Nederlandse politie?;
- Zijn er juridische belemmeringen voor telewerken binnen de Nederlandse politie? Hierbij wordt gedacht aan het gebruik van bepaalde applicaties en informatie uit onder meer de Wet politieregisters die belangrijke voorwaarden stelt aan het gebruik van politieinformatie en de Wet justitiële gegevens;
- Welke functies/werkzaamheden binnen de Nederlandse politie kunnen zonder bijzondere voorzieningen voor telewerken in aanmerking kunnen komen?;
- Welke functies/werkzaamheden binnen de Nederlandse politie kunnen na het treffen van enige voorzieningen of aanpassingen in aanmerking komen voor telewerken? Welke voorzieningen of aanpassingen betreffen het?;
- Welke functies/werkzaamheden binnen de Nederlandse politie komen expliciet niet in aanmerking voor telewerken?;
- Wat zijn de minimale voorwaarden om telewerken binnen de Nederlandse politie in te kunnen voeren?;
- In welke politiekorpsen heeft men reeds ervaring met telewerken, voor welke functies en wat zijn die ervaringen/knelpunten?.

Onderzoeksmethode

In ieder geval twee politiekorpsen worden beschouwd bij het onderzoek. Het onderzoek wordt afgesloten met een advies waarbij in ieder geval de in de onderzoeksopdracht genoemde punten aan de orde komen.

Tijdpad

De onderzoeksresultaten moeten voor 1 april 2002 beschikbaar zijn.

Organisatie van het onderzoek

Opdrachtgevers van het onderzoek zijn de sociale partners in de sector Politie. De minister van BZK vertegenwoordigt de opdrachtgevers voor de opdrachtverstrekking. Het onderzoek zal worden begeleid door een commissie die paritair is samengesteld. De commissie wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van BZK. De commissie bestaat uit vier vertegenwoordigers namens de werkgever (NPI en BZK) en vier vertegenwoordigers namens de vakorganisaties. Met de begeleidingscommissie moet overeenstemming zijn over de onderzoeksopdracht en de onderzoeksmethode. De conceptgegevens worden aan de begeleidingscommissie voorgelegd alvorens ze definitief worden gerapporteerd aan de opdrachtgever.

III. Voorgenomen wijzigingen van de relevante rechtspositionele regelingen, voortvloeiende uit de basistekst en het aanhangsel; deze zullen nog slechts ter formele goedkeuring aan de CGOP worden voorgelegd.

Inhoudsopgave:

1. Regelgeving met betrekking tot het Tussendocument

- 1.1 Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake de wijzigingen van de rechtspositionele besluiten vanwege de in het Tussendocument Arbeidsvoorwaarden sector politie van 18 december 2000 vastgelegde afspraken.
- 1.2 Concept ministeriële regeling inzake het Tussendocument

2. Regelgeving met betrekking tot de invoering van het nieuwe politieonderwijs

- 2.1 Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake wijzigingen van de rechtspositionele besluiten vanwege de in de basistekst opgenomen afspraken met betrekking tot het nieuwe politieonderwijs
- 2.2 Concept ministeriële regeling inzake de wijziging van de Regeling aanstellingseisen Politie
- 2.3 Concept-wijziging van het Afup-opbouwreglement
- 2.4 De concept-salaristabellen per 1 januari 2002, 1 juli 2002 en per 1 juli 2003 voor de aspiranten die het nieuwe politieonderwijs gaan volgen alsmede de bedragen van de salarissen die hen na de opleiding worden gegarandeerd per 1 januari 2001, 1 juli 2002 en per 1 juli 2003

3. Regelgeving met betrekking tot de overige afspraken

- 3.1 Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake wijzigingen van de rechtspositionele besluiten vanwege de overige in de basistekst opgenomen afspraken
- 3.2 Concept ministeriële regeling inzake de afspraken omtrent nachtdienstontheffing
- 3.3 Concept ministeriële regeling inzake de afspraken omtrent de ziektekosten
- 3.4 Concept ministeriële regeling inzake de afspraken omtrent de reisregelingen en de aanpassing van de Regeling bijzondere ontsluitkering politie
- 3.5 De concept-salaristabellen per 1 juli 2001, 1 september 2001, 1 januari 2002, 1 juli 2002 en per 1 juli 2003 alsmede de bedragen genoemd in de rechtspositionele regelingen die gedurende de looptijd van het Akkoord een wijziging ondergaan. De salaristabellen en bedragen worden bij ministeriële regeling geformaliseerd.

De ministeriële regelingen zullen worden gepubliceerd in de Staatscourant nadat publicatie van de algemene maatregelen van bestuur in het Staatsblad heeft plaatsgevonden.

Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake de wijzigingen van de rechtspositonele besluiten vanwege de in het Tussendocument Arbeidsvoorwaarden sector politie van 18 december 2000 vastgelegde afspraken.

Besluit van
tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 en het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie in verband met onder meer het vervallen van de tijdelijke aanstelling voor surveillanten en de afschaffing van het maandgeld voor aspiranten

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 6 maart 2001, nr. EA2001/U57265, directoraat-generaal Openbare Orde en Veiligheid, directie Politie, afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid;

Gelet op artikel 50, eerste lid, en 53d, eerste lid, van de Politiewet 1993 en artikel 9, zesde lid, eerste en tweede volzin, van de LSOP-wet;

De Raad van State gehoord (advies van ..., nr. ...);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van ..., nr. ..., directoraat-generaal Openbare Orde en Veiligheid;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel I

Het Besluit algemene rechtspositie politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid komt als volgt te luiden:
 2. Na het voltooien van de basisopleiding vindt aanstelling in tijdelijke dienst van een ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, plaats voor een proeftijd van één jaar, zonodig in bijzondere gevallen op aanvraag van de ambtenaar met één jaar te verlengen en zonodig ambtshalve te verlengen met de tijd gedurende welke de ambtenaar de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht.
2. Het derde en het vierde lid vervallen onder vernummering van het vijfde tot en met het achtste lid in het derde tot en met het zesde lid.

3. In het derde lid (oud: vijfde lid) vervalt de zinsnede “onderdeel b,”.
4. In het vierde lid (oud: zesde lid) wordt de zinsnede “vijfde lid” vervangen door: derde lid.
5. In het vijfde lid (oud: zevende lid) wordt de zinsnede “zesde lid” vervangen door: vierde lid.
6. In het zesde lid (oud: achtste lid) wordt de zinsnede “zesde lid” vervangen door: vierde lid.
7. Toegevoegd wordt een nieuw lid, luidende:
 7. Bij regeling van Onze Minister kan de in het zesde lid genoemde periode van twee jaar worden verlengd tot vijf jaar.

B

Aan artikel 4 wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

4. Bij regeling van Onze Minister kan de in het derde lid genoemde periode van twee jaar worden verlengd tot vijf jaar.

C

In artikel 10, eerste lid, onderdeel g, vervalt de zinsnede “het maandgeld dan wel”.

D

In artikel 19, derde lid, wordt de zinsnede “als bedoeld in artikel 17, eerste lid,” vervangen door: als bedoeld in de artikelen 17, eerste lid, en 18.

E

Artikel 90 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt in de eerste volzin de zinsnede “artikel 3, derde lid en zesde lid” vervangen door: artikel 3, vierde lid.
2. In het tweede lid wordt de zinsnede “artikel 3, zesde lid” vervangen door: artikel 3, vierde lid.

F

Artikel 96 vervalt.

Artikel II

Het Besluit bezoldiging politie wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, eerste lid, onderdeel I vervalt de zinsnede “van 25 jaar of ouder”.

B

In artikel 2 wordt de zinsnede “het maandgeld van de adspirant die de 25-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt” vervangen door: het salaris van de aspirant.

C

Artikel 3 komt als volgt te luiden:

Artikel 3

Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot het salaris van de aspirant.

D

Artikel 5 komt als volgt te luiden:

De ambtenaar ontvangt geen bezoldiging over de tijd gedurende welke hij opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten.

E

Artikel 23 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid vervalt de zinsnede “en de adspirant die de 25-jarige leeftijd heeft bereikt,” en wordt het woord “hebben” vervangen door: heeft.
2. In het tweede lid wordt de zinsnede “Voor de ambtenaar die 23 jaar of ouder is en voor de adspirant die de 25-jarige leeftijd heeft bereikt, bedraagt de vakantie-uitkering” vervangen door: De vakantie-uitkering bedraagt.
3. Het derde lid vervalt onder vernummering van het vierde lid in het derde lid.

F

Artikel 50 komt als volgt te luiden:

Artikel 50

De artikelen 6 tot en met 22, 26 tot en met 30 en 49 zijn niet van toepassing op de aspirant.

Artikel III

In artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 vervalt het derde onderdeel.

Artikel IV

Artikel 19 van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie komt als volgt te luiden:

Artikel 19. Indexering

Het dagloon wordt aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie.

Artikel V

1. Het bevoegd gezag stelt de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, die op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit is aangesteld op grond van artikel 3, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie zoals dat artikel luidde op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit, met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit aan in vaste dienst, tenzij:

a. de ambtenaar aan het bevoegd gezag voor 1 mei 2001 schriftelijk en eenmalig de keuze kenbaar heeft gemaakt voor het handhaven van de aanstelling in tijdelijke dienst, of

b. tegen een aanstelling in vaste dienst bedenkingen bestaan, gebaseerd op een beoordeling overeenkomstig artikel 71, tweede lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie.

2. De ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, die op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 3, tweede lid, onderdeel a, van het Besluit algemene rechtspositie politie zoals dat artikel luidde op 31 december 2000, wordt, behoudens het bepaalde in artikel 89, tweede lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, na afloop van de proeftijd aangesteld in vaste dienst, tenzij de ambtenaar aan het bevoegd gezag voor 1 mei 2001 schriftelijk en eenmalig de keuze kenbaar heeft gemaakt een aanstelling in tijdelijke dienst te wensen op grond van artikel 3, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie zoals dat artikel luidde op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit.

3. De aspirant in opleiding tot surveillant van politie die op 31 december 2000 en op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 3, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie zoals dat artikel luidde op 31 december 2000, wordt, behoudens het bepaalde in artikel 89, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, na het voltooien van de basisopleiding aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd van een jaar, tenzij de ambtenaar aan het bevoegd gezag voor 1 mei 2001 schriftelijk en eenmalig de keuze kenbaar heeft gemaakt een aanstelling in tijdelijke dienst te wensen op grond van artikel 3, tweede en derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie zoals dat artikel luidde op 31 december 2000.

4. In de uitzonderingssituaties, genoemd in het eerste tot en met het derde lid, blijven de artikelen 3, 90 en 96 van het Besluit algemene rechtspositie politie en de Regeling vertrekpremie surveillant van politie zoals die luiden op 31 december 2000 van toepassing.

Artikel VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst, met dien verstande dat

- a. de artikelen I, onderdeel C, II, en III terugwerken tot en met 1 januari 2001, en

- b. artikel I, onderdeel A, eerste tot en met zesde lid, terugwerkt tot en met 1 januari 2001 voor zover het betreft degene die op of na 1 januari 2001 is aangesteld als aspirant in opleiding tot surveillant van politie.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Nota van Toelichting

Algemeen

In het kader van de onderhandelingen over een arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector Politie voor de periode vanaf 1 januari 2001 is, vooruitlopend op dat akkoord, op 18 december 2000 het Tussendocument arbeidsvoorwaarden sector politie (verder te noemen: Tussendocument) getekend. In het Tussendocument is een aantal rechtspositionele maatregelen overeengekomen dat leidt tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), het Besluit bezoldiging politie (Bbp) en het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 (Bgvp 1994). Het onderhavige besluit strekt ertoe de afgesproken maatregelen in genoemde besluiten door te voeren.

In het Tussendocument is overeengekomen dat de mogelijkheid van de tijdelijke aanstelling voor surveillanten van politie (hierna: surveillanten) voor de duur van ten minste twee en ten hoogste zes jaar komt te vervallen. Voor surveillanten wordt het aanstellingsregime van toepassing zoals dat ook geldt voor de overige ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Voor degenen die op of na 1 januari 2001 zijn aangesteld als aspiranten (in opleiding tot surveillant) is het nieuwe aanstellingsregime al met ingang van 1 januari 2001 van toepassing. Voor aspiranten in opleiding tot surveillant die vóór die datum in tijdelijke dienst zijn aangesteld (en op het tijdstip voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit nog steeds als aspirant in opleiding tot surveillant zijn aangesteld) en voor surveillanten die op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit in tijdelijke dienst zijn aangesteld, geldt een overgangsregime.

Daarnaast is overeengekomen dat de maximale duur van de tijdelijke aanstelling genoemd in de artikelen 3, vierde lid (oud: zesde lid), onderdeel b, en 4, eerste lid, onderdeel c, van het Barp overeenkomstig nader vast te stellen regels kan worden verlengd van twee naar vijf jaar. De mogelijkheid om de maximale periode te verlengen indien vaststaat dat de werkzaamheden binnen het jaar daaropvolgend zullen worden afgerond, blijft ongewijzigd. De verruiming houdt verband met de omstandigheid dat werkzaamheden van kennelijk tijdelijk karakter, waarvoor een aanstelling in tijdelijke dienst gewenst is, in de praktijk veelal langer duren dan twee tot drie jaar.

Met de politievakorganisaties is verder overeengekomen dat met ingang van

1 januari 2001 het maandgeld voor aspiranten jonger dan 25 jaar is vervangen door salaris. Hiermee is het onderscheid tussen aspiranten op grond van leeftijd vervallen.

Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt een omissie in artikel 19, derde lid, van het Barp te corrigeren en een tekstuele wijziging door te voeren in

artikel 19 van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie (Bbwp).

Artikelsgewijs

Artikel I

Onderdeel A

Met de wijziging van artikel 3 van het Barp is de mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling van surveillanten voor de duur van ten minste twee en ten hoogste zes jaar vervallen en geldt voor surveillanten hetzelfde aanstellingsregime zoals dat ook geldt voor de overige ambtenaren aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Dit betekent dat nadat de opleiding tot surveillant is afgerond de surveillant wordt aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd van één jaar (met de mogelijkheid van verlenging); daarna wordt hij - natuurlijk behoudens het bepaalde in artikel 89 van het Barp - in vaste dienst aangesteld.

Dit nieuwe regime geldt met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2001 voor degenen die op of na die datum zijn aangesteld als aspirant (in opleiding tot surveillant). Voor de overige aspiranten (in opleiding tot surveillant) en voor surveillanten geldt, voor zover zij op het tijdstip voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit (nog) zijn aangesteld op grond van artikel 3, eerste, tweede lid, onderdeel a, of derde lid, van het Barp zoals dat artikel luidde op 31 december 2000, een overgangsregime.

De toevoeging van het nieuwe zevende lid aan artikel 3 van het Barp maakt het mogelijk dat, op basis van nader door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vast te stellen criteria, de duur van de aanstelling in tijdelijke dienst ter uitvoering van werkzaamheden van een tijdelijk karakter kan worden opgerekt van een periode van ten hoogste twee jaar tot een periode van ten hoogste vijf jaar. Onveranderd blijft dat de maximale duur niet kan worden verlengd, tenzij vaststaat dat de werkzaamheden binnen het jaar daaropvolgend zullen worden beëindigd.

Onderdeel B

De toevoeging van artikel 4, vierde lid, van het Barp maakt het mogelijk dat, op basis van nader vast te stellen criteria, de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie voor ten hoogste vijf jaar in plaats van ten hoogste twee jaar in tijdelijke dienst kan worden aangesteld ter uitvoering van werkzaamheden van een kennelijk tijdelijk karakter. Ook hier blijft gelden dat de maximale periode van de tijdelijke aanstelling niet kan worden verlengd, tenzij vaststaat dat de werkzaamheden binnen het jaar daaropvolgend zullen worden beëindigd.

Onderdeel C

In verband met het vervangen van het maandgeld door salaris vervalt het in artikel 10, eerste lid, onderdeel g, gemaakte onderscheid tussen maandgeld en salaris.

Onderdeel D

Bij Besluit van 25 april 2000 (Stb. 202) is door middel van een wijziging van artikel 19, derde lid, van het Barp beoogd te verhelderen dat eventuele extra vakantieaanspraken die de ambtenaar geniet op grond van artikel 17, tweede lid, van het Barp, niet kunnen worden verminderd op grond van artikel 19, derde lid, van het Barp. De onbedoelde consequentie van deze wijziging was echter dat de extra vakantieaanspraken die de ambtenaar op grond van artikel 18 van het Barp genoot evenmin zouden kunnen worden verminderd op grond van artikel 19, derde lid, van het Barp. Om dit te corrigeren is thans in artikel 19, derde lid, van het Barp opgenomen dat het bij de in dit artikellid bedoelde vaststelling van de vakantieaanspraak gaat om de vakantieaanspraken, bedoeld in de artikelen 17, eerste lid, en 18 van het Barp.

Onderdelen E en F

Vanaf het moment van inwerkingtreding van dit besluit zijn er, behoudens op grond van de overgangsrechtelijke bepalingen, geen surveillanten meer werkzaam op basis van een aanstelling in tijdelijke dienst als bedoeld in artikel 3, derde lid, van het Barp zoals dat artikel luidde op 31 december 2000. Dat betekent dat in andere gevallen dan door het overgangsrecht geregeld, vanaf het moment van inwerkingtreding van dit besluit geen eervol ontslag van rechtswege door het verstrijken van een bepaalde tijd meer kan worden verleend aan een surveillant die op grond van voornoemd artikellid is aangesteld. Om die reden vervalt per die datum de desbetreffende passage in artikel 90, eerste lid, van het Barp en vervalt eveneens artikel 96 van het Barp.

Artikel II

Onderdelen A, B, C en D

In verband met het vervallen van het onderscheid tussen aspiranten op grond van leeftijd en vanwege het vervallen van het maandgeld, komen de passages in de artikelen 2 tot en met 5 van het Bbp die verwijzen naar de leeftijd van aspiranten dan wel het maandgeld, te vervallen. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties behoudt de bevoegdheid om voor de wijze van salariëring van aspiranten nadere regels te stellen. Artikel 3 van het Bbp blijft daarvoor de grondslag.

Onderdeel E

Ook in artikel 23 van het Bbp vervallen de passages die verwijzen naar de leeftijd van aspiranten dan wel het maandgeld. Tevens komt via een andere redactie van het tweede lid en het vervallen van het derde lid het op basis van leeftijd en burgerlijke staat gemaakte onderscheid te vervallen. In het vervolg hebben derhalve alle politieambtenaren ongeacht leeftijd, persoonlijke omstandigheden of status aanspraak op een vakantie-uitkering van 8% van de genoten bezoldiging dan wel het vastgestelde minimum bedrag volgens artikel 23, tweede lid, van het Bbp.

Onderdeel F

Met het vervallen van het onderscheid naar leeftijd tussen aspiranten wordt het aantal artikelen in het Bbp dat niet van toepassing is op aspiranten gelijk voor alle aspiranten.

Artikel III

Met het vervallen van het maandgeld kan het derde onderdeel van artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Bgvp 1994 vervallen. Voor alle aspiranten is nu het eerste onderdeel van artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Bgvp 1994 van toepassing. De samenloop met een WAO-uitkering of een andere uitkering blijft geregeld in artikel 9, vierde lid, onderdeel b, van het Bgvp 1994.

Artikel IV

Met de wijziging van artikel 19 van het Bbwp is aansluiting gezocht bij de in de rechtspositionele regelingen voor politiepersoneel gebruikelijke terminologie. Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

Artikel V

Met de politievakorganisaties is overeengekomen dat de mogelijkheid van de tijdelijke aanstelling voor surveillanten voor de duur van ten minste twee en ten hoogste zes jaar vervalt. Voor surveillanten die in tijdelijke dienst zijn aangesteld op basis van artikel 3, tweede lid, onderdeel a, of derde lid, van het Barp zoals dat artikel luidde op 31 december 2000, en voor aspiranten in opleiding tot surveillant die vóór 1 januari 2001 en op het tijdstip voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit in tijdelijke dienst zijn aangesteld op grond van artikel 3, eerste lid, van het Barp geldt een overgangsregime. Bij brief van XX februari 2001, nr. EA2001/U5...., is reeds onder de aandacht gebracht wat dit overgangsregime inhoudt. Daarbij is de bevoegde gezagen expliciet verzocht de desbetreffende aspiranten en surveillanten gedurende een termijn van ten minste zes weken lopend tot 1 mei 2001 in de gelegenheid te stellen hun keuze voor (handhaving van) een tijdelijke aanstelling aan die gezagen kenbaar te maken. Hierdoor zijn zowel de bevoegde gezagen als de betrokken aspiranten en surveillanten in de gelegenheid gesteld tijdig in te spelen op (de consequenties van) dit overgangsregime. Surveillanten die op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit in tijdelijke dienst zijn aangesteld voor de duur van ten minste twee en ten hoogste zes jaar hebben kunnen kiezen voor voortzetting van die tijdelijke aanstelling. Indien zij daarvoor (tijdig) hebben gekozen,

wijzigt er voor hen niets. Het ontslag volgt bij het aflopen van de duur van de tijdelijke aanstelling.

Hebben zij niet gekozen voor het handhaven van de tijdelijke aanstelling dan worden zij per de datum van inwerkingtreding van dit besluit in vaste dienst aangesteld, tenzij het bevoegd gezag een beoordeling heeft opgesteld waaruit blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren (in dat geval blijft het oude regime van de tijdelijke aanstelling voor surveillanten gehandhaafd).

Surveillanten die op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit in tijdelijke dienst zijn aangesteld voor een proeftijd van ten minste twee en ten hoogste zes maanden hebben kunnen kiezen voor een (op de proeftijd volgende) tijdelijke aanstelling in plaats van een (op de proeftijd volgende) vaste aanstelling.

Aspiranten die al op 31 december 2000 waren aangesteld in tijdelijke dienst voor de tijd dat de basisopleiding tot surveillant wordt gevolgd en op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit nog steeds op diezelfde grond zijn aangesteld, hebben eveneens kunnen kiezen voor handhaving van het oude regime van tijdelijke aanstellingen. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat in alle gevallen de bestaande ontslagmogelijkheden voor het bevoegd gezag toepasselijk blijven.

Slechts in de gevallen waarin de regime van tijdelijke aanstelling, al dan niet op verzoek van de aspirant of surveillant, blijft gehandhaafd, blijven de artikelen 3, 90, 96 van het Barp en de Regeling vertrekpremie surveillant van politie van toepassing.

Artikel VI

Aan de vervanging van het maandgeld door salaris wordt terugwerkende kracht toegekend tot en met 1 januari 2001. Deze terugwerkende kracht is mogelijk omdat, overeenkomstig de afspraken met de politievakorganisaties, de vervanging van het maandgeld door salaris niet zal leiden tot een inkomensachteruitgang voor de aspiranten van wie het maandgeld wordt omgezet in salaris en de aspiranten die reeds een salaris hebben dat salaris behouden.

Verder is met de politievakorganisaties overeengekomen dat voor de aspirant die op of na 1 januari 2001 is aangesteld, reeds met ingang van 1 januari 2001 het nieuwe aanstellingsregime geldt. Na de duur van de opleiding volgt voor deze ambtenaren derhalve een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd van één jaar (met de mogelijkheid tot verlenging), waarna zij in vaste dienst worden aangesteld.

**DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES,**

K.G. de Vries

Concept ministeriële regeling inzake het Tussendocument

Besluit

gelet op artikel 3 en artikel 50a van het Besluit bezoldiging politie;

Artikel I

Artikel 1

De aspirant ontvangt een salaris dan wel een maandgeld van ten minste f. 2545,-.

Artikel 2

1. De aspirant die is aangesteld voor of op 1 januari 2001 en op 1 januari 2001 25 jaar of ouder was en de opleiding tot surveillant van politie volgt ontvangt een salaris van f. 2971,-.

2. De aspirant die is aangesteld voor of op 1 januari 2001 en op 1 januari 2001 25 jaar of ouder was en de opleiding tot medewerker basispolitiezorg of de opleiding tot leidinggevende op tactisch niveau volgt ontvangt een salaris van f. 3183,-.

3. De aspirant die is aangesteld voor of op 1 januari 2001 ontvangt, indien hij de opleiding tot leidinggevende op tactisch niveau volgt en gerechtigd is tot het voeren van een titel als bedoeld in artikel 7.20, eerste lid, onderdelen a, c en d, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, een salaris van f. 3183,-.

Artikel 3

1. De aspirant bedoeld in artikel 2, eerste lid, die is aangesteld voor of op 1 februari 1999, ontvangt een salaris van f. 3046,-.

2. De aspirant bedoeld in artikel 2, tweede en derde lid, die is aangesteld voor of op 1 februari 1999, ontvangt een salaris van f. 3263,-.

Artikel 4

In bijzondere situaties kan het bevoegd gezag ten gunste van de aspirant afwijken van de artikelen 1 tot en met 3.

Artikel 5

De in de artikelen 1 tot en met 3 genoemde bedragen worden aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie.

Artikel 6

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling salaris aspirant.

Artikel II

De Regeling maandgeld en salaris aspirant wordt ingetrokken.

Artikel III

In artikel 14, tweede lid, van het Besluit bezoldiging politie wordt "f. 8,08" vervangen door: f. 8,41.

Artikel IV

In artikel artikel 23, tweede lid, van het Besluit bezoldiging politie wordt "f. 267,97" vervangen door: f. 271,99.

Artikel V

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2001, met uitzondering van artikel IV dat terugwerkt tot en met 1 februari 2001.

Toelichting

Algemeen:

Op 18 december 2000 is met de politievakorganisaties het tussendocument arbeidsvoorwaarden sector politie overeengekomen. In het tussendocument zijn maatregelen overeengekomen die leiden tot wijziging van enkele bedragen en tot een nieuwe Regeling salaris aspirant.

Met ingang van 1 januari 2001 is het maandgeld voor aspiranten die jonger zijn dan 25 jaar vervallen. Tevens is voor aspiranten die voorheen aanspraak hadden op maandgeld in plaats van salaris de stagevergoeding vervallen. Daarnaast wordt het uurbedrag voor de operationele toelage verhoogd vanwege de verhoging van het budget met zes miljoen gulden; dit vanwege een afspraak vastgelegd in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1996. Tenslotte leidt de invoering van de overbruggingstoelage (OBT) van 1,5% van het salaris per 1 februari 2001, ongeacht de uiteindelijke bestemming van de OBT, tot een verhoging van de minimumvakantiewaardering.

Artikelsgewijs:

Artikel I

Artikel 1

Met ingang van 1 januari 2001 ontvangt iedere aspirant ongeacht zijn leeftijd of vooropleiding een salaris op tenminste het niveau dat is afgeleid van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder zoals dat op 1 januari 2001 luidt. Tot het moment dat de rechtspositionele besluiten waarin wordt verwezen naar het maandgeld zijn aangepast is in dit artikel sprake van 'maandgeld dan wel salaris'. Na wijziging van de rechtspositionele besluiten wordt in dit artikel het begrip maandgeld verwijderd.

Artikel 2

In dit artikel is geregeld dat aspiranten die op 1 januari 2001 reeds aanspraak hadden op een salaris hun aanspraak op dat salaris behouden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen aspiranten die de opleiding volgen tot surveillant van politie en aspiranten die de opleiding volgen tot medewerker basispolitiezorg dan wel de opleiding tot leidinggevende op tactisch niveau. Voor de eerste categorie

blijft het salaris gelijk aan f. 2971,-. Voor de overige twee categorieën blijft dit salaris gelijk aan f. 3183,-

Artikel 3

Aspiranten die reeds op 1 februari 1999 aanspraak hadden op een salaris behouden de garanties die sinds 1 februari 1999 voor hen gelden.

Artikel 4

Dit artikel biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om in bijzondere situaties ten gunste van de aspirant af te wijken van hetgeen is bepaald in deze regeling. Bij bijzondere situaties kan worden gedacht aan de persoonlijke omstandigheden van de aspirant of aan het vergroten van de wervingskracht in geval van een krappe arbeidsmarkt.

Artikel 5

In dit artikel is bepaald dat de in deze regeling genoemde bedragen worden aangepast overeenkomstig algemene salarismaatregelen in de sector Politie.

Artikel 6

De citeertitel van de regeling is: Regeling salaris aspirant.

Artikel II

Met de inwerkingtreding van de Regeling salaris aspirant wordt de Regeling maandgeld en salaris adspirant (Stcrt. 1996, 216) ingetrokken.

Artikel III

De verhoging van het uurbedrag voor de operationele toelage met ingang van 1 januari 2001 vloeit voort uit de afspraak met de politievakorganisaties om het budget voor de operationele toelage met ingang van 1996 de volgende tien jaren ieder jaar met zes miljoen gulden te verhogen. Deze afspraak is vastgelegd in het Akkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid politie (1995-1996). De verhoging van het budget in het jaar 2001 is, net als in de voorgaande jaren aangewend ter verhoging van het uurbedrag.

Artikel IV

De verhoging van de minimum vakantiewaardering met ingang van 1 februari 2001 vloeit voort uit de invoering van de overbruggingstoelage (OBT) van 1,5% van het salaris per genoemde datum.

Artikel V

Met uitzondering van artikel IV dat terugwerkt tot en met 1 februari 2001, wordt aan de regeling terugwerkende kracht verleend tot en met 1 januari 2001. Tegen terugwerkende kracht behoeven in dit geval geen bezwaren te bestaan, aangezien het hier begunstigende maatregelen betreft dan wel een bevestiging van afspraken.

Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake wijzigingen van de rechtspositionele besluiten vanwege de in de basistekst opgenomen afspraken met betrekking tot het nieuwe politieonderwijs

Het Besluit algemene rechtspositie politie wordt als volgt gewijzigd:

Artikel I

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel b komt als volgt te luiden:

b. aspirant: degene die door het bevoegd gezag is aangesteld als aspirant en die is toegelaten tot een initiële opleiding.

2. In onderdeel c wordt de zinsnede "met uitzondering van de aspirant" vervangen door: met uitzondering van de aspirant gedurende het theoretisch opleidingsdeel.

3. Aan het slot van onderdeel cc wordt de punt vervangen door een puntkomma.

4. Toegevoegd worden de nieuwe onderdelen, luidende:

dd. initiële opleiding: een door Onze Minister in overeenstemming met de Minister van Justitie aangewezen opleiding, gericht op de voorbereiding van de uitoefening van algemene politietaken waarvoor in het kader van de landelijke kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 14 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs competentiegerichte eindtermen zijn vastgesteld;

ee: theoretisch opleidingsdeel: de periode of perioden waarin de aspirant aan een opleidingsinstituut in het kader van de initiële opleiding onderwijs volgt;

ff. praktisch opleidingsdeel: de periode of perioden waarin de aspirant de politietaak bij een regionaal politiekorps of bij het Korps landelijke politiediensten uitoefent in het kader van de initiële opleiding..

B

Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

1. De eerste drie leden komen als volgt te luiden:

1. De aanstelling van de aspirant geschiedt in tijdelijke dienst voor de duur van de initiële opleiding met een maximum van twee jaar. In bijzondere gevallen kan de maximale duur van de aanstelling in tijdelijke dienst op aanvraag van de aspirant of ambtshalve worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

2. Indien de aspirant voldoet aan de gestelde kwalificatie-eisen, wordt hij aansluitend aan de aanstelling in tijdelijke dienst, bedoeld in het eerste lid, aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd van één jaar, op aanvraag van de aspirant in bijzondere gevallen te verlengen of zonodig ambtshalve te verlengen met de tijd gedurende welke de ambtenaar de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht.

3. Na afloop van de proeftijd, bedoeld in het tweede lid, vindt aanstelling in vaste dienst plaats, tenzij tegen een aanstelling in vaste dienst bedenkingen bestaan.

2. In het vierde lid wordt het woord "basisopleiding" vervangen door: initiële opleiding.

C

Na artikel 3 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 3a

Na het voltooien van de initiële opleiding wordt de aspirant aangesteld als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak.

D

In artikel 8a, eerste lid, wordt na “aspirant” toegevoegd: ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak.

E

In artikel 9, eerste lid eerste volzin, wordt na “aspirant” toegevoegd: die aanvangt met het praktisch opleidingsdeel.

F

In artikel 13, tweede lid, wordt de zinsnede “artikel 3, tweede lid” vervangen door: artikel 3a.

G

Artikel 14 komt als volgt te luiden:

Artikel 14

1. Het LSOP roostert voor de aspirant gedurende de initiële opleiding 165,6 vakantie-uren per kalenderjaar in. Per kalenderjaar worden ten minste twee kalenderweken aaneengesloten ingeroosterd.
2. Indien het bevoegd gezag ingeroosterde vakantie-uren intrekt en deze uren niet op een ander tijdstip in dat kalenderjaar kunnen worden genoten, wordt de aspirant voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft genoten een vergoeding toegekend ten bedrage van het salaris per uur. Door andere omstandigheden niet genoten vakantie-uren vervallen aan het einde van het desbetreffende kalenderjaar.
3. Na afloop van het laatste opleidingsjaar zullen de niet ingeroosterde vakantie-uren die nog reesteren in dat kalenderjaar bij voortzetting van de aanstelling alsdan kunnen worden opgenomen.
4. De aspirant die in deeltijd is aangesteld, heeft recht op een evenredig aantal vakantie-uren.

H

In artikel 77, tweede lid, wordt de zinsnede “Aan aspiranten kunnen uitsluitend de straffen, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a, d, e en j, worden opgelegd, alsmede de straf van verwijdering van de instelling die de basisopleiding verzorgt”, vervangen door : Aan aspiranten kan tevens worden opgelegd de straf van verwijdering van de instelling waar de aspirant zijn opleiding geniet.

I

Artikel 89 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt als volgt te luiden:

1. Aan de aspirant die bij het einde van de initiële opleiding of het einde van de aanstelling in tijdelijke dienst als bedoeld in artikel 3, eerste lid, niet voldoet aan de gestelde kwalificatie-eisen, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag, volgend op die waarop de aanstelling in tijdelijke dienst is verstreken.
2. In het tweede lid wordt na het woord "Aan" toegevoegd: de aspirant en.
3. In het vierde lid wordt "basisopleiding" vervangen door: initiële opleiding.
4. Na het vijfde lid wordt een lid toegevoegd, luidende:
6. Aan de aspirant die aan het einde van de initiële opleiding niet aan de vereiste kwalificatie-eisen voldoet, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag, volgend op die waarop de initiële opleiding is verstreken.

J

Artikel 100, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. De artikelen 12, 13, eerste en derde lid, 15 tot en met 25, 28, 43 tot en met 48, 58, 61, 62, 64, en 71 zijn op de aspirant niet van toepassing, met dien verstande dat artikel 12 wel van toepassing is op de aspirant gedurende het praktisch opleidingsdeel.

Artikel II

Het Besluit bezoldiging politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel b komt als volgt te luiden:

b. aspirant: degene die door het bevoegd gezag is aangesteld als aspirant en die is toegelaten tot een initiële opleiding.

2. In onderdeel c wordt de zinsnede "met uitzondering van de aspirant" vervangen door: met uitzondering van de aspirant gedurende het theoretisch opleidingsdeel.

3. In onderdeel n wordt de zinsnede "bijlage I van dit besluit dan wel het bedrag dat op grond van artikel 3 aan de aspirant toekomt" vervangen door: één van de bijlagen van dit besluit.

4. In onderdeel o wordt de zinsnede "bijlage I" vervangen door: één van de bijlagen.

5. Aan het slot van onderdeel qq wordt de punt vervangen door een puntkomma.

6. Toegevoegd worden de nieuwe onderdelen, luidende:

rr. initiële opleiding: een door Onze Minister in overeenstemming met de Minister van Justitie aangewezen opleiding, gericht op de voorbereiding van de uitoefening van algemene politietaken waarvoor in het kader van de landelijke kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 14 van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs competentiegerichte eindtermen zijn vastgesteld;

ss: theoretisch opleidingsdeel: de periode of perioden waarin de aspirant aan een opleidingsinstituut in het kader van de initiële opleiding onderwijs volgt;

tt. praktisch opleidingsdeel: de periode of perioden waarin de aspirant de politietaak bij een regionaal politiekorps of bij het Korps landelijke politiediensten uitoefent in het kader van de initiële opleiding..

B

Artikel 3 komt als volgt te luiden:

Artikel 3

1. Voor de aspirant geldt een salarisschaal die is opgenomen in bijlage IA van dit besluit.
2. Bij aanstelling wordt het salaris vastgesteld:
 - a. voor de aspirant die een opleiding volgt op niveau 2, op het minimumbedrag van schaal 2a;
 - b. voor de aspirant die een opleiding volgt op niveau 3, op het minimumbedrag van schaal 3a;
 - c. voor de aspirant die een opleiding volgt op niveau 4, op het minimumbedrag van schaal 4a;
 - d. voor de aspirant die een opleiding volgt op niveau 5, op het minimumbedrag van schaal 5a;
 - e. voor de aspirant die een opleiding volgt op niveau 6, op het minimumbedrag van schaal 6a.
3. Het salaris van de aspirant wordt na het verstrijken van de periode die voor de desbetreffende schaal staat vermeld in bijlage IA van dit besluit, verhoogd tot het naasthogere bedrag in de schaal, indien deze naar het oordeel van het bevoegd gezag naar behoren functioneert.
4. Na het succesvol afronden van de opleiding wordt het salaris vastgesteld op een bedrag dat gelijk of hoger is dan het bij het desbetreffende opleidingsniveau behorende garantiebedrag zoals genoemd in bijlage IB van dit besluit.
5. In bijzondere situaties kan het bevoegd gezag ten gunste van de aspirant afwijken van het tweede en derde lid.

C

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. Aan het vijfde lid wordt na de zinsnede “zonder voorafgaand ontslag” toegevoegd: , niet zijnde een ontslag dat de ambtenaar is verleend om een initiële opleiding te gaan volgen,
2. Aan het zesde lid wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:
 - c. het salaris van de ambtenaar na het succesvol afronden van de opleiding wordt vastgesteld, met toepassing van artikel 3, vierde lid.

D

Artikel 50 komt als volgt te luiden:

Artikel 50

De artikelen 6 tot en met 10, 14 tot en met 17b, 18, 20, 27 tot en met 30 zijn niet van toepassing op de aspirant met dien verstande dat de artikelen 14, 18, 27, 27a en 28 wel van toepassing zijn op de aspirant gedurende het praktisch opleidingsdeel.

Artikel III

Het Besluit rangen politie wordt als volgt gewijzigd:

A

1. In artikel 1, eerste lid, onderdeel i, artikel 2, eerste lid, onderdeel a, en artikel 2a, tweede lid, onderdeel a, worden de woorden "adspirant" vervangen door: aspirant.

B

Artikel 5 vervalt.

Artikel IV

1. Voor aspiranten die vóór 1 januari 2002 zijn aangesteld als aspirant, blijven de artikelen 1, 3, 8a, 9, 14, 77, 89, 90, en 100 van het Besluit algemene rechtspositie politie, de artikelen 1, 3, 6, en 50 van het Besluit bezoldiging politie en artikel 5 van het Besluit rangen politie, zoals luidend op 31 december 2001, van toepassing met dien verstande dat de toepassing van de bedoelde voorschriften kan worden gewijzigd
2. Voor aspiranten die vóór 1 januari 2002 zijn aangesteld als aspirant, blijft artikel 3a van het Besluit algemene rechtspositie politie buiten toepassing.

Artikel V

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Nota van toelichting

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2002 wordt het politieonderwijs anders ingericht. De vernieuwde politieopleidingen zijn breder opgezet en kennen veelal een langere opleidingsduur dan de oude politieopleidingen. De opleidingsduur komt daarmee meer in overeenstemming met de opleidingsduur van vergelijkbare opleidingen in het reguliere beroepsonderwijs. De brede basisopleidingen voorzien in een duaal systeem van onderwijs op het instituut en een opleidingsdeel in de praktijk in de politiekorpsen.

De opleidingen zijn ingedeeld in verschillende kwalificatieniveaus. Deze niveaus zijn gerelateerd aan de beroepsprofielen van de politie. Conform de beroepsprofielen kent het nieuwe initiële politieonderwijs vijf niveaus:

- niveau 2 (assistent politiemedewerker)
- niveau 3 (politiemedewerker)
- niveau 4 (allround politiemedewerker)
- niveau 5 (politiekundige, bachelor)
- niveau 6 (politiekundige, master)

Artikelsgewijs

Artikel I

Onderdeel A

Ten behoeve van de invoering van het nieuwe politieonderwijs zijn enkele begripsbepalingen aangepast en zijn er begripsbepalingen toegevoegd. In de definitie van aspirant is de benaming van de opleiding aangepast aan die van het nieuwe politieonderwijs. Ook de definitie van het begrip ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, is aangepast. Voorheen was de aspirant volledig uitgezonderd van dit begrip. In het nieuwe politieonderwijs is de aspirant gedurende de perioden van het praktisch opleidingsdeel wel belast met de uitvoering van de politietaak. Gedurende de periode waarin de aspirant in het kader van de initiële opleiding aan een opleidingsinstituut van het LSOP of een ander opleidingsinstituut onderwijs volgt, is deze geen ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak.

In de nieuwe onderdelen dd tot en met ff zijn drie begrippen uit het nieuwe politieonderwijs gedefinieerd. Het betreft de begrippen initiële opleiding, het theoretische opleidingsdeel en het praktisch opleidingsdeel. Voor deze definities is aangesloten bij de definities in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs.

Onderdeel B

In verband met de afschaffing van de basisopleidingen en de invoering van het nieuwe politieonderwijs zijn de bepalingen inzake de aanstelling van de aspirant ingrijpend gewijzigd. De eerste drie leden van artikel 3 zijn volledig vernieuwd. Uitgangspunt is dat de aspirant -afhankelijk van zijn studieresultaten en functioneren- opeenvolgend de volgende aanstellingen krijgt:

- tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding met een maximum van twee jaar;
- tijdelijke aanstelling voor een proeftijd van maximaal één jaar;
- vaste aanstelling.

Het eerste lid van artikel 3 bepaalt dat de aspirant bij aanvang van de opleiding een aanstelling in tijdelijke dienst wordt verleend voor de duur van de opleiding met een maximum van twee jaar.

Dit betekent dat:

- indien de opleidingsduur korter is dan twee jaar en de opleiding is met goed gevolg afgerond, daarna een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd volgt als bedoeld in artikel 3, tweede lid;
- indien de opleidingsduur langer is dan twee jaar en het LSOP heeft vastgesteld dat de betrokkene voldoet aan de kwalificatie-eisen, eveneens een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd volgt.

Een aspirant die in verband met zijn vooropleiding vrijstellingen heeft verkregen waardoor zijn totale onderwijsprogramma korter is geworden dan twee jaar, kan ook worden aangesteld in tijdelijke dienst voor de duur van opleiding met een maximum van twee jaar. Per saldo zal voor deze persoon sprake zijn van een kortere aanstelling dan twee jaar omdat de opleiding eerder wordt beëindigd.

In bijzondere gevallen kan de maximale duur van de aanstelling in tijdelijke dienst op verzoek van de ambtenaar of ambtshalve worden verlengd met een maximale periode van één jaar. Van een bijzonder geval kan bijvoorbeeld sprake zijn als een aspirant

een deel van de opleiding wegens ziekte of het overlijden van een familielid niet heeft kunnen volgen en als gevolg hiervan niet voldoet aan de gestelde kwalificatie-eisen.

In zeer bijzondere gevallen kan een kortere proeftijd gelden. Daarbij kan gedacht worden aan aspiranten die zeer snelle en goede studieresultaten hebben behaald. Voorts is naast de mogelijkheid voor het bevoegd gezag om de proeftijd ambtshalve te verlengen de mogelijkheid opgenomen om in bijzondere gevallen op verzoek van de aspirant de proeftijd te verlengen.

Of de aspirant na afloop van de proeftijd een vaste aanstelling wordt verleend, hangt af van diens functioneren. Dit is bepaald in het derde lid van artikel 3. Is het functioneren gedurende de proeftijd voldoende, dan volgt een vaste aanstelling als aspirant. Is het functioneren onvoldoende of ontbreekt de vereiste voortgang in de opleiding, dan volgt ontslag en wordt derhalve geen vaste aanstelling verleend. Het is mogelijk dat een aspirant -bijvoorbeeld als gevolg van ziekte- de proeftijd of een deel hiervan niet heeft kunnen werken. In dat geval kan de proeftijd worden verlengd met de periode gedurende welke de aspirant niet heeft gewerkt. Na deze periode wordt vervolgens beoordeeld of een vaste aanstelling kan worden verleend.

Onderdeel D

De wijziging in artikel 8a heeft geen relatie met de invoering van het nieuwe politieonderwijs. Met de wijziging is beoogd een eerdere omissie te herstellen. De wijziging ziet op de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, wiens aanstelling enige tijd onderbroken is geweest, bijvoorbeeld omdat hij elders in dienst is getreden. Wanneer de ambtenaar na deze onderbreking weer in dienst treedt als ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, dient een antecedentenonderzoek te worden verricht. Voorheen was hierin niet voorzien.

Onderdeel E

Aangezien de aspirant gedurende de eerste fase van de opleiding nog geen werkzaamheden in de praktijk verricht, is er geen noodzaak tot het afleggen van de eed of belofte voorafgaand aan deze periode. Derhalve legt de aspirant de eed of belofte eerst af voordat hij aanvangt met het praktisch opleidingsdeel

Onderdeel F

De aanpassing in artikel 13, tweede lid, is het gevolg van de wijzigingen in het aanstellingsregime voor de aspirant.

Onderdeel G

Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar van de aspirant is gedurende de initiële opleiding gelijkgesteld aan het aantal vakantie-uren genoemd in artikel 17 en bedraagt 165,6 uren per kalenderjaar. Het LSOP draagt zorg voor de inroostering van deze vakantie-uren gedurende de opleiding. Daarbij worden tenminste twee kalenderweken per kalenderjaar aaneengesloten ingeroosterd. Indien de aspirant zijn praktisch opleidingsdeel volgt, vindt ook inroostering door het LSOP plaats, treedt de aspirant in overleg met het bevoegd gezag over de tijdstippen waarop hij de vakantie kan genieten.

Teneinde verlofstuwmeren te voorkomen vervallen niet genoten vakantie-uren na afloop van het kalenderjaar. Indien de niet genoten vakantie-uren zijn ontstaan omdat het bevoegd gezag het ingeroosterde vakantieverlof heeft ingetrokken, en deze uren niet op een ander tijdstip in dat kalenderjaar kunnen worden genoten, ontvangt de aspirant een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt het salaris per uur voor ieder uur niet genoten vakantie.

Het tweede lid bepaalt wat er gebeurt met resterende vakantie-uren na afloop van het laatste opleidingsjaar. Ter verduidelijking volgt hieronder een voorbeeld.

Een aspirant behaalt zijn opleiding op 1 juli 2005. Op dat moment heeft deze aspirant nog 86 vakantie-uren niet opgenomen. Wanneer de aanstelling na 1 juli 2005 wordt voortgezet, kan de voormalig aspirant deze uit zijn eerdere aanstelling resterende 86 vakantie-uren in het jaar 2005 opnemen.

Bij ontslag geldt ten aanzien van de resterende vakantie-uren het regime van artikel 26 van het Barp.

Het derde lid is opgenomen vooruitlopend op de toekomstige invoering van een deeltijd-opleiding. Wanneer deze deeltijd-opleiding is ingevoerd, wordt de aanspraak op vakantie van een aspirant die in deeltijd is aangesteld vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledige betrekking.

Onderdeel H

Aan aspiranten kon slechts een beperkt aantal disciplinaire straffen worden opgelegd. In de nieuwe systematiek van werken en leren kunnen alle disciplinaire maatregelen worden opgelegd.

Onderdeel I

Het eerste lid van artikel 89 regelt de rechtpositie van de aspirant na afloop van de aanstelling in tijdelijke dienst voor de duur van de opleiding op grond van artikel 3, eerste lid. Aan het einde van deze aanstelling wordt door het LSOP vastgesteld of de aspirant voldoet aan de gestelde kwalificatie-eisen. Als de aspirant niet binnen de gestelde termijn van twee jaar (eventueel met een verlenging) aan deze eisen voldoet, wordt eervol ontslag verleend door het bevoegd gezag met ingang van de dag, volgend op die waarop de aanstelling in tijdelijke dienst is verstreken.

Aan het tweede lid van artikel 89 is toegevoegd dat dit onderdeel van toepassing is op de aspirant. In het nieuwe politieonderwijs wordt de aspirant na afloop van de aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 3, eerste lid, een aanstelling in tijdelijke dienst voor een proeftijd van maximaal één jaar verleend. Indien de aspirant tegen het einde van deze proeftijd (eventueel met een verlenging) niet voldoet aan de eisen van bekwaamheid of geschiktheid, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag, volgend op die waarop de proeftijd is verstreken.

Het vierde lid van artikel 89 bepaalt dat een aspirant gedurende de initiële opleiding eervol ontslag kan worden verleend, indien de aspirant niet over de geschiktheid blijkt te beschikken die voor de dienst wordt vereist. Achtergrond van dit artikel is dat de aanstelling van de aspirant ook tussentijds -dat wil zeggen voor het verstrijken van de tijdelijke aanstelling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, en de proeftijdaanstelling als bedoeld in artikel 3, tweede lid- moet kunnen worden beëindigd. Een dergelijk tussentijds ontslag is alleen mogelijk als de aspirant "niet de geschiktheid blijkt te

beschikken die voor de dienst wordt vereist". Een aspirant kan weliswaar aan de in het kader van zijn opleiding aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoen, maar desondanks niet de geschiktheid bezitten die voor de dienst wordt vereist.

Het nieuwe zesde lid bepaalt dat de aspirant die aan het einde van de initiële opleiding niet aan de vereiste kwalificatie-eisen voldoet eervol ontslag wordt verleend. Dit kan derhalve ook geschieden nadat een aanstelling in vaste dienst is verleend.

Onderdeel J

In artikel 100, eerste lid, is een opsomming gegeven van de bepalingen die niet van toepassing zijn op de aspirant. Aan deze opsomming is toegevoegd artikel 62. De aspirant is uitgezonderd van artikel 62, omdat detachering niet wenselijk is.

Artikel II

Onderdeel A

Ten behoeve van de invoering van het nieuwe politieonderwijs zijn enkele begripsbepalingen aangepast en zijn er begripsbepalingen toegevoegd. In de definitie van aspirant is de benaming van de opleiding aangepast aan die van het nieuwe politieonderwijs. Ook de definitie van het begrip ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, is aangepast. Voorheen was de aspirant volledig uitgezonderd van dit begrip. In het nieuwe politieonderwijs is de aspirant gedurende de perioden van het praktisch opleidingsdeel wel belast met de uitvoering van de politietaak. Gedurende de periode waarin de aspirant in het kader van de initiële opleiding aan een opleidingsinstituut van het LSOP of een ander opleidingsinstituut onderwijs volgt, is deze geen ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak.

In de nieuwe onderdelen rr tot en met tt zijn drie begrippen uit het nieuwe politieonderwijs gedefinieerd. Het betreft de begrippen initiële opleiding, het theoretische opleidingsdeel en het praktisch opleidingsdeel. Voor deze definities is aangesloten bij de definities in de Wet op het LSOP en het politieonderwijs.

Onderdeel B

Het salaris van de aspirant was geregeld in de "Regeling salaris aspirant". Artikel 3 van het Bbp bevatte de grondslag voor deze ministeriële regeling. In het nieuwe artikel 3 is de salariëring van de aspirant vastgelegd. Aangezien de regelgeving omtrent de wijze van salariëring van de ambtenaar in het Bbp is opgenomen en niet in een ministeriële regeling, is ervoor gekozen de regelgeving omtrent de wijze van salariëring van de aspirant eveneens in het Bbp op te nemen.

Voor ieder opleidingsniveau is een aparte salarisschaal vastgesteld die is opgenomen in bijlage IA van het Bbp. In het tweede lid is vastgesteld welke salarisschaal van toepassing is bij de vijf opleidingsniveaus en is tevens bepaald dat de ambtenaar wordt geplaatst op het minimumbedrag van de voor hem geldende salarisschaal.

Het derde lid bepaalt dat vervolgens stapsgewijs een verhoging van het salaris van de aspirant plaatsvindt naar het volgende bedrag in de salarisschaal. De eerste twee stappen vinden voor alle opleidingsniveaus na respectievelijk zes en twaalf maanden na de aanstelling van de aspirant plaats. Voor de opleidingsniveaus 3 tot en met 6 vinden de daarop volgende stappen -afhankelijk van de totale duur van de initiële opleiding- na 24 en 36 maanden na de aanstelling van de aspirant plaats. De stappen

vinden niet automatisch plaats. Net als bij de overige politieambtenaren is hieraan de voorwaarde verbonden dat de aspirant naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

Het vierde lid betreft een salarisgarantie na het succesvol afronden van de opleiding. Achtergrond hiervan is dat op deze wijze bij de werving van nieuwe politieambtenaren kandidaten zekerheid wordt geboden over de minimale hoogte van het salaris na het behalen van de opleiding. Een afgestudeerde aspirant ontvangt minimaal het garantiebedrag zoals vermeld in bijlage IB van het Bbp dat bij zijn opleidingsniveau hoort. De garantie betreft alleen het salarisbedrag en niet de inschaling in een salarisschaal omdat de inschaling in een salarisschaal afhankelijk is van de functie die de politieambtenaar gaat vervullen na het behalen van de opleiding. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat eventuele toelagen en vergoedingen niet van invloed zijn op de inschaling in een salarisschaal. De salarisbedragen en garantiebedragen worden vanzelfsprekend aangepast aan de algemene salarismaatregelen in de sector politie.

Het vijfde lid biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om ten gunste van de aspirant af te kunnen wijken van de reguliere salariëring. Dit betreft zowel de hoogte van de salariëring bij aanvang van de initiële opleiding als ook de stappen die binnen een van de salarisschalen worden gemaakt. Het afwijken van de reguliere salariëring kan bijvoorbeeld gewenst zijn voor aspiranten die vanuit een vorige baan of opleiding reeds beschikken over een deel van de competenties en daarom vrijstelling kunnen krijgen voor delen van het onderwijsprogramma.

Onderdeel C

Met de wijziging van artikel 6, vijfde lid, wordt gegarandeerd dat een aspirant die reeds voorafgaand aan het volgen van de initiële opleiding was aangesteld als ambtenaar, ongeacht de wijziging van zijn aanstellingsgrond of eventueel ontslag, gedurende de opleiding de salarisschaal behoudt die direct voorafgaande aan de opleiding voor hem gold. De wijziging van artikel 6, zesde lid, heeft tot gevolg dat er geen ontslag nodig is om de ambtenaar bij aanstelling na zijn opleiding te kunnen plaatsen in een schaal die lager is dan de schaal die voorafgaand aan zijn opleiding gold. Na het beëindigen van de initiële opleiding gelden voor aspiranten die reeds voorafgaand aan het volgen van die opleiding waren aangesteld als ambtenaar, dezelfde bepalingen als voor aspiranten waar dit niet het geval is. Beide categorieën ontvangen minimaal het garantiebedrag zoals vermeld in bijlage IB van het Bbp dat bij zijn opleidingsniveau hoort. Zoals gemeld betreft deze alleen het salarisbedrag en niet de inschaling in een salarisschaal.

Onderdeel D

Gelet op het duale karakter van nieuwe politieonderwijs (combinatie van werken en leren) is artikel 50 op een aantal punten gewijzigd. De aspirant is niet langer uitgezonderd van:

- de evenredigheidsbepaling bij een deelbetrekking (artikel 11);
- de gratificatie (artikel 12);
- de toelage om reden van werving of behoud (artikel 19);
- de mogelijkheid om een toelage in te trekken als de gronden niet meer aanwezig zijn (artikel 22);
- de uitkering om reden van werving of behoud (artikel 26).

In het nieuwe politieonderwijs doorloopt de aspirant het praktisch opleidingsdeel waarin hij de politietaak bij een regionaal politiekorps of bij het Korps landelijke

politiediensten uitoefent. Gedurende dit deel van de opleiding zijn de bepalingen omtrent de operationele toelage (artikel 14), de toelage voor consignatie (artikel 18) en de bepalingen omtrent overwerk (artikel 27, 27a en 28) van toepassing.

Artikel III

Voor de invoering van het nieuwe politieonderwijs had de aspirant voor de duur dat hij de praktijkstage volgde de rang van de functie die hij gedurende de praktijkstage uitoefende. Dit was geregeld in artikel 5 van het besluit. In het nieuwe politieonderwijs heeft de aspirant gedurende de gehele opleiding, dus ook gedurende het praktisch opleidingsdeel, de rang van aspirant. Artikel 5 is derhalve vervallen. Gelet op de voorschriften van de Kledingregeling politie heeft dit tot gevolg dat voor de aspirant gedurende de gehele opleiding nu de schouderbedekking geldt die is verbonden aan de rang van aspirant.

De ambtenaar die reeds een hogere rang heeft dan aspirant en die een vervolgopleiding in het kader van het nieuwe politieonderwijs 2002 volgt, behoudt die rang.

Artikel IV

De overgangsbepaling is opgenomen voor aspiranten die vóór de invoering van het nieuwe politieonderwijs -derhalve voor 1 januari 2002- zijn begonnen met een basisopleiding en uit dien hoofde een tijdelijke aanstelling voor de duur van de desbetreffende basisopleiding is verleend. Deze aspiranten gaan niet over naar het nieuwe opleidingsstelsel maar blijven de basisopleiding zonder wijziging voortzetten. De rechtspositie van deze categorie ondervindt geen inhoudelijke wijzigingen als gevolg van de invoering van het nieuwe politieonderwijs. De bepalingen bij en krachtens het Barp en Bbp inzake de aspirant zoals die luiden op 31 december 2001 blijven op hen van toepassing. De redactie van de overgangsbepaling is zodanig opgesteld dat het wel mogelijk is om deze bepalingen nog aan te passen. Dit is met name van belang om de salarisbedragen voor deze categorie aspiranten zoals vermeld in de Regeling salaris aspirant te kunnen aanpassen aan de algemene salarismaatregelen in de sector politie.

Concept ministeriële regeling inzake de wijziging van de Regeling aanstellingseisen Politie

Besluit

gelet op artikel 7, eerste lid, onderdelen b, c, en d van het Besluit algemene rechtspositie politie

De Regeling Aanstellingseisen Politie wordt als volgt gewijzigd:

Artikel I

A

Artikel 2 komt als volgt te luiden:

De minimumleeftijd waarop een aspirant kan worden aangesteld bedraagt voor aspiranten die de opleiding assistent politiemedewerker volgen (kwalificatieniveau 2) 17 jaar en voor de overige aspiranten 18 jaar.

B

Artikel 10 komt als volgt te luiden:

1. Voor toelating tot de initiële opleiding assistent politiemedewerker (kwalificatieniveau 2) komt in aanmerking degene die in het bezit is van
 - a. een Vbo-diploma op B-niveau, aangevuld met (indien van toepassing) een getuigschrift van het behalen van het vak Nederlands als tweede taal (NT2),
 - b. een Vmbo-diploma Basis beroepsgerichte leerweg, of
 - c. een Vmbo-diploma Kader beroepsgerichte leerweg.
2. Voor toelating tot de initiële opleiding politiemedewerker (kwalificatieniveau 3) komt in aanmerking degene die in het bezit is van
 - a. een Vbo-diploma met 2 vakken op C-niveau, waaronder Nederlands of NT2 en 3 vakken op B-niveau,
 - b. een MAVO-diploma,
 - c. een Vmbo-diploma Kader beroepsgerichte leerweg economie,
 - d. een Vmbo-diploma Gemengde leerweg/Theoretische leerweg, of
 - e. een diploma assistent politiemedewerker (kwalificatieniveau 2).
3. Voor toelating tot de initiële opleiding allround politiemedewerker (kwalificatieniveau 4) komt in aanmerking degene die in het bezit is van
 - a. een Mavo-diploma met alle vakken op D-niveau en indien van toepassing NT2,
 - b. een Vmbo-diploma Gemengde leerweg/Theoretische leerweg,
 - c. een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs bekostigde of aangewezen instelling van middelbaar beroepsonderwijs, of
 - d. een diploma politiemedewerker (kwalificatieniveau 3).
4. Voor toelating tot de initiële opleiding politiekundige bachelor (kwalificatieniveau 5) komt in aanmerking degene die is aangesteld als bijzondere ambtenaar van politie of degene die in het bezit is van
 - a. een Havo-diploma,

- b. een met goed gevolg afgelegd examen als bedoeld in artikel 16.2, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek,
 - c. een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde of aangewezen instelling van hoger onderwijs,
 - d. een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd examen aan een op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) bekostigde of aangewezen instelling van middelbaar beroepsonderwijs op kwalificatieniveau 4 van de WEB, of
 - e. een diploma allround politiemedewerker (kwalificatieniveau 4).
5. Voor toelating tot de initiële opleiding politiekundige master (kwalificatieniveau 6) komt in aanmerking degene die
- a. in het bezit is van een Vwo-diploma,
 - b. in het bezit is van een met goed gevolg afgelegd examen als bedoeld in artikel 16.2, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek,
 - c. in het bezit is van een getuigschrift van een met goed gevolg afgelegd propedeutisch dan wel afsluitend examen aan een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde of aangewezen instelling van hoger onderwijs,
 - d. in het bezit is van een bewijsstuk, dat op grond van een voor Nederland in werking getreden internationale overeenkomst toelating geeft tot het universitaire onderwijs,
 - e. gerechtigd is op grond van artikel 7.23, tweede lid, van de Wet op het hoger onderwijs een titel als bedoeld in artikel 7.20 van deze wet te voeren, of
 - f. in het bezit is van een diploma politiekundige bachelor (kwalificatieniveau 5).
6. Kandidaten die niet voldoen aan de in het eerste tot en met vijfde lid gestelde eisen maar van mening zijn dat zij op grond van een andere opleiding dan wel werkervaring of persoonlijke ontwikkeling, wel bekwaam zijn om te worden toegelaten tot de opleiding, kunnen een toelatingstoets afleggen bij het LSOP. Indien deze toets met goed gevolg wordt afgelegd, vindt alsnog toelating tot een van de initiële opleidingen plaats.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2002.

Toelichting

Artikel I

Onderdeel A

Artikel 2 van de Regeling aanstellingseisen politie wordt aangepast aan de indeling in opleidingen zoals die geldt in het Politieonderwijs 2002.

Onderdeel B

In artikel 10, eerste tot en met vijfde lid, van de Regeling aanstellingseisen politie zijn de vooropleidingseisen die gelden voor de politie-opleidingen aangepast aan enerzijds de wijzigingen in het politieonderwijs (PolitieOnderwijs 2002) en anderzijds de aanpassingen in het reguliere lagere en middelbare beroepsonderwijs (vbo en vmbo).

In artikel 10 zesde lid is aangegeven dat kandidaten die niet voldoen aan de in eerste tot en met vijfde lid gestelde eisen maar van mening zijn dat zij, op grond van een andere opleiding dan wel werkervaring of persoonlijke ontwikkeling, wel bekwaam zijn om te worden toegelaten tot de opleiding, een toelatingstoets kunnen afleggen bij het LSOP.

Het Politieonderwijs 2002 kan via de erkenning van eerder verworven competenties ook nieuwe doelgroepen aantrekken, bijvoorbeeld 'zij-instromers' vanuit een ander vakgebied of beroep, ATH-personeel, herintreders of banenpoolers.

Aan de hand van een toelatingsprocedure of EVC-procedure (Eerder Verworven Competenties) bij het LSOP, kunnen deze kandidaten vrijstellingen verkrijgen voor één of meer onderdelen van de opleiding. Bij de toelatingsprocedure wordt allereerst gelet op de diploma's en certificaten die iemand al heeft. Deze staan voor de competenties die via opleidingen zijn verworven. Daarnaast telt (werk)ervaring: in de beroepspraktijk hebben mensen vaak waardevolle bekwaamheden ontwikkeld. Deze kunnen via de toelatingsprocedure worden vastgesteld. De proeven van bekwaamheid die binnen het Politieonderwijs 2002 ontwikkeld worden, zijn waardevolle instrumenten voor de toelatingsprocedure.

Artikel II

De wijziging van de Regeling aanstellingseisen politie is gekoppeld aan de inwerkingtreding van het nieuwe politieonderwijs per 1 januari 2002.

Concept-wijziging van het Afup-opbouwreglement

Met ingang van 1 januari 2002 wordt artikel B.3 als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid, onderdeel a, komt als volgt te luiden:
 - a. de werknemers, bedoeld in het eerste lid, die behoren tot de in artikel 1, eerste lid, onder b, c en e, van het Barp genoemde ambtenaren, bezoldigd volgens de salarisschalen tot en met 11 van bijlage I en bijlage IA van het Bbp, voor zolang de periode van deelneming niet meer dan 25 jaren bedraagt en uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, met dien verstande dat de werknemers die behoren tot de in artikel 1, eerste lid, onder b, van het Barp genoemde ambtenaren, deelnemers zijn voor de duur van een proeftijd, genoemd in artikel 3, tweede lid, van het Barp en de daarop volgende vaste aanstelling, genoemd in artikel 3, derde lid, van het Barp;
2. In het tweede lid, onderdeel b vervalt de zinsnede "(Stcrt. 2000, XX)".

Toelichting:

Met ingang van 1 januari 2002 wordt het politieonderwijs anders ingericht. De vernieuwde politieopleidingen kennen veelal een langere opleidingsduur dan de huidige opleidingen. De nieuwe opleidingen voorzien voorts in een duaal systeem van afwisselend leren en werken. Om recht te doen aan het element van werken, gaan de aspiranten die deze nieuwe opleiding volgen vanaf het moment dat zij een aanstelling krijgen voor de duur van een proeftijd (na het tweede jaar van de opleiding) opbouwen voor het specifiek deel van het afup-pensioen. Indien de duur van de opleiding korter is dan twee jaar dan blijft het deelnemerschap volgen uit de aanstelling na het afronden van de opleiding. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de, overigens niet juist vermelde, vindplaats van de Regeling aanwijzing administratief-technische functies te schrappen.

**Concept-bijlage IA bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van aspiranten per 1 januari 2002 (in euro per maand)**

Schaal 2a

de eerste 6 maanden	1178
van 6 tot 12 maanden	1229
na 12 maanden	1326

Schaal 3a

de eerste 6 maanden	1178
van 6 tot 12 maanden	1229
van 12 tot 24 maanden	1326
na 24 maanden	1456

Schaal 4a

de eerste 6 maanden	1178
van 6 tot 12 maanden	1229
van 12 tot 24 maanden	1326
van 24 tot 36 maanden	1508
na 36 maanden	1626

Schaal 5a

de eerste 6 maanden	1178
van 6 tot 12 maanden	1229
van 12 tot 24 maanden	1326
van 24 tot 36 maanden	1604
na 36 maanden	1792

Schaal 6a

de eerste 6 maanden	1178
van 6 tot 12 maanden	1229
van 12 tot 24 maanden	1326
van 24 tot 36 maanden	1604
na 36 maanden	1792

**Concept-bijlage IB bij het Besluit bezoldiging politie,
garantiebedragen conform artikel 3, vierde lid, per 1 januari 2002 (in euro per maand)**

Opleidingsniveau 2	1427
Opleidingsniveau 3	1562
Opleidingsniveau 4	1756
Opleidingsniveau 5	1976
Opleidingsniveau 6	2023

**Concept-bijlage IA bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van aspiranten per 1 juli 2002 (in euro per maand)**

Schaal 2a

de eerste 6 maanden	1190
van 6 tot 12 maanden	1241
na 12 maanden	1339

Schaal 3a

de eerste 6 maanden	1190
van 6 tot 12 maanden	1241
van 12 tot 24 maanden	1339
na 24 maanden	1471

Schaal 4a

de eerste 6 maanden	1190
van 6 tot 12 maanden	1241
van 12 tot 24 maanden	1339
van 24 tot 36 maanden	1524
na 36 maanden	1642

Schaal 5a

de eerste 6 maanden	1190
van 6 tot 12 maanden	1241
van 12 tot 24 maanden	1339
van 24 tot 36 maanden	1620
na 36 maanden	1810

Schaal 6a

de eerste 6 maanden	1190
van 6 tot 12 maanden	1241
van 12 tot 24 maanden	1339
van 24 tot 36 maanden	1620
na 36 maanden	1810

**Concept-bijlage IB bij het Besluit bezoldiging politie,
garantiebedragen conform artikel 3, vierde lid, per 1 juli 2002 (in euro per maand)**

Opleidingsniveau 2	1442
Opleidingsniveau 3	1577
Opleidingsniveau 4	1774
Opleidingsniveau 5	1995
Opleidingsniveau 6	2044

**Concept-bijlage IA bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van aspiranten per 1 juli 2003 (in euro per maand)**

Schaal 2a

de eerste 6 maanden	1202
van 6 tot 12 maanden	1254
na 12 maanden	1352

Schaal 3a

de eerste 6 maanden	1202
van 6 tot 12 maanden	1254
van 12 tot 24 maanden	1352
na 24 maanden	1485

Schaal 4a

de eerste 6 maanden	1202
van 6 tot 12 maanden	1254
van 12 tot 24 maanden	1352
van 24 tot 36 maanden	1539
na 36 maanden	1659

Schaal 5a

de eerste 6 maanden	1202
van 6 tot 12 maanden	1254
van 12 tot 24 maanden	1352
van 24 tot 36 maanden	1636
na 36 maanden	1828

Schaal 6a

de eerste 6 maanden	1202
van 6 tot 12 maanden	1254
van 12 tot 24 maanden	1352
van 24 tot 36 maanden	1636
na 36 maanden	1828

**Concept-bijlage IB bij het Besluit bezoldiging politie,
garantiebedragen conform artikel 3, vierde lid, per 1 juli 2003 (in euro per maand)**

Opleidingsniveau 2	1456
Opleidingsniveau 3	1593
Opleidingsniveau 4	1791
Opleidingsniveau 5	2015
Opleidingsniveau 6	2064

Concept algemene maatregel van bestuur met nota van toelichting inzake wijzigingen van de rechtspositionele besluiten vanwege de overige in de basistekst opgenomen afspraken

Artikel I

Het Besluit algemene rechtspositie politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen f tot en met bb worden geletterd g tot en met cc.
2. Na onderdeel e wordt een nieuw onderdeel ingevoegd, luidende:
f. vakantiewerker: een scholier of student die ten tijde van onderbreking van zijn opleiding wegens vakantie, voor een periode van ten hoogste acht weken is aangesteld voor het verrichten van ondersteunende werkzaamheden;
3. In onderdeel i (oud: onderdeel h) wordt de tekst na de zinsnede “en andere taken ten dienste van de politie” vervangen door: , de bijzondere ambtenaar van politie en de vakantiewerker.

B

Na artikel 2 worden twee nieuwe artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 2a

1. Indien betrokkene direct voorafgaand aan de aanstelling nog geen ambtenaar in de zin van dit besluit was, kan op zijn aanvraag en na consultatie van de ondernemingsraad in zeer bijzondere gevallen een aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd plaatsvinden waarbij dit besluit gedeeltelijk of andere algemene maatregelen van bestuur als bedoeld in artikel 50, eerste lid, van de Politiewet 1993, die specifiek betrekking hebben op ambtenaren in de zin van dit besluit, geheel of gedeeltelijk buiten toepassing kunnen worden verklaard.
2. Het eerste lid is niet van toepassing voor zover het betreft het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994.
3. Onverminderd het eerste lid, bedraagt de aanspraak op vakantie ten minste 144 uur per kalenderjaar bij een volledige betrekking en naar evenredigheid bij een andere betrekkingssomvang.
4. De aanstelling in tijdelijke dienst, bedoeld in het eerste lid, geschiedt voor een periode van ten hoogste drie jaar.
5. Onze Minister kan nadere regels stellen omtrent het bepaalde in het eerste lid.

Artikel 2b

1. Indien betrokkene direct voorafgaand aan de aanstelling nog geen ambtenaar in de zin van dit besluit was en hij krachtens de artikelen 25, 42, eerste lid, en 52 van de Politiewet 1993 bij koninklijk besluit wordt benoemd, kan op zijn aanvraag aanstelling plaatsvinden in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd waarbij dit besluit gedeeltelijk, of andere algemene maatregelen van bestuur als bedoeld in artikel 50, eerste lid van de Politiewet 1993, die specifiek betrekking hebben op ambtenaren in de zin van dit besluit, geheel of gedeeltelijk, buiten toepassing kunnen worden verklaard.

2. Het eerste lid is niet van toepassing voor zover het betreft het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994.
3. Onverminderd het eerste lid, bedraagt de aanspraak op vakantie ten minste 144 uur per kalenderjaar bij een volledige betrekking en naar evenredigheid bij een andere betrekkingssomvang.
4. De aanstelling in tijdelijke dienst, bedoeld in het eerste lid, geschiedt voor een periode van ten hoogste zeven jaar.
5. Onze Minister kan nadere regels stellen omtrent het eerste lid.

C

Aan artikel 9 wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

7. Degene ten overstaan van wie de eed of belofte wordt afgelegd verzoekt de betrokkene aan te geven op welke wijze hij de eed of belofte wenst te bekrachtigen, onder de mededeling dat bij de bekrachtiging kan worden afgeweken van de voorgeschreven formulering indien de geloofsplicht van de betrokkene daartoe noopt.

D

Artikel 12 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vijfde lid wordt de zinsnede “met een deelbetrekking” vervangen door: met een andere betrekking dan een volledige betrekking.
2. Aan het achtste lid wordt een volzin toegevoegd, luidende:
Van de vastgestelde tijdstippen kan uitsluitend worden afgeweken:
 - a. met instemming van de betrokken ambtenaar of
 - b. tenzij op grond van artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet die wet niet van toepassing is.

E

Artikel 13 komt als volgt te luiden:

Artikel 13

1. Voor de ambtenaar geldt een arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week, tenzij de ambtenaar eenmalig kiest voor de volledige betrekking van gemiddeld 36 uur per week.
2. De eenmalige keuze, bedoeld in het eerste lid, maakt de aspirant bij zijn aanstelling op grond van artikel 3, tweede lid.
3. Onverminderd het eerste lid is bij een aanvraag tot uitbreiding van de betrekkingssomvang artikel 2, negende lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.

F

Artikel 13a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vijfde lid vervalt de zinsnede “en 50% ingehouden van de door de ambtenaar over die uren genoten politie-flexibiliteitstoelage, bedoeld in artikel 16a van het Besluit bezoldiging politie”.
2. Aan het vijfde lid wordt de volzin toegevoegd, luidende: De inhouding op het salaris bedraagt 25% indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, op 15 maart 1999 ten minste de 49-jarige leeftijd heeft bereikt..
3. Het zesde lid vervalt onder vernummering van het zevende lid tot het zesde lid.

G

Artikel 16 vervalt.

H

Artikel 19 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt de zinsnede “met een deelbetrekking” vervangen door: met een andere betrekking dan een volledige betrekking.
2. Aan het vijfde lid, onderdeel a, wordt na 7^o toegevoegd:
 - 8^o. adoptieverlof als bedoeld in artikel 41a.
 - 9^o. partieel uittreden als bedoeld in artikel 13a.
 - 10^o. minder werken als bedoeld in artikel 28b.

I

In artikel 20 komt de laatste volzin te luiden: Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt dit maximum vastgesteld op een evenredig deel van het maximaal aantal uren bij een volledige betrekking.

J

Artikel 22 komt als volgt te luiden:

Artikel 22

1. Over de tijdstippen waarop de vakantie zal ingaan, alsmede over de tijdvakken waarin deze eventueel zal worden gesplitst, beslist het bevoegd gezag in goed overleg met de ambtenaar.
2. De ambtenaar met een volledige betrekking dient in elk kalenderjaar ten minste 108 uur vakantie op te nemen waarvan ten minste 72 uur over een aaneengesloten periode. Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt het aantal in de eerste volzin genoemde uren vastgesteld op een evenredig deel van het aantal uren bij een volledige betrekking.

K

Artikel 23 komt als volgt te luiden:

Artikel 23

1. Indien de ambtenaar in een kalenderjaar de aanspraak op vakantie niet geheel heeft genoten, wordt de niet genoten vakantie naar het volgende kalenderjaar overgeboekt tot een maximum van de aanspraak van de ambtenaar over een vol kalenderjaar berekend volgens de artikelen 17 tot en met 19, verminderd met het minimaal op te nemen uren vakantie, genoemd in artikel 22, tweede lid.
2. In individuele gevallen kan het bevoegd gezag toestaan dat in een bepaald jaar wordt afgeweken van de overeenkomstig het eerste lid maximaal naar een volgend kalenderjaar over te boeken vakantie-aanspraken.
3. Indien het bevoegd gezag ingeroosterde vakantie-uren intrekt dan wel de ambtenaar de overeenkomstig artikel 22, tweede lid, minimaal op te nemen vakantie niet of niet geheel kan verlenen vanwege ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering, is het eerste lid niet van toepassing.

L

Na hoofdstuk IV. Vakantie wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk IV.a Individuele keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden

Artikel 28a

1. De ambtenaar kan bij het bevoegd gezag een aanvraag indienen om gedurende het eerstvolgende kalenderjaar meer uren te werken dan het aantal uren dat op grond van artikel 12, vierde en vijfde lid, voor hem is vastgesteld.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal uren dat meer gewerkt kan worden ten hoogste 200 uren per kalenderjaar. Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt dit maximum vastgesteld op een evenredig deel van het maximaal aantal uren bij een volledige betrekking, waarbij het aantal te werken uren op jaarbasis gemiddeld per week niet meer mag bedragen dan 40 uur .
3. De aanvraag, bedoeld in het eerste lid, wordt door het bevoegd gezag toegewezen tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Artikel 2, negende lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur is van toepassing.
4. Per meer te werken uur ontvangt de ambtenaar maandelijks een vergoeding ter grootte van zijn salaris per uur.

Artikel 28b

1. De ambtenaar kan bij het bevoegd gezag een aanvraag indienen om gedurende het eerstvolgende kalenderjaar minder uren te werken dan het aantal uren dat op grond van artikel 12, vierde en vijfde lid, voor hem is vastgesteld.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal uren dat minder kan worden gewerkt ten hoogste 80 uren per kalenderjaar. Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt dit maximum vastgesteld op een evenredig deel van het maximaal aantal uren bij een volledige betrekking.
3. De aanvraag, bedoeld in het eerste lid, wordt door het bevoegd gezag toegewezen tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Artikel 2, achtste lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur is van toepassing.
4. Per minder te werken uur wordt maandelijks een inhouding op het salaris van de ambtenaar toegepast ter grootte van zijn salaris per uur.

Artikel 28c

1. Artikel 28a is niet van toepassing op de ambtenaar:
 - a. van wie de gemiddelde wekelijkse werktijd met toepassing van artikel 13a is verminderd;
 - b. die op grond van artikel 13b non-activiteit geniet dan wel direct voorafgaande aan de non-activiteit verlof geniet;
 - c. die betaald ouderschapsverlof geniet als bedoeld in artikel 41;
 - d. die buitengewoon verlof van lange duur geniet als bedoeld in de artikelen 42, 43, 46 en 47, of
 - e. die gedeeltelijk ontslag is verleend als bedoeld in artikel 87a.
2. Artikel 28b is niet van toepassing op de ambtenaar:
 - a. die op grond van artikel 13b non-activiteit geniet dan wel direct voorafgaande aan de non-activiteit verlof geniet, of

b. die buitengewoon verlof van lange duur geniet als bedoeld in de artikelen 42, 43, 46 en 47,

Artikel 28d

1. Het bevoegd gezag stelt jaarlijks vast voor welke datum een aanvraag als bedoeld in de artikelen 28a en 28b, moet worden ingediend.
2. Het bevoegd gezag beslist op alle aanvragen die zijn ingediend voor de datum, bedoeld in het eerste lid, binnen drie maanden na die datum, doch uiterlijk een maand voor het kalenderjaar waarop de aanvraag ziet.

Artikel 28e

1. Indien het bevoegd gezag een fiscale regeling heeft getroffen, kan op aanvraag van de ambtenaar ten behoeve van deze fiscale regeling geheel of gedeeltelijk worden afgezien van
 - a. ten hoogste het recht op 21,6 uren vakantie per kalenderjaar bij een volledige betrekking, dan wel, indien de ambtenaar een andere betrekking dan een volledige betrekking heeft, een evenredig deel hiervan,
 - b. een vergoeding als bedoeld in artikel 28a, vierde lid,
 - c. een toelage als bedoeld in artikel 16, eerste lid, van het Besluit bezoldiging politie,
 - d. een uitkering als bedoeld in artikel 25a van het Besluit bezoldiging politie, mits met toepassing van het tweede lid van dat artikel door Onze Minister is bepaald dat de uitkering niet behoort tot de bezoldiging of tot het inkomen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, of
 - e. een uitkering als bedoeld in artikel 26 van het Besluit bezoldiging politie tenzij er sprake is van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering.
2. Indien de ambtenaar afziet van de in het eerste lid genoemde aanspraken, wordt de waarde van die aanspraken vastgesteld op de waarde op de dag waarop de ambtenaar aan de fiscale regeling gaat deelnemen.

Artikel 28f

Onze Minister kan nadere regels stellen ter uitvoering van dit hoofdstuk.

M

In artikel 35, zevende lid, wordt de zinsnede “met een deelbetrekking” vervangen door: met een andere betrekking dan een volledige betrekking.

N

Artikel 37, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel e vervalt.
2. Onderdeel f wordt geletterd e.

O

Artikel 40a komt als volgt te luiden:

Artikel 40a

1. De ambtenaar heeft aanspraak op buitengewoon verlof met behoud van zijn volledige bezoldiging voor de opvang bij calamiteiten in zijn persoonlijke levenssfeer.

2. Onder calamiteit wordt verstaan:
 - a. ziekte of andere onverwachte gebeurtenissen waardoor een noodsituatie ontstaat in de verzorging van een of meer van de in het vierde lid bedoelde personen;
 - b. een onverwachte gebeurtenis waardoor het noodzakelijk is dat de ambtenaar zelf onverwijld maatregelen moet treffen ter voorkoming of beperking van schade of onheil.
3. Het verlof is bedoeld voor de eerste opvang en het treffen van noodzakelijke voorzieningen en bedraagt ten hoogste 1 dienstdag per calamiteit voor ten hoogste 3 calamiteiten per jaar.
4. De personen voor wie verzorging kan worden verleend als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, zijn: de echtgenote of echtgenoot, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen van de ambtenaar.
5. De ambtenaar informeert het bevoegd gezag vooraf over het opnemen van het verlof onder vermelding van de reden.
6. Het bevoegd gezag kan verlangen dat de ambtenaar achteraf aannemelijk maakt dat daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Indien de ambtenaar daar redelijkerwijs niet in slaagt, kunnen de opgenomen uren in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.
7. Voor de toepassing van dit artikel is artikel 37, derde lid, van overeenkomstige toepassing.

P

Na artikel 40a wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 40b:

1. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet wordt aan de ambtenaar verlof met behoud van volledige bezoldiging verleend voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenote of echtgenoot;
 - b. een inwonend kind tot wie de ambtenaar als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenote of echtgenoot;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de ambtenaar en door hem duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.
2. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet wordt aan de ambtenaar verlof met behoud van volledige bezoldiging verleend voor de noodzakelijke verzorging in verband met ernstige ziekte van:
 - a. ouders;
 - b. stiefouders;
 - c. pleegouders;
 - d. schoonouders;
 - e. een niet-inwonend kind tot wie de ambtenaar in een familierechtelijke betrekking staat;
 - f. een niet-inwonend kind van de echtgenote of echtgenoot.
3. Het verlof, bedoeld in het eerste en tweede lid, bedraagt per kalenderjaar ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.

4. De ambtenaar meldt vooraf onder opgave van de reden aan het bevoegd gezag dat hij het verlof, bedoeld in het eerste en tweede lid, opneemt. Indien deze melding voorafgaand aan het verlof niet mogelijk is, geschiedt dit zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft de ambtenaar ook de omvang, de wijze van opnemen en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
5. Het bevoegd gezag kan achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging, bedoeld in het eerste en tweede lid. Indien de ambtenaar daar redelijkerwijs niet in slaagt, kunnen de opgenomen uren in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.
6. Voor de toepassing van dit artikel is artikel 37, derde lid, van overeenkomstige toepassing.

Q

Artikel 41 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. De ambtenaar die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft aanspraak op verlof. Indien de ambtenaar met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in een familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen aanspraak op verlof.
2. Onder vernummering van het tweede tot en met het negende lid tot het vierde tot en met elfde lid, worden twee nieuwe leden ingevoegd, luidende:
 2. De ambtenaar die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft aanspraak op ouderschapsverlof. Indien het op hetzelfde tijdstip meer dan één kind betreft, bestaat aanspraak op ouderschapsverlof als betref het één kind. Indien de ambtenaar met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen aanspraak op ouderschapsverlof.
 3. Geen aanspraak op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
3. De tweede volzin van zesde lid (oud vierde lid) komt als volgt te luiden:

De ambtenaar kan het bevoegd gezag verzoeken in afwijking van de eerste volzin het verlof op een andere wijze aaneengesloten te genieten of het verlof op te delen in ten hoogste drie niet aaneengesloten perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt.

R

Na artikel 41 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 41a

1. De ambtenaar heeft in verband met de adoptie van een kind aanspraak op verlof met behoud van bezoldiging.
2. De aanspraak op verlof in verband met adoptie bedraagt ten hoogste drie aaneengesloten weken. De aanspraak bestaat gedurende een tijdvak van zestien weken vanaf de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen zoals die dag is aangeduid in een door de ambtenaar aan het

bevoegd gezag overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat de aanspraak op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.

4. De ambtenaar meldt aan het bevoegd gezag het verlof in verband met adoptie uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

S

Artikel 69 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het derde tot het vierde lid wordt na het tweede lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

3. Aan de ambtenaar wordt de immateriële schade die hij ten gevolge van de uitoefening van zijn dienst lijdt in geld vergoed, voor zover hij terzake van deze schade op basis van een onherroepelijke rechterlijke uitspraak tegenover derden rechten op betaling van een geldsom kan doen gelden en mits hij deze rechten binnen zes maanden na de definitieve rechterlijke uitspraak cedeert aan de regio, de Staat der Nederlanden dan wel aan het LSOP.

2. Het vierde (oud: derde) lid wordt "cessie" vervangen door: cessies.

T

Artikel 71, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. Met inachtneming van de door het bevoegd gezag ter zake vastgestelde regels wordt met de ambtenaar ten minste eenmaal per jaar een gesprek gehouden over de vervulling van zijn functie in de afgelopen en komende periode en een gesprek over een persoonlijk ontwikkelingsplan. De hoofdzaken van beide gesprekken worden in overeenstemming met de ambtenaar in afzonderlijke, door de ambtenaar medeondertekende documenten vastgelegd. De ambtenaar ontvangt een afschrift van deze documenten.

U

Artikel 75 wordt als volgt gewijzigd

1. Het derde komt als volgt te luiden:

3. Het bevoegd gezag kent aan de ambtenaar die een diensttijd bij politie heeft van tien jaar of meer en aan wie ontslag is verleend op grond van artikel 91 of op grond van artikel 94, eerste lid, onderdeel e, een gratificatie toe, tenzij bij voortdurende van het dienstverband niet binnen een termijn van vijf jaar aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum zou bestaan. De gratificatie bedraagt een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van de eerstvolgende gratificatie bij ambtsjubileum waarop hij bij het voortduren van het dienstverband aanspraak zou maken.

2. Na vernummering van het vierde lid tot het vijfde lid wordt na het derde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

4. Het bevoegd gezag kent aan de ambtenaar die de zestigjarige leeftijd heeft bereikt en aan wie ontslag is verleend op grond van artikel 88 een gratificatie toe op voet

van het tweede lid, indien hij bij het voortduren van het dienstverband tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd aanspraak zou maken op een gratificatie bij 40- of 50-jarig ambtsjubileum.

V

Artikel 100 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de huidige tekst wordt de aanduiding "1". geplaatst.
2. Een lid wordt toegevoegd, luidende:
 2. De artikelen 13, 15 tot en met 28, 43 tot en met 48, 58, 59, 61, 64, en 71 zijn op de vakantiewerker niet van toepassing.

Artikel II

Het Besluit bezoldiging politie wordt als volgt gewijzigd:

.

A.

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel s vervalt.
2. De onderdelen f tot en met r worden geletterd g tot en met s.
3. Na onderdeel e wordt een nieuw onderdeel ingevoegd, luidende:
f. vakantiewerker: een scholier of student die ten tijde van onderbreking van zijn opleiding wegens vakantie voor een periode van ten hoogste acht weken is aangesteld voor het verrichten van ondersteunende werkzaamheden;.
4. In onderdeel i (oud: onderdeel h) wordt de tekst na de zinsnede 'en andere taken ten dienste van de politie' vervangen door: , de bijzondere ambtenaar van politie en de vakantiewerker.

B

Na artikel 3 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 3a

1. Het salaris van de vakantiewerker wordt vastgesteld op het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7 en 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de vakantiewerker, aangevuld met f. 150,00 per maand.
2. Het salaris bedoeld in het eerste lid wordt verhoogd met 15,7%.

C

In artikel 4, derde lid, vervalt de zinsnede ', 16a,'.

D

Artikel 8, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. Bij de aanstelling wordt het salaris vastgesteld op het minimum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal van bijlage 1 bij dit besluit.

E

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vierde lid komt als volgt te luiden:
4. De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds de aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar, tot het maximumsalaris van de geldende salarisschaal is bereikt.
2. In het vijfde lid vervalt de zinsnede ‘, onderdeel a,’.
3. Het zesde lid vervalt.

F

Artikel 10, tweede lid, vervalt onder vernummering van het derde lid tot het tweede lid.

G

In artikel 11 wordt de zinsnede “met een deelbetrekking” vervangen door: met een andere betrekking dan een volledige betrekking.

H

Artikel 16a vervalt.

I

In artikel 17 vervalt de zinsnede ‘, 16a,’.

J

In artikel 17a, tweede lid, wordt de zinsnede “met een onvolledige werktijd” vervangen door: met een andere betrekking dan een volledige betrekking.

K

Artikel 18 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vierde lid vervalt de zinsnede “op maandag tot en met vrijdag in het tijdvak van 22.00 uur tot 07.00 uur of op zaterdag of op zondag”.
2. Het elfde en twaalfde lid vervallen.

L

Artikel 19 komt als volgt te luiden:

Artikel 19

Aan de ambtenaar kan een toelage worden toegekend om reden van werving of behoud tot een maximum van f. 100.000,- per kalenderjaar.

M

Artikel 23 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid vervalt onderdeel a en worden de onderdelen b en c geletterd a en b.
2. Na vernummering van het derde en vierde lid tot het vierde en vijfde lid wordt na het tweede lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:
3. Het in het tweede lid genoemde bedrag wordt voor de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking naar evenredigheid vastgesteld.
3. In het vijfde lid wordt na "op grond van" ingevoegd: de artikelen 13a, 28b en 41 van het Besluit algemene rechtspositie politie dan wel op grond van.

N

Artikel 25a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste en tweede lid wordt voor het woord "eindejaarsuitkering" geplaatst: incidentele.
2. In het tweede lid vervalt het woord "ambtelijk".

O

Na artikel 25a wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 25b

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 8% van het door hem in dat jaar genoten salaris.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt tenminste $\text{€} 125,27$ per maand met dien verstande dat dit bedrag naar evenredigheid wordt verminderd indien:
 - a. het salaris van de ambtenaar niet op de eerste dag van een maand is aangevangen, dan wel indien de ambtenaar een deel van een maand geen salaris heeft genoten;
 - b. de ambtenaar in de loop van een maand slechts een gedeelte van zijn salaris heeft genoten.
3. Het in het tweede lid genoemde bedrag wordt voor de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking naar evenredigheid vastgesteld.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de ambtenaar:
 - a. in het jaar 2001 recht op een eindejaarsuitkering ter grootte van 2,50% van het door hem in dat jaar genoten salaris;
 - b. in het jaar 2002 recht op een eindejaarsuitkering ter grootte van 5,25% van het door hem in dat jaar genoten salaris of tenminste $\text{€} 81,40$ per maand, met dien verstande dat dit bedrag overeenkomstig het tweede en derde lid naar evenredigheid wordt verminderd.
5. Indien de ambtenaar recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt voor de toepassing van dit artikel het salaris in acht genomen zoals dit zou zijn genoten indien geen sprake zou zijn geweest van recht op een uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Indien voor de ambtenaar het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de ambtenaar te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, wordt hij voor de toepassing van dit artikel geacht geen salaris te genieten.
7. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
8. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling plaats conform het bepaalde in het tweede en zesde lid over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatste verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

P

Artikel 26, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. Aan de ambtenaar kan een uitkering worden toegekend om redenen van werving of behoud tot een maximum van f. 100.000,- per kalenderjaar.

Q

Artikel 27 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het dertiende tot en met het vijftiende lid tot het veertiende tot en met het zestiende lid wordt na het twaalfde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende: 13. Het verlof, bedoeld in het achtste lid, dat aan het einde van een kalenderjaar niet is verleend, wordt naar wens van de ambtenaar bij gelegenheid van de eerste salarisbetaling in het daarop volgende kalenderjaar uitbetaald als vergoeding, bedoeld in het achtste lid, dan wel toegevoegd aan het spaarverlof, bedoeld in de Regeling spaarverlof.

R

Aan artikel 29 wordt een lid toegevoegd, luidende:

4. Het bevoegd gezag kan regels stellen met betrekking tot het toekennen van de vergoeding aan ambtenaren die geen lid zijn van een mobiele eenheid.

S

In artikel 29a, aanhef en onder b, wordt na het woord "vakantie-uitkering" ingevoegd de zinsnede "en de uitkering, bedoeld in artikel 25b".

T

Artikel 31a vervalt.

U

Na artikel 37 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 37a

1. Indien de ambtenaar van 55 jaar of ouder op zijn aanvraag een functie wordt opgedragen waaraan een salarisschaal is verbonden met een lager maximum dan het maximum van de reeds voor hem geldende salarisschaal, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast.
2. De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het maximumsalaris behorende bij de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal met dien verstande dat dit bedrag niet negatief mag zijn.
3. In bijzondere gevallen kan het bevoegd gezag geheel of gedeeltelijk van de inhouding af zien.
4. Onze Minister kan nadere regels stellen.

T

Artikel 50 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de huidige tekst wordt de aanduiding "1." geplaatst.
2. Een lid wordt toegevoegd, luidende:
 2. De artikelen 6 tot en met 30 zijn niet van toepassing op de vakantiewerker.

U

Artikel 50a komt als volgt te luiden:

Artikel 50a

De bedragen, genoemd in bijlage I, behorende bij dit besluit, alsmede de bedragen, genoemd in de artikelen 3a, 14, 18, 23, 25b, 27 en 29 kunnen bij regeling van Onze Minister worden gewijzigd, met dien verstande dat met uitzondering van de bedragen, genoemd in de artikelen 14, 18 en 27, deze bedragen altijd worden aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie.

Artikel III

Het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1, onderdeel i, onder 1, wordt de zinsnede "het bedrag van de vakantie-uitkering" vervangen door: de bedragen van de vakantie-uitkering bedoeld in artikel 23 van het Besluit bezoldiging politie, en de uitkering op grond van artikel 25b van het Besluit bezoldiging politie.

B

Aan artikel 5, eerste lid, wordt na onderdeel b een onderdeel toegevoegd, luidende: c. degene, bedoeld in artikel 2, eerste lid onder a, die vakantiewerker is in de zin in het Besluit algemene rechtspositie politie, het lichaam, belast met de uitbetaling van zijn bezoldiging, schriftelijk mededeelt dat hij geen deelnemer wenst te zijn.

C

Artikel 9, tiende tot en met twaalfde lid, komen als volgt te luiden:

10. Onverminderd het eerste, tweede, derde en achtste lid, is de deelnemer voor zich en ieder van zijn gezinsleden aan de Dienst een nominale bijdrage verschuldigd die door Onze Minister wordt vastgesteld. Bij dit besluit kan Onze Minister, op advies van de commissie, tevens de wijze waarop en de termijnen waarin de nominale bijdrage door de deelnemer dient te worden afgedragen, vaststellen. De totale opbrengst van de nominale bijdrage wordt aangewend ter verlaging van het te verhalen percentage van de bijdrage, bedoeld in het eerste lid.

11. De nominale bijdrage, bedoeld in het tiende lid, is voor niet meer dan twee gezinsleden, bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder b tot en met e, verschuldigd.

12. De bijdrage, bedoeld in het eerste en het tweede lid, is verschuldigd met ingang van de datum waarop men deelnemer wordt. De nominale bijdrage, bedoeld in het tiende lid, is de deelnemer voor zich en zijn gezinsleden verschuldigd met ingang van een peildatum. Op advies van de commissie worden door Onze Minister regels gesteld met betrekking tot de peildatum. Ter bepaling van de datum waarop men gezinslid is

geworden, dient de deelnemer op verzoek van de Dienst een verklaring van voorafgaande verzekering van het desbetreffende gezinslid te overleggen.

Artikel IV

Het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Voor artikel 11 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 10a

Het bevoegd gezag kan ten behoeve van het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling een vervoerplan vaststellen. Het vervoerplan treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 11.

Artikel V

Voor de ambtenaar die op 30 juni 2001 een salaris ontving op grond van een van de salarisschalen 1 tot en met 5 van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie, zoals die bijlage luidde op 30 juni 2001, en van wie het salaris was vastgesteld op het voor zijn leeftijd in jaren genoemde bedrag, wordt met ingang van 1 juli 2001 het salaris vastgesteld op salarisnummer 0 van de voor die ambtenaar geldende salarisschaal en wordt aan die ambtenaar, onverminderd artikel 9, vijfde lid, van dat besluit, de salarisverhoging, bedoeld in artikel 9, eerste en tweede lid, van dat besluit, toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.

Artikel VI

1. De betrekkingssomvang van de ambtenaar die op 30 juni 2001 in een volledige betrekking was aangesteld, wordt op 1 juli 2001 gewijzigd in een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week, tenzij de ambtenaar kiest voor een volledige betrekking.
2. De in het eerste lid genoemde keuze kan vanaf 1 juni 2001 worden gemaakt doch dient uiterlijk op 31 augustus 2001 aan het bevoegd gezag kenbaar te worden gemaakt. Indien binnen deze termijn van drie maanden geen keuze kenbaar wordt gemaakt, wordt de ambtenaar geacht te hebben gekozen voor een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week met terugwerkende kracht tot 1 juli 2001.

Artikel VII

1. De betrekkingssomvang van de ambtenaar die op 30 juni 2001 in een deeltijdbetrekking was aangesteld, wijzigt op 1 juli 2001 niet vanwege dit besluit, tenzij de ambtenaar ervoor kiest zijn deeltijdbetrekking uit te breiden naar evenredigheid van de uitbreiding van 36 uur naar 38 uur per week.
2. De in het eerste lid genoemde keuze kan vanaf 1 juni 2001 worden gemaakt doch dient uiterlijk op 31 augustus 2001 aan het bevoegd gezag kenbaar te worden gemaakt.

Artikel VIII

1. Met ingang van 1 juli 2011 wordt de betrekkingssomvang van de ambtenaar van gemiddeld 38 uur per week gewijzigd in een betrekkingssomvang van gemiddeld 36 uur per week.

2. Met ingang van 1 juli 2011 komt artikel 13 van het Besluit algemene rechtspositie politie als volgt te luiden:

Artikel 13

Bij een aanvraag tot uitbreiding van de betrekkingssomvang is artikel 2, negende lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.

Artikel IX

Artikel 23 van het Besluit algemene rechtspositie politie is tot 1 januari 2005 niet van toepassing op niet genoten vakantie en verlof van jaren voor 1 januari 2002.

Artikel X

Indien de ambtenaar met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan of met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, en een of meer van deze kinderen de leeftijd van 8 jaren hebben bereikt op een tijdstip gelegen tussen 1 januari 2000 en 1 februari 2001, bestaat in afwijking van artikel 41 van het Besluit algemene rechtspositie politie tot 1 april 2002 aanspraak op verlof ten aanzien van die kinderen.

Artikel XI

Artikel 41, eerste lid, tweede volzin, en zevende lid (oud vijfde lid) van het Besluit algemene rechtspositie politie is mede van toepassing op de ambtenaar die voor het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit verlof heeft genoten mits aan de in artikel 41, eerste tot en met derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie terzake van het recht op verlof gestelde voorwaarden is voldaan.

Artikel XII

Met de inwerkingtreding per 1 januari 2002 van Hoofdstuk IV.a van het Besluit algemene rechtspositie politie vervalt artikel 20 van het Besluit algemene rechtspositie politie.

Artikel XIII (inwerkingtredingsbepaling)

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatblad waarin het wordt geplaatst, met dien verstande dat:

a. artikel I, onderdelen A, D, E, G, H, eerste lid, I, M en V, artikel II, onderdelen A tot en met J, M, V, en W, artikel III, onderdeel B en de artikelen IV tot en met VII terugwerken tot en met 1 juli 2001;

b. artikel I, onderdeel L, artikel II, onderdeel T en artikel XII met ingang van 1 januari 2002 in werking treden.

Nota van toelichting

Algemeen

Inleiding

Op 30 mei 2001 is het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2001-2003), hierna: het akkoord, getekend. Het akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003. In het akkoord zijn afspraken vastgelegd op het gebied van salariering, werktijd, personeelsbeleid en arbeid en zorg. Formalisering van deze afspraken leidt tot wijziging van de relevante rechtspositionele regelingen. Dit besluit strekt tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), het Besluit bezoldiging politie (Bbp) en het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 (Bgvp). In de hierna volgende artikelsgewijze toelichting wordt uitvoerig stil gestaan bij de achtergronden van de gemaakte afspraken en hoe deze hun uitwerking hebben gevonden in de desbetreffende rechtspositionele bepalingen. Enkele onderwerpen worden hierna kort geïntroduceerd.

Salarismaatregelen

In het akkoord is een aantal maatregelen op het gebied van salariering afgesproken. Onder meer betreft het de (gefaseerde) invoering van de eindejaarsuitkering, afschaffing van de jeugdschalen en een regeling omtrent de salariering van de vakantiewerker.

Werktijd

De volledige betrekking bij politie is gemiddeld 36 uur per week. In verband met de gewenste capaciteitsuitbreiding is de mogelijkheid geschapen voor politieambtenaren eenmalig een keuze te maken tussen gemiddeld 36 of 38 uur werken.

Tot deze introductie van de betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week was in een aantal bepalingen geregeld dat voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking diverse aanspraken en verplichtingen naar evenredigheid van een volledige betrekking golden. Nu er ook sprake is van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week zijn deze bepalingen aangepast: de desbetreffende aanspraken en verplichtingen blijven geformuleerd naar evenredigheid van een volledige betrekking maar kunnen zowel meer als minder bedragen dan bij een volledige betrekking.

Verruiming keuzes en opting out

Binnen de sector Politie is in het arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000 op beperkte schaal mogelijk gemaakt arbeidsvoorwaarden te ruilen. Deze mogelijkheden worden uitgebreid, met name op het punt van het ruilen van tijd en geld. Door de individuele keuzemogelijkheden te verruimen wordt de mogelijkheid van meer maatwerk in het arbeidsvoorwaardenpakket vergroot, hetgeen past in het huidige proces van maatschappelijke individualisering. Wanneer keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket kunnen worden gemaakt, neemt de waardering ervoor in het algemeen toe. Het vergroten van deze keuzevrijheid kan dan ook bijdragen aan de wervings- en bindingskracht van de politieorganisatie. Ten behoeve van de keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket is aan het Barp een hoofdstuk IVa toegevoegd waarin de keuzemogelijkheden zijn geregeld.

Met de nieuwe artikelen 2a en 2b van het Barp wordt voorts de mogelijkheid gecreëerd om een tijdelijke aanstelling te verlenen met op de persoon toegesneden

arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan met name gedacht worden aan een aanstelling met een salaris dat hoger is dan voor de functie gebruikelijk is en een pakket secundaire arbeidsvoorwaarden dat beperkter is dan bij de politie geldt.

Het buiten toepassing verklaren van (bepaalde onderdelen van) algemene maatregelen van bestuur heeft uiteraard ook tot gevolg dat de ministeriële regelingen die krachtens die (onderdelen van) algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld, niet op de ambtenaar van toepassing kunnen zijn.

Personeelsbeleid

Op dit gebied zijn onder meer afspraken gemaakt over loopbaanafbouw voor de ambtenaar van 55 jaar of ouder. Tevens is in verband met het verder vormgeven van op de ontwikkeling van de individuele ambtenaar gericht personeelsbeleid een persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen in de rechtspositieregeling. Met het oog op het inzetbaar zijn en houden van de ambtenaar en gezien onder andere de technologische ontwikkelingen en de hogere en steeds wijzigende eisen die aan zowel de politieorganisatie als geheel als aan de individuele politieambtenaar worden gesteld, is een beleid dat is gericht op de verdere (loopbaan)ontwikkeling van de ambtenaar van groot belang. De ambtenaar heeft er, ook met het oog op een verbetering van zijn arbeidsmarktpositie, eveneens belang bij zich gedurende zijn loopbaan verder te ontwikkelen.

Arbeid en zorg

Op het gebied van arbeid en zorg is een aantal afspraken gemaakt waarmee recht wordt gedaan aan een evenwicht tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de combinatie van arbeid en zorg en de verantwoordelijkheid van de ambtenaar om een bewuste keuze te maken hoe in voorkomende situaties arbeid en zorg worden gecombineerd. Dit is tevens van belang voor de arbeidsmarktpositie van de sector Politie, omdat goede mogelijkheden om arbeid en zorg te kunnen combineren daaraan een positieve bijdrage kunnen leveren. Met de politievakorganisaties zijn afspraken gemaakt met betrekking tot ouderschapsverlof en adoptieverlof. Daarnaast is rekening gehouden met de Wet aanpassing arbeidsduur. Deze wet, die op 1 juli 2000 in werking is getreden (Stb. 2000, 114), geeft de werknemer een geclausuleerd recht op aanpassing van de betrekkingssomvang. Dit geldt zowel in opwaartse zin (uitbreiding betrekkingssomvang) als neerwaartse zin. De uitbreiding in opwaartse zin is voor de sector Politie beperkt tot gemiddeld 38 uur per week omdat dit de maximale formele betrekkingssomvang is. Het ouderschapsverlof wordt verruimd. Deze verruiming volgt uit de Wet tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof (Staatsblad 2000, 545). Aangezien vorengenoemde wijzigingen van de ouderschapsverlofregeling niet alleen voor werknemers in de marktsector gelden maar ook voor de werknemers in de overheidssector op basis van de Wet ouderschapsverlof, is de regeling van het betaalde ouderschapsverlof voor het personeel in de sector Politie daarmee in overeenstemming gebracht. In het Barp wordt voorts een aanspraak op adoptieverlof opgenomen. Adoptieverlof voorziet in een behoefte van de ambtenaar die een kind wil adopteren en levert aldus een bijdrage aan de mogelijkheid arbeid en zorg te combineren. Daarnaast levert het een bijdrage aan een goede gewenning van het kind in het gezin.

Ziektekostenvoorzieningen

Tot slot van dit algemene gedeelte wordt opgemerkt dat in het Akkoord een aantal wijzigingen van de voorzieningen inzake ziektekosten voor (voormalig) politiepersoneel

is overeengekomen. Dit leidt niet tot aanpassing van het Bgvp maar tot wijziging op het niveau van de Regeling geneeskundige verzorging politie 1997. Het invoeren van de structurele eindejaarsuitkering heeft wel gevolgen voor de heffingsgrondslag waarover de procentuele GVP-premie wordt berekend.

Artikelsgewijs

Artikel I

onderdeel A

In artikel 1 is de definitie van vakantiewerker toegevoegd aan de begripsbepalingen. Tevens is de vakantiewerker toegevoegd aan de definitie van ambtenaar in de zin van dit besluit. Met de invoering van dit begrip wordt de mogelijkheid gecreëerd om vakantiewerkers te werven. Zoals uit de definitie blijkt, betreft het hier scholieren of studenten die nog bezig zijn met een opleiding.

onderdeel B

In artikel 2a, eerste lid, is bepaald dat slechts in “zeer bijzondere gevallen” mag worden besloten tot een tijdelijke aanstelling met op de persoon toegesneden arbeidsvoorwaarden. Hieruit blijkt dat een dergelijke aanstelling niet lichtvaardig mag worden verleend. Uitgangspunt blijft dat een reguliere aanstelling wordt verleend met het daarbij behorende pakket aan arbeidsvoorwaarden. Als echter is gebleken of aannemelijk is dat geen hooggekwalificeerde kandidaten van buiten de politiesector bereid zijn een tijdelijke aanstelling te accepteren waarop de reguliere arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, kan worden overwogen een tijdelijke aanstelling met op de persoon toegesneden arbeidsvoorwaarden te verlenen. Deze aanstelling kan alleen worden verleend op aanvraag van de betrokkene, die daar weloverwogen en in alle vrijheid om moet hebben verzocht. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden dient in beginsel gelijkwaardig te zijn aan het pakket arbeidsvoorwaarden bij een reguliere aanstelling.

Het betreft hier een specifieke vorm van aanstelling, waarbij de ondernemingsraad vooraf dient te worden geconsulteerd. De ondernemingsraad zal moeten worden geïnformeerd over de feiten en omstandigheden die aan het voornemen ten grondslag liggen.

Het nieuwe artikel 2b bepaalt onder welke voorwaarden bij koninklijk besluit benoemde ambtenaren een tijdelijke aanstelling met op de persoon toegesneden arbeidsvoorwaarden kan worden verleend. Het betreft de korpschefs en andere leden van de korpsleiding en de leden van de Raad van Bestuur van het LSOP. Vanwege de benoemingsprocedure kan de ondernemingsraad hierbij geen controlerende rol vooraf vervullen. Het bevoegd gezag dient echter na de benoeming aan de ondernemingsraad te motiveren dat bij het werven van een geschikte kandidaat zowel de interne als de externe arbeidsmarkt in ogenschouw is genomen.

Bij een aanstelling op grond van artikel 2a of 2b kan het Barp gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Welke bepalingen buiten toepassing blijven, zal afhangen van de afspraken die met betrokkene zijn gemaakt. De bepalingen inzake ontslag zullen veelal buiten toepassing worden verklaard omdat de ontslagbescherming die bij reguliere aanstellingen geldt, niet past bij deze aanstelling in tijdelijke dienst. De aanstelling moet desgewenst met onmiddellijke ingang kunnen worden beëindigd wanneer de ambtenaar niet de prestaties levert die in redelijkheid

mogen worden verwacht.

Andere algemene maatregelen van bestuur die voortvloeien uit artikel 50, eerste lid, van de Politiewet 1993 en die specifiek betrekking hebben op ambtenaren in de zin van het Barp, kunnen geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Daarbij kan worden gedacht aan onder meer het Bbp, het Besluit vergoeding dienstreizen politie en het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie.

In het tweede lid van de artikelen 2a en 2b is bepaald dat het Bgvp niet buiten toepassing kan worden verklaard. In het derde lid van die artikelen is een minimumaanspraak op vakantie neergelegd.

Er wordt nog op gewezen dat de regelgeving inzake pensioenen in verband met de aard van deze regelgeving niet buiten toepassing worden verklaard.

Aangezien deze nieuwe aanstellingsvorm uitdrukkelijk is bedoeld voor tijdelijke situaties, is in het vierde lid van artikel 2a bepaald dat de maximale duur van de aanstelling in tijdelijke dienst drie jaar bedraagt.

In afwijking hiervan is in het vierde lid van artikel 2b bepaald dat de maximale duur van de aanstelling in tijdelijke dienst zeven jaar bedraagt. De reden hiervoor is dat voor de hogere leidinggevende functies een langere aanstellingsduur gewenst is.

onderdeel C

Op basis van de Wet vorm van de eed (Stb. 1911, 215) bestaat er voor een betrokkene in het algemeen reeds de ruimte voor een beëdiging waarbij de bekrachtiging door middel van het uitspreken van de woorden "Zo waarlijk helpe mij God almachtig!" of "Dat beloof ik!" plaats kan maken voor een bekrachtiging overeenkomstig de godsdienstige verplichtingen van de betrokkene.

Thans is in overleg met de politievakorganisaties besloten in artikel 9 van het Barp op te nemen dat degene ten overstaan van wie de eed of belofte wordt afgelegd voorafgaand aan de beëdiging ook expliciet vraagt op welke wijze hij de eed of belofte wil bekrachtigen. Daarbij dient aan de betrokkene meegedeeld te worden dat de ruimte bestaat voor een van de standaard afwijkende bekrachtiging indien zijn godsdienstige gezindheid daartoe verplicht. Hiermee is vastgelegd dat een betrokkene ook wordt geattendeerd op de reeds langer bestaande mogelijkheid van een van de standaard afwijkende bekrachtiging. De bekrachtiging dient te geschieden in de Nederlandse taal. Indien de godsdienstige gezindheid dit voorschrijft, kan daarna tevens een bevestiging daarvan plaatsvinden in de aan de godsdienstige gezindheid specifiek verbonden taal.

onderdeel D

In artikel 12 is in het vierde lid voorgeschreven hoeveel uren een ambtenaar met een volledige betrekking op jaarbasis moet werken. De volledige betrekking bij de politie bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E) heeft tot gevolg dat een aantal bepalingen waarin was geregeld dat voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking diverse aanspraken en verplichtingen naar evenredigheid van een volledige betrekking golden, moeten worden aangepast. De desbetreffende aanspraken en verplichtingen blijven geformuleerd naar evenredigheid van een volledige betrekking maar kunnen nu zowel meer als minder bedragen dan bij een volledige betrekking.

De redactie van het vijfde lid van artikel 12 is dienovereenkomstig aangepast.

Ter illustratie: het aantal op jaarbasis te werken uren in het jaar 2001 bedraagt voor

een ambtenaar met een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week (38/36) * 1829 = 1931 uur. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt het aantal in 2001 te werken uren (32/36) * 1829 = 1626 uur.

Artikel 12, achtste lid, is gewijzigd om meer duidelijkheid te verschaffen omtrent de (on)mogelijkheden van verschuivingen in de aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaande aan de dienst. De aanvangs- en eindtijden van de dienst dienen uiterlijk vier dagen van te voren bekend te worden gemaakt. Van deze tijdstippen kan binnen vier dagen alleen nog in bijzondere gevallen worden afgeweken. Dit is mogelijk met instemming van de ambtenaar of als er sprake is van een uitzonderingssituatie als bedoeld in artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet. Het blijft echter wel mogelijk om binnen de termijn van vier dagen overwerk op te dragen.

onderdeel E

Om snel capaciteitsuitbreiding voor een periode van tien jaar mogelijk te maken, worden politieambtenaren eenmalig in de positie gebracht te kiezen tussen gemiddeld 36 of 38 uur werken per week. De constructie daarbij is dat de gemiddeld 38-urige werkweek geldt tenzij de ambtenaar aangeeft te willen blijven werken op basis van de volledige betrekking van gemiddeld 36 uur.

De keuze om te kunnen afzien van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week is éénmalig, en wordt gemaakt bij invoering van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week of bij een indiensttreding bij een korps na dat moment. In alle andere gevallen blijft het inwilligen van een wens van de ambtenaar tot wijziging van zijn betrekkingssomvang afhankelijk van hetgeen de Wet aanpassing arbeidsduur hierover stelt. Voor de keuze bij invoering van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week geldt een in de artikelen VI en VII opgenomen overgangsrecht.

Omdat het politieonderwijs is afgestemd op een gemiddelde werkweek van 36 uur, dient de aspirant de éénmalige keuze om te kunnen afzien van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week te maken op het moment waarop hij na het voltooien van de initiële opleiding wordt aangesteld als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak.

Voor de Regeling partieel uittreden (RPU), de Tijdelijke ouderenregeling (TOR), de bijzondere ontslaguitkering politie en de sociale zekerheid heeft de invoering van de betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week geen bijzondere gevolgen, omdat bij deze regelingen de betrekkingssomvang geen rol speelt.

Vanaf 1 juli 2011 geldt voor alle politieambtenaren weer een maximum van gemiddeld 36 uur per week.

De Wet aanpassing arbeidsduur (Stb. 2000, 114) is sinds 1 juli 2000 van kracht en is van toepassing voor de sector Politie. Op grond van deze wet blijft voor de ambtenaar de mogelijkheid bestaan zijn betrekkingssomvang aan te passen. De in deze wet in artikel 2, elfde lid, opgenomen mogelijkheid om af te wijken van de toepassing van de criteria bij een verzoek tot uitbreiding van de betrekkingssomvang, is niet van toepassing. In de regeling is expliciet opgenomen dat bij een dergelijk verzoek de criteria, bedoeld in het artikel 2, negende lid, van de wet gelden. Aangezien daarmee een regeling als bedoeld in het elfde lid is getroffen, is er geen plaats meer voor een andere invulling. Reden hiervoor is dat is beoogd dat deze verzoeken binnen de sector Politie op een gelijke wijze worden behandeld. Bij een verzoek tot vermindering van de betrekkingssomvang gelden uiteraard de criteria, bedoeld in artikel 2, achtste lid, van de wet.

onderdeel F

Het vijfde lid van artikel 13a is gedeeltelijk vervallen omdat de politie-flexibiliteitstoelagen ingebouwd in de salarissen per 1 oktober 2000.

Voor ambtenaren die op 15 maart 1999 ten minste de leeftijd van 49 jaar hebben bereikt, geldt in afwijking van artikel 13a, eerste lid, onder b, een lagere inhouding over het salaris, te weten 25%.

Met de politievakorganisaties is overeengekomen dat de referte-eis van 10 jaar voor de RPU opgenomen in artikel 13a, zesde lid, vervalt.

onderdeel G

Artikel 16 kan vervallen omdat de strekking van de bepalingen is opgenomen in artikel 22.

onderdeel H

In artikel 19 is de redactie van de aanspraken op het basis vakantieverlof en het leeftijdsgebonden vakantieverlof aangepast. Als gevolg van het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E) kan hier nu ook sprake zijn van meer verlofaanspraken dan bij een volledige betrekking. Dit geldt ook voor het aantal uren vakantieverlof waarvan de ambtenaar op grond van artikel 20 (per 1 januari 2002 artikel 28e van het Barp) jaarlijks kan afzien in het kader van een fiscale regeling.

Ter illustratie: het basis vakantieverlof voor een ambtenaar met een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week bedraagt $(38/36) * 165,6 = 174,8$ uur. Het basis vakantieverlof voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt $(32/36) * 165,6 = 139,2$ uur.

Het systeem van de vakantieopbouw houdt in dat in beginsel uitsluitend vakantie wordt opgebouwd over de gewerkte tijd. Op dit beginsel is een aantal uitzonderingen gemaakt. Het vijfde lid van artikel 19 van het Barp geeft een limitatieve opsomming van niet gewerkte tijd die toch meetelt voor de opbouw van verlofdagen (o.a. ziekte, vakantie en kortdurend verlof). De limitatieve opsomming bij verlof wordt uitgebreid met adoptieverlof, partieel uittreden als bedoeld in artikel 13a, en minder werken als bedoeld in artikel 28b.

Met uitzondering van de toevoeging van artikel 28b betreffen de toevoegingen herstel van omissies. Deze omissies hebben overigens in de uitvoering niet geleid tot een vakantie-uitkering die lager was dan beoogd.

onderdeel I

In verband met de mogelijkheid tot uitbreiding van de betrekkingssomvang naar 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E), kan het in dit artikel genoemde aantal vakantie-uren nu ook meer bedragen dan bij een volledige betrekking.

onderdeel J

De redactie van artikel 22 is aangepast aan de afspraken inzake het terugdringen en voorkomen van verlofstuwmeren. In het eerste lid is geregeld dat over het opnemen van het vakantieverlof na goed overleg met de ambtenaar door het bevoegd gezag wordt besloten. De zinsnede 'na goed overleg' ziet niet alleen op de procedure van dit overleg maar ook op de inhoud van dit overleg. Het overleg dient daarom tijdig plaats te vinden (procedureel) waarbij de ambtenaar en het bevoegd gezag open en reëel overleggen, rekening houdend met elkaars belangen (inhoud). Het bevoegd gezag dient bij het verlenen van het vakantieverlof zo veel mogelijk rekening te houden met de

wensen van de ambtenaar.

Het tweede lid regelt dat de ambtenaar met een volledige betrekking in elk kalenderjaar ten minste 108 uur vakantie op dient te nemen, waarvan ten minste 72 uur over een aaneengesloten periode. Voor de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt het aantal in de eerste volzin genoemde uren vastgesteld op een evenredig deel van het aantal uren bij een volledige betrekking. Hiermee is beoogd dat iedere politieambtenaar tenminste twee weken aaneengesloten vakantieverlof geniet, hetgeen bijdraagt aan het behoud van de gezondheid van de ambtenaar. De verplichting om ieder kalenderjaar een minimum aantal uren vakantieverlof op te nemen draagt bij aan het voorkomen van verlofstuwmeren.

onderdeel K

Ook de redactie van artikel 23 is aangepast aan de afspraken inzake het terugdringen en voorkomen van verlofstuwmeren. In het eerste lid is geregeld dat maximaal de aanspraak op verlof verminderd met het op grond van artikel 22, tweede lid, minimaal op te nemen verlof (108 uur bij een volledige betrekking) kan worden overgeboekt naar het volgende kalenderjaar. Omdat het bevoegd gezag na goed overleg met de ambtenaar besluit wanneer het verlof wordt opgenomen, kan de situatie zich niet voordoen dat dit minimaal op te nemen verlof niet wordt genoten, tenzij er sprake is van de uitzonderingssituaties, bedoeld in het tweede en derde lid.

Het tweede lid biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om in individuele gevallen toe te staan dat een ambtenaar een groter aantal uren kan overboeken naar het volgende kalenderjaar dan het eerste lid toestaat. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als een ambtenaar tijdelijk niet kan worden gemist vanwege bepaalde aan zijn persoon gekoppelde werkzaamheden die vóór een bepaalde periode dienen te worden afgerond. Indien er meer jaren achtereen voor een individuele ambtenaar gebruik moet worden gemaakt van deze bepaling, ligt een aanpassing van de bedrijfsvoering in de rede. Het is geenszins de bedoeling dat deze bepaling collectief wordt toegepast: het dient een op een individuele ambtenaar toegespitste afweging te zijn en te blijven. Het derde lid regelt de situatie waarin het bevoegd gezag vanwege ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering genoodzaakt is reeds verleend vakantieverlof in te trekken dan wel het vakantieverlof niet te verlenen. In deze gevallen is het eerste lid niet van toepassing.

onderdeel L

Artikelen 28 a en 28 b

In de artikelen 28 a en 28 b van het Barp is bepaald dat een ambtenaar in een kalenderjaar meer respectievelijk minder uren kan werken dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld. Het aantal extra te werken uren is beperkt tot maximaal 200 uur per jaar en voor het aantal minder te werken uren geldt een maximum van 80 uur. Voor ambtenaren met een andere betrekkingssomvang dan een volledige betrekkingssomvang gelden deze maxima naar evenredigheid van een volledige betrekking. Het is echter niet toegestaan dat door tijdelijk meer uren werken er, op jaarbasis bezien, sprake is van een werkweek van meer dan gemiddeld 40 uur per week.

Indien een ambtenaar in een bepaald kalenderjaar meer of minder uren wenst te werken, dient hij daartoe een aanvraag in. De aanvraag heeft altijd betrekking op het komende kalenderjaar. Het is dus niet mogelijk een aanvraag in te dienen voor over enige jaren. Het bevoegd gezag wijst de aanvraag toe, tenzij er sprake is van ernstige

bezwaren voor de bedrijfsvoering.

De beoordeling of ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering zich tegen de toewijzing van de aanvraag verzetten, geschiedt aan de hand van de criteria die in de Wet aanpassing arbeidsduur (Staatsblad 114, 2000) zijn neergelegd. Volgens die wet is er in ieder geval sprake van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering als het *meer* uren gaan werken leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële of organisatorische aard,
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

In het derde lid van artikel 28a is ten aanzien van een aanvraag tot vermeerdering expliciet bepaald dat de criteria in artikel 2, negende lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur gelden. Hiermee wordt uitgesloten dat ten aanzien van een dergelijke aanvraag op grond van artikel 2, elfde lid, van de wet een andere regeling wordt getroffen.

Als het gaat om *minder* uren werken is er in ieder geval sprake van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering als dat leidt tot ernstige problemen:

- a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren,
- b. op het gebied van veiligheid, of
- c. van roostertechnische aard.

Weliswaar is in het geval van minder uren werken geen afwijking van het bepaalde in artikel 2, achtste lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur mogelijk, maar om misverstanden te voorkomen is de toepasselijkheid van dit achtste lid nog eens expliciet opgenomen.

Het betreft hier overigens in beide gevallen de niet-limitatieve opsommingen uit de Wet aanpassing arbeidsduur. Ook andere belangen die ernstig zouden worden geschaad bij honorering van de aanvraag, kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen. Bovendien is het mogelijk dat bij de (gedeeltelijke) afwijzing van de aanvraag om meer uren te gaan werken, zaken een rol spelen die betrekking hebben op de ambtenaar zelf.

Daarbij kan gedacht worden aan de situatie dat het meer uren gaan werken voor de desbetreffende ambtenaar schadelijk zou zijn voor zijn gezondheid of dat de ambtenaar tenminste niet in voldoende mate functioneert. Hierbij wordt er overigens op gewezen dat de ambtenaar niet pas bij de behandeling van zijn aanvraag van het onvoldoende functioneren op de hoogte wordt gebracht. Het bevoegd gezag dient de ambtenaar in dat verband immers tijdig van zijn ontevredenheid over het functioneren op de hoogte te stellen en te beschikken over een goed gedocumenteerd personeelsdossier.

In het jaar dat meer of minder gewerkt wordt, geldt voor de ambtenaar een respectievelijk hoger of lager aantal te werken uren op jaarbasis. De meer te werken uren worden aangemerkt als reguliere arbeidstijd. Zij hebben geen andere status dan de overige werktijd. De minder te werken uren worden aangemerkt als reguliere niet ingeroosterde uren, niet als vakantieverlof. Omdat de formele betrekkingssomvang niet wijzigt, zijn er bij meer of minder werken geen gevolgen voor de berekening van de vakantie-uitkering en voor de pensioenaanspraken. Minder werken heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantiedagen. Net als dit bij de RPU het geval is, is de feitelijke afgesproken werktijd verminderd, zij het in dit geval tijdelijk. Om deze reden is er dus geen sprake van gedeeltelijk dienst verrichten en is artikel 19, vierde lid, van het Barp dat regelt dat er bij gedeeltelijke dienstverrichting slechts gedeeltelijk vakantie-opbouw plaatsvindt, vanzelfsprekend niet van toepassing.

Ongeacht het moment waarop de maximaal 200 uur meer worden gewerkt, vindt de uitbetaling van de vergoeding hiervoor maandelijks plaats. De berekening van de

maandelijkse vergoeding vindt plaats door het aantal uren dat meer gewerkt zal worden te delen door twaalf (kalendermaanden). Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met het voor de ambtenaar in die maand geldende uurloon. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat deze vergoeding geen onderdeel uitmaakt van de bezoldiging. Een tegenovergestelde verrekening vindt plaats bij minder werken. Ongeacht het moment waarop de maximaal 80 uur minder worden gewerkt, vindt er maandelijks een inhouding plaats. De berekening van de maandelijkse inhouding vindt plaats door het aantal uren dat minder gewerkt zal worden te delen door twaalf (kalendermaanden). Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met het voor de ambtenaar in die maand geldende uurloon. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat deze inhouding geen gevolgen heeft voor de hoogte van de formele bezoldiging.

Omdat de vergoeding of inhouding maandelijks plaatsvindt, heeft eventuele ziekte van de ambtenaar gedurende het kalenderjaar dat meer of minder gewerkt wordt, geen gevolgen voor de uitbetaling van de vergoeding of het toepassen van de inhouding. Ook eventueel overlijden of ontslag hebben geen gevolgen voor de verrekening behalve dat deze vervalpt op het moment van overlijden dan wel het moment dat het ontslag ingaat.

Artikel 28c

Dit artikel regelt in het eerste lid dat de ambtenaar die gebruik maakt van de RPU, de ambtenaar die op basis van de TOR non-activiteit geniet of direct daaraan voorafgaand verlof geniet, de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet en de ambtenaar die buitengewoon verlof van lange duur geniet, uitgesloten zijn van de keuzemogelijkheid om meer uren te gaan werken. De reden daarvoor is dat door het bieden van deze keuzemogelijkheid in bovengenoemde situaties de doelstellingen van RPU, langdurig verlof en ouderschapsverlof worden ondergraven. Gezien de inhoud van de TOR en de redenen waarom een ambtenaar buitengewoon verlof van lange duur geniet, is in het tweede lid geregeld dat het in deze gevallen niet mogelijk is om te kiezen voor minder werken.

Artikel 28d

De ambtenaar kan voorafgaande aan een kalenderjaar een aanvraag indienen om meer of minder uren te werken. Deze aanvraag moet worden ingediend vóór een door het bevoegd gezag nader vastgesteld tijdstip. Het bevoegd gezag beslist jaarlijks op één moment op de tijdig ingediende aanvragen. Hiermee wordt beoogd dat het bevoegd gezag op evenwichtige en eenduidige wijze kan beslissen op de aanvragen van alle betrokken individuen en wordt voorkomen dat er een verschil in behandeling van de betrokken individuen ontstaat. Dit is met name van belang indien het dienstbelang er zich tegen verzet dat alle aanvragen volledig worden gehonoreerd. Zoals reeds gemeld in de toelichting bij de artikelen 28 a en b, kan de gehele of gedeeltelijke afwijzing van een aanvraag uitsluitend geschieden als sprake is van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering, hetgeen dient te worden vastgesteld met toepassing van de criteria van de Wet aanpassing arbeidsduur.

Artikel 28e

De ambtenaar kan op basis van dit artikel verschillende, limitatief in dit artikel opgenomen bronnen voor fiscaal gefaciliteerde doelen benutten, tenzij sprake is van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering. Als fiscaal gefaciliteerde doelen kunnen bijvoorbeeld worden aangemerkt de aanschaf van een personal computer en/of bijbehorende randapparatuur, een fiets voor woon-

werkverkeer, de verlaging van de ouderbijdrage in de kosten van door de belastingdienst erkende kinderopvang, de opbouw van het individuele pensioen, de tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten voor het woon-werkverkeer en de kosten van scholing. Hierbij dient vanzelfsprekend rekening te worden gehouden met de diverse maximeringen die volgen uit de fiscale voorschriften. De bronnen en doelen dient het bevoegd gezag in overeenstemming met het regionaal georganiseerd overleg (RGO) vast te leggen in een regeling. Deze regeling dient ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Belastingdienst.

De waarde van de bronnen die een ambtenaar aanwendt voor de fiscaal gefaciliteerde doelen wordt vastgesteld op de waarde die deze bronnen hebben op de dag waarop de fiscale regeling ingaat. Reden hiervoor is gelegen in het feit dat het niet mogelijk is om de toekomstige waarde gedurende de looptijd van de regeling op voorhand vast te stellen. Ter illustratie het volgende voorbeeld. Het bevoegd gezag en het RGO zijn een fiscale regeling overeengekomen inzake de aanschaf van een computer (PC-privé), waarbij de kosten van de computer door de ambtenaar, afhankelijk van zijn salaris, geheel of gedeeltelijk kunnen worden voldaan door drie jaar lang maximaal drie verlofdagen per jaar in te leveren. De waarde van die dagen wordt bepaald aan de hand van het salaris per uur op de datum waarop de ambtenaar aan de regeling gaat deelnemen. Dit houdt in dat er geen rekening wordt gehouden met de hogere waarde van die verlofdagen in de loop van die drie jaren vanwege algemene salarismaatregelen, eventuele periodieke loonsverhogingen of bevorderingen.

Artikel 28f

Dit artikel biedt de minister de mogelijkheid nadere regels te stellen ter uitvoering van hoofdstuk IV.a van het Barp. Deze nadere regels kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op procedureregels met betrekking tot de aanvraag van de ambtenaar en de afhandeling daarvan. Daarnaast kunnen bijvoorbeeld regels worden gesteld omtrent de inhoud van de fiscale regelingen.

onderdeel M

In artikel 35 is de redactie van de aanspraak op buitengewoon verlof ten behoeve van activiteiten inzake de medezeggenschap aangepast. Als gevolg van het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E) kan hier nu ook sprake zijn van meer verlof dan bij een volledige betrekking.

onderdeel N

Onderdeel e van artikel 37, eerste lid, vervalt omdat hierover in een nieuw artikel 40b een bepaling wordt opgenomen.

onderdeel O

De tekst van de leden een en twee van artikel 40a zijn in overeenstemming gebracht met de bepalingen hieromtrent in het wetsvoorstel arbeid en zorg.

In het zesde lid is opgenomen dat de ambtenaar achteraf duidelijk moet maken dat er sprake was van een calamiteit. Het is aan de beoordeling van het bevoegd gezag of de ambtenaar redelijkerwijs aan deze verplichting heeft voldaan.

onderdeel P

Met de politievakorganisaties is overeengekomen om bij de afstemming tussen het

wetsvoorstel arbeid en zorg en het Barp, het wetsvoorstel uitgangspunt is. Dat betekent dat reeds bij ziekte van gezinsleden (een geclausuleerd) recht bestaat op verlof en aldus sprake is van een verruiming ten opzichte van de huidige situatie. Het recht op verlof bij ziekte (en daarmee ook bij ernstige ziekte) van gezinsleden bedraagt overeenkomstig het wetsvoorstel ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een kalenderjaar met behoud van de volledige bezoldiging.

Daarnaast is afgesproken om in aanvulling op het verlof bij ziekte van gezinsleden het huidige verlof in verband met ernstig zieke personen, niet zijnde gezinsleden, te behouden. Dit is thans neergelegd in artikel 40b, tweede lid. Dit verlof bedraagt, samen met het verlof in verband met ziekte van gezinsleden, ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een kalenderjaar.

Het bevoegd gezag beoordeelt in het geval van niet-gezinsleden in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van ernstige ziekte. Dat geldt nu ook al en functioneert naar tevredenheid. Voor de definitie van ernstige ziekte dient te worden aangesloten bij de huidige jurisprudentie. Dat betekent dat ernstige ziekte niet op één lijn kan worden gesteld met 'levensbedreigend'. Ernstige ziekte is een *ruimer* begrip. In recente uitspraken verwijst de rechter naar een rondzendbrief van het ministerie van Binnenlandse Zaken van 7 april 1956. Hierin staat dat sprake is van een ernstige ziekte indien de ziekte een zo ernstig karakter draagt, dat betrokkene in redelijkheid niet meer kan worden verplicht zijn dienst op de gewone wijze voort te zetten.

Tenslotte dient nog te worden opgemerkt dat indien de duur van het gemaximeerde verlof in individuele gevallen niet zou voldoen, een beroep kan worden gedaan op de hardheidsclausule voor wat betreft het toekennen van betaald of onbetaald buitengewoon verlof (artikel 39, eerste lid, Barp).

In een overzicht:

Barp oud:	Wetsvoorstel A&Z:	Barp nieuw:
· ernstige ziekte	· ziekte	· ziekte en ernstige ziekte
· inwonenden en niet inwonenden	· inwonenden	· inwonenden (ziekte) · uitwonenden (ernstige ziekte)
· onbepaalde duur	· ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een kalenderjaar	· ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een kalenderjaar (bij ziekte van gezinsleden en ernstige ziekte van niet gezinsleden samen)
· 100%	· 70%	· 100%
· hardheidsclausule	· -	· hardheidsclausule

onderdeel Q

In het eerste en tweede lid van artikel 41 wordt geregeld in welke situaties en voor wie er een aanspraak op betaald ouderschapsverlof bestaat. Zo zal er bij de geboorte, erkenning of adoptie van meerdere kinderen tegelijkertijd voor ieder kind een aanspraak op betaald ouderschapsverlof bestaan.

In de eerste plaats bestaat die aanspraak voor de ambtenaar die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot de kinderen. Dit zijn de vader en de moeder van

de kinderen die staande het huwelijk zijn geboren, de vader die de kinderen heeft erkend en de adoptieouder vanaf het moment dat de adoptieprocedure is afgerond. Adoptieouders die meerdere kinderen tegelijk gaan verzorgen staan voor een opgave die zich in zwaarte niet onderscheidt van de geboorte van een meerling. In beide gevallen gaat het om de komst van kinderen in een gezin, een gebeurtenis die om een nieuwe afstemming van arbeid en zorg vraagt. De aanspraak op ouderschapsverlof per kind geldt derhalve ook in geval van adoptie van meerdere kinderen tegelijk. Om dezelfde reden is de uitbreiding van de verlofaanspraak ook van toepassing op de ambtenaar die de verzorging van meer dan één kind tegelijkertijd op zich heeft genomen met het oogmerk om deze kinderen te adopteren. Het betreft hier de aspirant-adoptieouders en hun kinderen, ten aanzien van wie de adoptieprocedure nog niet is afgerond (er is nog geen familierechtelijke betrekking), maar die wel al de verzorging van de kinderen op zich hebben genomen. Juist in de eerste fase - de hechtingsfase bestaat behoefte aan verlof. Voor alle duidelijkheid, vanaf het moment dat de adoptiekinderen formeel in een familierechtelijke betrekking tot de adoptieouders komen te staan, is geen sprake van een nieuw recht op ouderschapsverlof.

In het zesde lid is neergelegd dat de ambtenaar kan verzoeken om de periode van het ouderschapsverlof op te splitsen in ten hoogste drie perioden, waarbij geldt dat iedere periode minimaal een maand moet beslaan. De mogelijkheid om het ouderschapsverlof te verdelen in verschillende perioden komt tegemoet aan de behoeften van ouders: zij kunnen dan het verlof opnemen op momenten die hen het beste schikken. Omdat splitsing niet moet leiden tot een grote versnippering van het verlof, mag het verlof in ten hoogste drie perioden van tenminste een maand worden opgedeeld.

onderdeel R

In het nieuwe artikel 41a wordt de aanspraak op verlof met behoud van bezoldiging bij adoptie van één of meer kinderen geregeld. De aanspraak op dit verlof bedraagt ten hoogste drie aaneengesloten weken. Deze termijn kan alleen op verzoek van de ambtenaar minder zijn dan het maximaal aantal weken. Het verzoek van de ambtenaar wordt gehonoreerd, voorzover de aanvraag niet meer bedraagt dan drie weken en wordt voldaan aan de overige vereisten genoemd in dit artikel.

De aanspraak op adoptieverlof gaat in vanaf het moment dat een of meer kinderen feitelijk ter adoptie zijn of worden opgenomen en bestaat dan gedurende een periode van 16 weken. Dit tijdstip is gekozen omdat het doel van het verlof is om ouders en kinderen de gelegenheid te bieden aan elkaar en hun nieuwe situatie te wennen. Gelet op de verschillende vormen van adoptie vormt dit tijdstip ook het enige juiste ijkpunt voor de beoordeling of er een recht op verlof bestaat.

Voorzover de ambtenaar een kind adopteert dat woont in het buitenland en aldaar wordt opgehaald door de adoptieouders, wordt voor de toepassing als aanknopingspunt genomen het moment dat de ouders het kind feitelijk onder hun hoede krijgen (mogelijk al tijdens hun verblijf in het buitenland). Voor deze ouders betekent dit dat zij recht hebben op verlof nog voordat het kind in Nederland is aangekomen. Zij zullen dan ook door middel van andere documenten aannemelijk moeten maken dat een kind ter adoptie zal worden opgenomen dan adoptieouders die een kind in Nederland ter adoptie opnemen.

Als documenten waaruit blijkt dat een kind in Nederland ter adoptie is opgenomen, gelden een verklaring van opneming in de gemeentelijke basisadministratie of een melding bij de Vreemdelingenpolitie. De documenten waaruit kan blijken dat de

ambtenaar in het land van herkomst de zorg voor het door hem of haar te adopteren kind op zich neemt, zijn in eerste instantie de machtiging voor voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse Ambassade in het land waar de opnemings zal plaatsvinden of, indien een dergelijke verklaring niet hoeft te worden verstrekt, andere bescheiden waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van de vergunninghouder (adoptieinstelling). Niet volstaan kan worden met een beginseltoestemming van de Minister van Justitie of een verklaring van de Raad voor de Kinderbescherming, waaruit blijkt dat de aanstaande adoptieouders geschikt zijn om te adopteren. Dergelijke verklaringen hebben betrekking op een fase waarin nog niet aantoonbaar is dat ook daadwerkelijk een kind ter adoptie zal worden opgenomen. Als terzake van een adoptieverzoek tegelijkertijd meer dan een kind ter adoptie wordt opgenomen, heeft de ambtenaar op grond van het derde lid eenmaal aanspraak op verlof.

Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van 16 weken te rekenen vanaf het moment dat het kind ter adoptie is opgenomen. Met deze periode van 16 weken wordt de mogelijkheid geboden het adoptieverlof enigszins flexibel, afgestemd op de individuele omstandigheden op te nemen. Bepalend is het moment waarop het kind aan de zorg van de adoptieouders is overgedragen, of dit nu in Nederland geschiedt of in het land van herkomst.

Als het voornemen van adoptie ontstaat op het moment dat het kind al langer dan 16 weken in het gezin is opgenomen, dan kan geen aanspraak op verlof meer worden gemaakt. De eerste periode van binding, waaraan het recht op verlof is gekoppeld, is dan immers verstreken.

Het vierde lid regelt de melding aan het bevoegd gezag door degene de adoptieverlof zal genieten. Aangegeven wordt wanneer en op welke wijze melding moet plaatsvinden. De melding moet tijdig plaatsvinden en wel uiterlijk drie weken voor de datum van ingang van het verlof. Hierdoor is het bevoegd gezag in staat maatregelen te treffen voor zijn organisatie.

In geval van adoptieverlof wordt de volledige bezoldiging gedurende maximaal drie weken doorbetaald.

Hierbij verdient aandacht het feit dat in het huidige wetsvoorstel arbeid en zorg wordt uitgegaan van een onbetaald adoptieverlof van vier weken. Dit betekent dat een ambtenaar na inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg conform het huidige wetsvoorstel een verzoek van een ambtenaar tot vier weken adoptieverlof dient te honoreren indien aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, echter met dien verstande dat het alsdan drie weken betaald verlof betreft en één week onbetaald verlof.

onderdeel S

Artikel 69 van het Barp zag uitsluitend op een vergoeding van materiële schade die de ambtenaar ten gevolge van de uitoefening van zijn dienst lijdt. Thans wordt het mogelijk gemaakt dat de ambtenaar ook immateriële schade die hij ten gevolge van de uitoefening van zijn dienst lijdt, vergoed krijgt.

Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen moet de ambtenaar de rechten cederen die hij terzake van de immateriële schade tegenover derden kan doen gelden. Anders dan bij de vergoeding van materiële schade kan deze cessie eerst plaatsvinden nadat op basis van een in rechte vaststaande uitspraak zeker is welke geldsom de ambtenaar terzake van de immateriële schade van derden kan vorderen. Hiervoor is gekozen omdat een - niet in rechte vaststaande - vordering tot vergoeding van immateriële schade een veel speculatiever karakter heeft dan een vordering tot

vergoeding van materiële schade en dus niet eenvoudig is vast te stellen op welke vergoeding de ambtenaar recht heeft. Daarnaast is ook rekening gehouden met artikel 6:106, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek dat strikte voorwaarden verbindt aan de overgang van een recht op vergoeding van immateriële schade.

Voor alle duidelijkheid wordt nog opgemerkt dat wil de ambtenaar aanspraak maken op de hieraan de orde zijnde vergoeding van immateriële schade, de onherroepelijke rechterlijke uitspraak niet kan strekken tot schadevergoeding in een andere vorm dan betaling van een geldsom.

onderdeel T

In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt - steeds in een perspectief van twee jaren en rekening houdend met de leeftijd, ervaring en privé-omstandigheden - aandacht besteed aan de (continue) ontwikkeling van de desbetreffende ambtenaar zelf en/of aan de inzetbaarheid van de ambtenaar. De gemeenschappelijk gewenste, op de desbetreffende ambtenaar toegesneden, (verdere) ontwikkeling hoeft niet uitsluitend verband te houden met de huidige functie van de ambtenaar of eventueel een andere (geambieerde) functie binnen de politieorganisatie, maar kan ook gericht zijn op een toekomstige functie buiten de politieorganisatie.

De afspraken over de wijze waarop (men kan daarbij denken aan een plan van aanpak dat ziet op bijvoorbeeld scholing of advies en begeleiding door derden) en de tijd waarin men het gemeenschappelijke ontwikkelingsdoel beoogt te bereiken en de daarvoor benodigde inspanningen van zowel het bevoegd gezag als de desbetreffende ambtenaar, worden schriftelijk vastgelegd. Dat geldt ook voor de (tussentijdse) evaluatie van deze afspraken.

Vanwege de band die er bestaat tussen de ontwikkeling van de ambtenaar en zijn functioneren, is er voor gekozen om voor het persoonlijk ontwikkelingsplan aansluiting te zoeken bij het functioneringsgesprek. Om het belang van zowel het functioneringsgesprek als het gesprek over een persoonlijk ontwikkelingsplan nog eens te benadrukken is thans in de regelgeving de eis opgenomen dat deze gesprekken ten minste eenmaal per jaar dienen plaats te hebben.

onderdeel U

Het derde lid stelt regels met betrekking tot de aanspraak op een proportionele ambtsjubileumgratificatie. Indien een ambtenaar wordt ontslagen op grond van arbeidsongeschiktheid of vanwege een reorganisatie wordt een gedeeltelijke gratificatie toegekend indien de ambtenaar een diensttijd bij politie heeft van tien jaar of meer en het betreffende ontslag maximaal vijf jaar voor het bereiken van een in het eerste lid genoemde ambtsjubileum plaatsvindt. De berekening van de gedeeltelijke gratificatie vindt plaats door het vaststellen van een breuk waarbij de doorgebrachte diensttijd de teller vormt en de noemer wordt gevormd door het ambtsjubileum waarop de ambtenaar binnen vijf jaar aanspraak zou maken. Deze breuk wordt vermenigvuldigd met het bedrag dat op grond van het eerste lid bij een ambtsjubileumgratificatie zou worden verstrekt.

Het vierde lid regelt de aanspraak op de ambtsjubileumgratificatie van de ambtenaar die vanwege de Aanvullende flexibele uitredingsregeling politie het behoud van uitzicht op de afspraken die samenhangen met functioneel leeftijdsontslag is toegekend. In dit geval wordt bij ontslag op zestigjarige leeftijd de ambtsjubileumgratificatie volledig toegekend indien er voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar sprake zou zijn geweest van een veertig- of vijftigjarig ambtsjubileum.

onderdeel V

Gezien het zeer tijdelijke karakter van de aanstellingen van vakantiewerkers is een aanzienlijk deel van de bepalingen uit het Barp niet van toepassing op vakantiewerkers. In het nieuwe tweede lid van artikel 100 is geregeld welke bepalingen dit zijn.

Artikel II

onderdeel A

Op 1 februari 1999 is de politie-flexibiliteitstoelage ingevoerd die was verbonden aan de laatste vijf salarisregels van de schalen 7 en 8. Conform afspraken met de politievakorganisaties is deze toelage per 1 oktober 2000 ingebouwd in de salarissen. De bepalingen omtrent deze toelage komen derhalve te vervallen. In artikel 1 is de definitie van vakantiewerker toegevoegd aan de begripsbepalingen. Tevens is de vakantiewerker toegevoegd aan de definitie van ambtenaar in de zin van dit besluit. Met de invoering van dit begrip wordt de mogelijkheid gecreëerd om vakantiewerkers te werven. Zoals uit de definitie blijkt betreft het hier scholieren of studenten die nog bezig zijn met een opleiding.

onderdeel B

In het nieuwe artikel 3a is de salariëring van de vakantiewerker geregeld. Mede vanwege het vervallen van de jeugdschalen (zie artikel II onderdelen C en D) is voor de salariëring van vakantiewerkers een speciale voorziening getroffen. De vakantiewerker ontvangt een salaris dat bestaat uit het wettelijk minimum (jeugd)loon dat bij de leeftijd van de vakantiewerker hoort, en een aanvulling van f.150,- per maand. Omdat de vakantiewerker geen vakantieverlof opbouwt en geen vakantie-uitkering ontvangt, wordt dit gecompenseerd door een verhoging van het salaris met 15,7%. Dit percentage is gebaseerd op het wettelijk recht op vakantie van 20 dagen (7,7% van het gemiddeld aantal werkbare dagen per jaar) en het wettelijk recht op een vakantie-uitkering van 8% van het salaris.

onderdeel C

In verband met de inbouw van de politie-flexibiliteitstoelage in de salarissen per 1 oktober 2000 vervalt de in artikel 4, derde lid, de verwijzing naar artikel 16a.

onderdelen D en E

Met de politievakorganisaties is overeengekomen dat de jeugdschalen worden afgeschaft. Dientengevolge komen de bepalingen hieromtrent in de artikelen 8 en 9 te vervallen. In het vervolg geldt voor alle ambtenaren, ongeacht hun leeftijd, dezelfde systematiek voor het vaststellen van hun salaris en voor het toekennen van de periodieke verhoging in de voor de ambtenaar geldende salarisschaal. Voor ambtenaren die op 30 juni 2001 op basis van een jeugdschaal een salaris ontving geldt een overgangsbepaling (zie artikel V).

onderdeel F

In verband met het vervallen van de politie-flexibiliteitstoelage is het tweede lid geschrapt en is het derde lid vernummerd.

onderdeel G

In artikel 11 is de redactie van de aanspraak op salaris aangepast. Naast minder

salaris dan bij een volledige betrekkingssomvang kan hier nu ook, als gevolg van het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E), sprake zijn van meer salaris dan bij een volledige betrekking. Vanwege de nieuwe redactie van artikel 11 is het niet nodig om voor een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week afzonderlijke salaristabellen te introduceren: deze blijven afgestemd op een werkweek van gemiddeld 36 uur. Omdat de salaristabellen niet wijzigen blijft ook de uurloonbepaling (= $1/157^e$ deel van een maandsalaris) ongewijzigd.

Ter illustratie: het salaris voor een ambtenaar op schaal 7, salarisnummer 12, bedraagt bij een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week $(38/36) * f. 5463,-$ = f. 5766,50. In geval van een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt het salaris $(32/36) * f. 5463,-$ = f. 4846,00.

onderdelen H en I

Aangezien de op 1 februari 1999 ingevoerde politie-flexibiliteitstoelage op 1 oktober 2000 is ingebouwd in de salarissen komen de bepalingen omtrent deze toelage te vervallen.

onderdeel J

In artikel 17a is de redactie van de aanspraak op de in dit artikel genoemde toelagen aangepast. Naast lagere aanspraken kan hier nu ook als gevolg van het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E) sprake zijn van hogere aanspraken dan bij een volledige betrekking.

onderdeel K

Met de politievakorganisaties is de aanpassing van het vierde lid van artikel 18 overeengekomen. Het gevolg van deze aanpassing is dat het toekennen van een toelage niet meer afhankelijk is van het moment waarop de consignatie is opgelegd. Dientengevolge kunnen ook het elfde en twaalfde lid van dit artikel vervallen.

onderdeel L

Aan artikel 19 is de bepaling toegevoegd dat de toelage om reden van werving of behoud is gemaximeerd tot een bedrag van f. 100.000,- per jaar. Hiermee wordt voorkomen dat er ongewenst hoge toelagen worden toegekend.

onderdeel M

Als gevolg van het opnemen van de mogelijkheid om de betrekkingssomvang uit te breiden tot gemiddeld 38 uur per week (zie artikel I, onderdeel E) is in artikel 23 de aanspraak op een minimum vakantie-uitkering zodanig aangepast dat sprake kan zijn van zowel een hogere als een lagere minimum vakantie-uitkering dan bij een volledige betrekking.

Ter illustratie: de minimum vakantie-uitkering bedraagt bij een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week $(38/36) * f. 271,99$ = f. 287,10. In geval van een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt de minimum vakantie-uitkering $(32/36) * f. 271,99$ = f. 241,77.

onderdeel N

De toevoeging van het woord "incidentele" maakt duidelijk dat het hier om een andere uitkering gaat dan de uitkering, bedoeld in artikel 25b.

onderdeel O

In het akkoord is overeengekomen dat er gefaseerd een 13^e maand wordt ingevoerd, vormgegeven als een structurele eindejaarsuitkering van 8% van het genoten salaris. Deze eindejaarsuitkering wordt net als de vakantie-uitkering maandelijks opgebouwd. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de zinsnede 'genoten salaris' erop ziet dat inhoudingen op het salaris vanwege gebruikmaking van de RPU, ouderschapsverlof, loopbaanaanpassing, spaarloon, CAO à la carte, langdurige ziekte en buitengewoon verlof, in mindering worden gebracht op de berekeningsbasis van de eindejaarsuitkering.

In het tweede lid is geregeld dat er, net als bij de vakantie-uitkering, sprake is van een gegarandeerd nominaal bedrag (vloerbedrag) dat tenminste per maand wordt opgebouwd. Reden voor dit vloerbedrag is gelegen in de relatie met de overeengekomen maatregelen inzake de aanpassingen van het stelsel van ziektekosten voor politie. Omdat het (her)invoeren van nominale kindpremies lager bezoldigd politiepersoneel zwaarder treft dan hoger bezoldigd politiepersoneel is, ter mitigering van dit effect, een vloerbedrag in de eindejaarsuitkering aangebracht. Het vloerbedrag wordt telkens overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector politie aangepast. Geregeld is dat dit vloerbedrag per maand naar evenredigheid wordt vastgesteld indien de ambtenaar slechts een gedeelte van de maand salaris heeft ontvangen dan wel die maand slechts een gedeelte van zijn salaris heeft genoten vanwege de bovengenoemde inhoudingen op zijn salaris. In het derde lid is geregeld dat het vloerbedrag per maand naar evenredigheid van een volledige betrekking wordt vastgesteld. Dit houdt in dat dit vloerbedrag voor ambtenaren met een deeltijdbetrekking naar evenredigheid lager is en voor ambtenaren met een betrekking van gemiddeld 38 uur per week naar evenredigheid hoger is.

In het vierde lid is de fasering van de invoering van de 13^e maand opgenomen. In het jaar 2001 bedraagt de structurele eindejaarsuitkering 2,50% van het genoten salaris en in het jaar 2002 bedraagt deze 5,25% van het genoten salaris. In het jaar 2001 is hierbij nog geen sprake van een maandelijks vloerbedrag in de opbouw van de eindejaarsuitkering omdat de nominale kindpremies voor de ziektekosten pas in het jaar 2002 gefaseerd worden ingebouwd. In het jaar 2002 is het vloerbedrag vastgesteld naar evenredigheid (5,25/8,00) van het volledige vloerbedrag vanaf het jaar 2003.

In het vijfde lid is geregeld dat ambtenaren die recht hebben op een uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de toepassing van dit artikel geacht worden het salaris te genieten waarvan sprake zou zijn geweest als de desbetreffende uitkering niet zou zijn genoten. Dit houdt in dat niet de aanvulling op de desbetreffende uitkering tot het voor de ambtenaar geldende salarisoniveau als berekeningsbasis wordt gehanteerd maar de som van uitkering en aanvulling.

In het zesde lid is geregeld dat ambtenaren waarvan de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de ambtenaar te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, voor de toepassing van dit artikel worden geacht geen salaris te genieten. Afspraken omtrent een dergelijk niveau van bezoldiging worden regelmatig gemaakt in verband met het verlenen van buitengewoon verlof.

Het zevende lid regelt de uitbetaling van de eindejaarsuitkering in de maand december.

Het achtste lid regelt de uitbetaling van de maandelijks opgebouwde aanspraak op de

eindejaarsuitkering als de ambtenaar in een kalenderjaar voor de maand december ontslag wordt verleend. De tot dan toe opgebouwde aanspraken op de eindejaarsuitkering worden in dat geval zo spoedig mogelijk na het ontslag uitbetaald. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de ontslaggrond (eigen verzoek, al dan niet eervol) geen rol speelt bij deze uitbetaling.

onderdeel P

Aan artikel 26 is de bepaling toegevoegd dat de uitkering om reden van werving of behoud is gemaximeerd tot een bedrag van f. 100.000,- per jaar. Hiermee wordt voorkomen dat er ongewenst hoge toelagen worden toegekend.

onderdeel Q

Een van de afspraken over het voorkomen en terugdringen van verlofstuwmeren betreft het afschaffen van de mogelijkheid van doorschuiven van het via verlof vergoede overwerk naar een volgend kalenderjaar. Als verlof vergoed overwerk dat aan het einde van een kalenderjaar niet is genoten, kan naar wens van de ambtenaar worden uitbetaald als vergoeding dan wel, binnen de fiscale mogelijkheden daaromtrent, worden toegevoegd aan het saldo van het spaarverlof. Dit laat onverlet dat het in beginsel de bedoeling is dat het als verlof vergoed overwerk zoveel als mogelijk binnen vier weken nadat het overwerk is verricht, wordt genoten.

onderdeel R

Het nieuwe vierde lid biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om ambtenaren die geen lid zijn van de ME de in dit artikel bedoelde ME-vergoeding toe te kennen als daarvoor gezien de werkzaamheden van de ambtenaar in verband met ME-inzet reden is. De regels die het bevoegd gezag stelt met betrekking tot het toekennen van de ME-vergoeding aan ambtenaren die geen lid zijn van de ME, dienen, net als alle andere regels die betrekking hebben op de rechtstoestand van de ambtenaar, te worden getroffen met instemming van het RGO.

onderdeel S

De toevoeging van de uitkering, bedoeld in artikel 25b, heeft tot gevolg dat de in dat artikel bedoelde eindejaarsuitkering ook onderdeel uitmaakt van de berekeningsgrondslag van het non-activiteitsinkomen voor ambtenaren die gebruik maken van de TOR. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de systematiek van uitbetaling van het non-activiteitsinkomen inhoudt dat de eindejaarsuitkering net als de vakantie-uitkering maandelijks wordt uitbetaald in plaats van eenmaal per jaar.

onderdeel T

De overwerkvergoeding en de ME-vergoeding worden in de praktijk niet voor fiscaal aantrekkelijke doelen aangewend omdat de bedragen van deze vergoedingen niet op voorhand bekend zijn. Om die reden is besloten deze in artikel 31a opgenomen mogelijkheden te laten vervallen. Aangezien artikel 31a overigens is opgenomen in het nieuwe artikel 28e van het Barp, vervalt artikel 31a volledig.

onderdeel U

In dit artikel wordt geregeld dat een ambtenaar van 55 jaar of ouder die op vrijwillige basis een lager gewaardeerde functie aanvaardt geen al te grote inkomensgevolgen ondervindt. Hij behoudt zijn formele salaris. Op dat salaris vindt een inhouding plaats ("bijdrage loopbaanafbouw"). De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris

dat de ambtenaar geniet en het maximumsalaris behorende bij de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal. Indien het huidige salarisbedrag van de ambtenaar lager is dan het maximum van de lagere schaal, vindt geen inhouding plaats tot het moment dat de inschaling boven het maximum van de lagere schaal komt.

De inhouding heeft geen gevolgen voor de pensioenaanspraken en het invaliditeitspensioen omdat het formele, niet verminderde salaris de grondslag blijft voor de desbetreffende regelingen.

onderdeel V

Gezien het zeer tijdelijke karakter van de aanstellingen van vakantiewerkers is een aanzienlijk deel van de bepalingen uit het Bbp niet van toepassing op vakantiewerkers. In het nieuwe tweede lid van artikel 50 is geregeld welke bepalingen dit zijn. Vanwege het zeer tijdelijke karakter van het dienstverband van vakantiewerkers zijn hun werkzaamheden ondersteunend en additioneel van karakter, en vallen daarom buiten de reguliere functiewaardering.

onderdeel W

In artikel 50a zijn alle artikelen van het besluit opgesomd waarin bedragen staan genoemd. Deze bedragen kunnen bij ministeriële regeling worden gewijzigd. Omdat in artikel 3a een bedrag is genoemd, is dit artikel toegevoegd aan deze opsomming. Tevens is in dit artikel een onderscheid aangebracht tussen bedragen die automatisch wijzigen overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie en bedragen die niet automatisch wijzigen.

Artikel III

onderdeel A

Aan de definitie van de bezoldiging in de zin van dit besluit is de structurele eindejaarsuitkering op grond van artikel 25b van het Bbp toegevoegd. Hiermee is geregeld dat deze uitkering onderdeel uitmaakt van de heffingsgrondslag waarover de procentuele GVP-premie wordt berekend. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de definitie van vakantie-uitkering aan te scherpen.

onderdeel B

Gezien het zeer tijdelijk karakter van de aanstelling van de vakantiewerker en gezien het feit dat deze jongeren ofwel via de ouders voor ziektekosten zijn verzekerd ofwel gebruik maken van de speciale WTZ-studentenpolis, hebben vakantiewerkers de mogelijkheid om af te zien van het deelnemerschap in het kader van de geneeskundige verzorging voor de politie. Indien de vakantiewerker wil afzien van het GVP-deelnemerschap dan dient hij dit te melden aan zijn bevoegd gezag. Bij het aanstellingsgesprek dient het bevoegd gezag de vakantiewerker te informeren over de mogelijkheid om af te zien van het GVP-deelnemerschap en hem te vragen naar zijn keuze daaromtrent.

onderdeel C

In het tiende tot en met het twaalfde lid van artikel 9 zijn enkele onjuiste verwijzingen gecorrigeerd. Tevens is het begrip "nominaal bedrag" in deze leden vervangen door het gangbare begrip "nominale bijdrage".

Aan het elfde lid, dat de afdracht van de nominale bijdrage voor meeverzekerde kinderen regelt, is in de periode van 1 januari 1995 tot en met 31 december 2001 geen

uitvoering gegeven omdat deze afdracht in genoemde periode niet heeft plaatsgevonden. Omdat dit elfde lid per abuis is blijven bestaan, is het formaliseren van de afspraak tot het wederom invoeren van een nominale bijdrage voor meeverzekerde kinderen niet nodig. De omvang van deze nominale bijdrage is net als voor de overige bijdragen vastgesteld in de Regeling geneeskundige verzorging politie 1997. De volzin die de omvang van deze nominale bijdrage regelde, is derhalve vervallen.

In het twaalfde lid is de in de Regeling geneeskundige verzorging politie 1997 te stellen nadere precisering van de peildatum voor de afdracht van de nominale bijdrage komen te vervallen.

Artikel IV, onder A en B

Met artikel 10a wordt de korpsen de mogelijkheid gegeven een vervoerplan op te stellen waarin de verschillende mogelijkheden op het gebied van vergoeding voor woon-werkverkeer worden vastgelegd. Over een dergelijk vervoerplan dient overeenstemming te worden bereikt met het RGO. Met een vervoerplan kan een korps maatwerk leveren en rekening houden met de eigen omstandigheden.

Indien een vervoerplan is vastgesteld kan de ambtenaar geen aanspraak meer maken op aanspraken ingevolge artikel 11 van het besluit.

Artikel V

In dit overgangsartikel is geregeld op welke wijze het vervallen van de jeugdschalen (zie artikel II, onderdelen C en D) uitwerkt voor ambtenaren die volgens die schalen werden bezoldigd. Met het vervallen van de jeugdschalen worden deze ambtenaren geplaatst op het nieuwe minimum van de salarisschaal: salarisnummer 0. De toekenning van een reguliere periodieke verhoging, bedoeld in artikel 9, blijft gekoppeld aan de verjaardag van de ambtenaar en niet aan zijn aanstellingsdatum. Bij de eerstkomende verjaardag van deze ambtenaar na 1 juli 2001 vindt dus een periodieke verhoging plaats.

Dit laat onverlet dat het bevoegd gezag, als daartoe aanleiding is, de datum van de periodieke loonsverhoging kan vervroegen naar een datum die voor de datum van de verjaardag van de ambtenaar ligt.

Artikel VI

In dit overgangsartikel zijn de gevolgen van de introductie van een betrekkingsomvang van gemiddeld 38 uur per week voor ambtenaren met een volledige betrekking opgenomen (zie artikel I, onderdeel E). Voor een ambtenaar met een volledige betrekking geldt dat zijn huidige betrekkingsomvang wijzigt in een betrekkingsomvang van gemiddeld 38 uur per week, tenzij hij te kennen geeft zijn betrekkingsomvang te willen handhaven op het niveau van een volledige betrekking. Deze mededeling kan, zoals ook reeds bij brief van 31 mei 2001, nr EA 2001/U... is meegedeeld, in de periode van 1 juni tot 1 september 2001 aan het bevoegd gezag kenbaar worden gemaakt. Indien een ambtenaar niet uiterlijk 31 augustus 2001 te kennen geeft dat hij zijn huidige betrekkingsomvang wil handhaven, geldt voor hem met terugwerkende kracht tot 1 juli 2001 een betrekkingsomvang van gemiddeld 38 uur per week. Vanwege de terugwerkende kracht van de wijziging van de betrekkingsomvang wordt bij de uitbetaling van de salarissen tot de maand september 2001 uitgegaan van een betrekkingsomvang van gemiddeld 36 uur per week. Op deze wijze wordt voorkomen dat ambtenaren die afzien van de betrekkingsomvang van gemiddeld 38 uur per week, geconfronteerd worden met een inhouding op hun salaris vanwege te veel genoten

salaris in de maanden juli en augustus. Ambtenaren waarvan de betrekkingssomvang met terugwerkende kracht tot 1 juli 2001 gemiddeld 38 uur per week wordt, ontvangen een nabetaling over de maanden juli en augustus. Wel dienen deze ambtenaren de uren die zij, op jaarbasis bezien, in de maanden juli en augustus 2001 te weinig hebben gewerkt, te compenseren. Dit kan door in het resterende deel van het jaar meer uren te werken maar ook door het afboeken van verlofdagen of in tijd vergoed overwerk.

Artikel VII

In dit overgangsartikel zijn de gevolgen van de introductie van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week voor ambtenaren met een deeltijdbetrekking opgenomen. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking geldt dat zijn betrekkingssomvang niet wijzigt, tenzij hij te kennen geeft zijn betrekkingssomvang te willen verhogen tot evenredigheid aan een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week in plaats van evenredigheid aan de volledige betrekking.

De reden waarom voor ambtenaren met een deelbetrekking is gekozen voor deze ten opzichte van ambtenaren met een volledige betrekkingssomvang afwijkende vormgeving, is gelegen in het feit dat deeltijders over het algemeen een zeer bewuste keuze voor het aantal te werken uren per week hebben gemaakt. Gezien de verwachting dat het merendeel van de deeltijders geen wijziging van hun betrekkingssomvang zal wensen vanwege de introductie van een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week, is ter beperking van de administratieve last gekozen voor deze afwijkende vormgeving. De afwijkende vormgeving heeft geen betrekking op de wijze waarop bij de invoering wordt omgegaan met de in artikel VI van dit besluit genoemde wijze van betaling en het compenseren van, op jaarbasis bezien, te weinig gewerkte uren.

Artikel VIII

In het eerste lid van dit overgangsartikel is geregeld dat vanaf 1 juli 2011 van alle ambtenaren met een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week de betrekkingssomvang van rechtswege wordt gewijzigd in een betrekkingssomvang van gemiddeld 36 uur per week. Van degenen die in deeltijd werken en hun betrekkingssomvang overeenkomstig artikel 13, eerste of tweede lid, van het Barp hebben uitgebreid, wordt de betrekkingssomvang dus niet gewijzigd.

In het tweede lid is geregeld dat de bepaling dat voor de ambtenaar een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week geldt tenzij hij eenmalig kiest voor een volledige betrekkingssomvang, vanaf 1 juli 2011 niet meer van toepassing is. Indien de ambtenaar zijn betrekkingssomvang wil wijzigen is op dat verzoek de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing. Aangezien in deze bepaling ook in het geval van een verzoek tot vermeerdering van de betrekkingssomvang expliciet is vastgelegd dat dat verzoek moet worden getoetst aan de criteria in artikel 2, negende lid, van de wet, is er geen plaats voor een andere invulling op grond van het elfde lid van dit artikel. Immers, er is een regeling getroffen.

Artikel IX

In dit artikel is in het kader van het wegwerken van verlofstuwmeren een overgangsmaatregel getroffen voor reeds opgebouwde vakantie. Hiermee wordt voorkomen dat de ambtenaar rauwelijks met het nieuwe regime worden geconfronteerd.

Artikel X

Met ingang van 1 februari 2001 bestaat in geval van meerlingen voor ieder kind een aanspraak op ouderschapsverlof. Deze verruiming van het ouderschapsverlof volgt uit de Wet tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof (Stb. 2000, 545 en 546) en is op grond van de Wet op het ouderschapsverlof ook van toepassing op politieambtenaren. De oorspronkelijk nagestreefde datum van inwerkingtreding was 1 januari 2000, maar deze wetswijziging is uiteindelijk pas per 1 februari 2001 in werking getreden. Als gevolg van deze verlate inwerkingtreding zullen ouders en verzorgers van meerlingen die na 1 januari 2000 8 jaar zijn geworden, geen rechten kunnen ontleen aan de nieuwe regeling. Dit werd niet wenselijk geacht en voor de desbetreffende personen is een overgangsregeling getroffen. Deze in de Wet tot wijziging van enige bepalingen van de wet van 30 november 2000 tot wijziging van titel 7:10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof opgenomen overgangsregeling is niet direct of op grond van de Wet op het ouderschapsverlof van toepassing op politieambtenaren. Daarom is voor de politieambtenaar thans een vergelijkbare overgangsregeling getroffen. Deze overgangsregeling houdt in dat ouders van kinderen die de leeftijd van 8 jaar hebben bereikt tussen 1 januari 2000 en 1 februari 2001, tot 1 april 2002 wordt gegund om alsnog extra ouderschapsverlof op te nemen. Door middel van de circulaire van 30 maart 2001, nr. EA2001/U53629, is deze overgangsregeling reeds bekendgemaakt.

Artikel XI

Ambtenaren die hun aanspraak op ouderschapsverlof hebben genoten onder het oude artikel 41 en zodoende een keer ouderschapsverlof hebben genoten op grond van geboorte, erkenning en/of adoptie van meer kinderen tegelijk, hebben onder de nieuwe regeling nog een aanspraak op ouderschapsverlof. Om iedere onduidelijkheid op dit punt uit te sluiten, is terzake een afzonderlijke overgangsbepaling opgenomen. Wel geldt dat men aan de in de eerste drie leden van artikel 41 van het Barp gestelde voorwaarden moet voldoen. Een en ander komt overeen met hetgeen in de Wet tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof is geregeld.

Artikel XII

Artikel 20 kan vervallen aangezien het daarin bepaalde is opgenomen in artikel 28e, eerste lid, aanhef en onder a. Omdat artikel 28e eerst op 1 januari 2002 in werking zal treden, vervalt artikel 20 pas op dat moment.

Artikel XIII

Op basis van het akkoord werken de onderdelen die betrekking hebben op het afschaffen van de jeugdschalen, de beloning van vakantiewerkers en de werktijdverlenging terug tot 1 juli 2001. Voorts is overeengekomen dat de onderdelen die zien op de verruiming van de individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket eerst per 1 januari 2002 in werking treden.

Concept ministeriële regeling inzake de afspraken omtrent nachtdienstonthefving

Besluit

gelet op artikel 12, tiende lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie:

Artikel 1

1. De ambtenaar die 55 jaar of ouder is en op 15 maart 1999 ten minste de 49-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt op zijn aanvraag door het bevoegd gezag ontheffing verleend van het verrichten van dienst tussen 24.00 uur en 06.00 uur, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.

2. De aanvraag, bedoeld in het eerste lid kan worden gedaan vanaf:

- a. 1 januari 2002 door een ambtenaar van 57 jaar of ouder;
- b. 1 juli 2002 door een ambtenaar van 56 jaar of ouder;
- c. 1 januari 2003 door een ambtenaar van 55 jaar of ouder.

Artikel 2

Met ingang van de eerste betaalperiode na de dag waarop de in het eerste artikel bedoelde ontheffing wordt verleend, ontvangt de ambtenaar een maandelijksse toelage.

Artikel 3

1. De in het tweede lid bedoelde toelage wordt berekend door het aantal uren dat de ambtenaar in de twaalf kalendermaanden direct voorafgaand aan de in het eerste artikel bedoelde ontheffing dienst heeft verricht tussen 24.00 uur en 06.00 uur te vermenigvuldigen met f. 4,21 en dat bedrag vervolgens te delen door twaalf.

2. Het in het eerste lid genoemde bedrag wordt aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector Politie.

Artikel 4

De in het tweede lid bedoelde toelage behoort tot de bezoldiging in de zin van het Besluit bezoldiging politie.

Artikel 5

Het bevoegd gezag kan nadere regels stellen ten behoeve van de uitvoering van deze regeling.

Artikel 6

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2002.

Artikel 7

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling nachtdienstonthefving politie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Toelichting:

In het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector politie (2001-2003) is een tijdelijke regeling overeengekomen die het mogelijk maakt dat ambtenaren van 55 jaar en ouder kunnen verzoeken te worden ontheven van het verrichten van nachtdiensten. Onderdeel van deze regeling is dat, indien dit verzoek wordt gehonoreerd, het verlies aan inkomsten dat hiermee gepaard gaat gedeeltelijk wordt gecompenseerd.

Voor de volledigheid wordt er op gewezen dat deze regeling onverlet laat dat alle ambtenaren, ongeacht hun leeftijd, een verzoek tot ontheffing van het verrichten van nachtdiensten kunnen indienen. Indien zij echter niet behoren tot de doelgroep van deze regeling staat daar, indien het verzoek wordt gehonoreerd door het bevoegd gezag, geen gegarandeerde gedeeltelijke compensatie van het verlies aan inkomsten tegenover. Tevens wordt erop gewezen dat deze regeling niet dient ter vervanging van de bepalingen omtrent de vaste vergoeding bedoeld in artikel 15 van het Besluit bezoldiging politie, op grond waarvan een ambtenaar van 55 jaar of ouder, die vanwege omstandigheden buiten zijn toedoen een blijvend lager bedrag aan operationele toelage zou ontvangen, hiervoor volledig gecompenseerd wordt. Vanzelfsprekend dient deze regeling evenmin ter vervanging van eventuele regionale afspraken inzake financiële compensatie van nachtdienstontheffing voor oudere ambtenaren.

Artikel 1, eerste lid

Dit artikellid definieert de doelgroep van ambtenaren die voor de regeling in aanmerking komen. Ambtenaren die op 15 maart 1999 ten minste de 49-jarige leeftijd hebben bereikt en 55 jaar of ouder zijn, kunnen een verzoek tot ontheffing van het verrichten van nachtdiensten -met gedeeltelijke compensatie van het daarmee gepaard gaande verlies aan inkomsten- indienen. In dit lid wordt tevens een definitie gegeven van nachtdiensten: het betreft het verrichten van diensten tussen 24.00 uur en 6.00 uur. De aanvraag van de ambtenaar tot ontheffing van het verrichten van nachtdiensten wordt door het bevoegd gezag ingewilligd, tenzij er sprake is van zwaarwegend dienstbelang. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat voorafgaand aan het afwijzen van de aanvraag vanwege 'zwaarwegend dienstbelang' door het bevoegd gezag moet worden overlegd met de ambtenaar en dat de afwijzing van de aanvraag schriftelijk dient te geschieden voorzien van een adequate motivering. Tegen de afwijzing van zijn aanvraag kan de ambtenaar bezwaar aantekenen op basis van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 1, tweede lid

Ten einde de korpsen in de gelegenheid te stellen bij hun bedrijfsvoering te anticiperen op de mogelijkheden van deze regeling wordt het recht op het kunnen indienen van de aanvraag tot nachtdienstontheffing gefaseerd ingevoerd. Met ingang van 1 januari 2002 kunnen alleen ambtenaren die vanaf die datum 57 jaar of ouder zijn de desbetreffende aanvraag indienen en vanaf 1 juli 2002 kunnen alleen ambtenaren die vanaf die datum 56 jaar of ouder zijn de aanvraag indienen. Vanaf 1 januari 2003 kunnen ambtenaren die vanaf die datum 55 jaar of ouder zijn de aanvraag indienen.

Artikel 2

In dit artikel is het recht op een maandelijkse toelage ter compensatie van het verlies aan inkomsten vanwege de verleende nachtdienstonthefving neergelegd.

Artikel 3

In dit artikel is de berekening van de hoogte van de toelage geregeld. De toelage wordt berekend door het aantal uren dat de ambtenaar in de twaalf kalendermaanden direct voorafgaand aan het verlenen van de nachtdienstonthefving nachtdiensten heeft verricht te vermenigvuldigen met het nominale bedrag, genoemd in het eerste lid van dit artikel. Het bedrag dat aldus tot stand komt wordt gedeeld door twaalf (het aantal kalendermaanden in een jaar) en maandelijks uitgekeerd. In het tweede lid is geregeld dat het nominale bedrag telkens wordt aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector politie.

Artikel 4

In dit artikel is geregeld dat de toelage onderdeel uitmaakt van de bezoldiging in de zin van het Besluit bezoldiging politie. Dit houdt onder meer in dat de toelage onderdeel uitmaakt van de berekeningsbasis van de vakantie-uitkering en van de berekeningsbasis voor het non-activiteitsinkomen in de zin van de Tijdelijke ouderenregeling. Omdat de compensatie is vormgegeven als een maandelijkse vaste toelage maakt deze vanzelfsprekend ook onderdeel uit van de berekeningsbasis voor de pensioenopbouw.

Artikel 5

In dit artikel wordt het bevoegd gezag de mogelijkheid geboden om nadere regels te stellen ten behoeve van de uitvoering van deze regeling. Deze regels kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de aanvraagprocedure voor de nachtdienstonthefving of op de wijze waarop (i.c. aan de hand van welke administratie) het aantal uren nachtdienst wordt vastgesteld dat de ambtenaar het kalenderjaar voorafgaand aan het verzoek heeft verricht. Het bevoegd gezag dient over deze regels de instemming te verkrijgen van de ondernemingsraad.

Concept ministeriële regeling inzake de afspraken omtrent de ziektekosten

Besluit

gelet op de artikelen 7, 7a en 9 van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994

De Regeling geneeskundige verzorging politie 1997 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel I

A

Paragraaf 2 komt als volgt te luiden:

Paragraaf 2: Bijdragen

1. De bijdrage geneeskundige verzorging politie, bedoeld in artikel 9, eerste en tweede lid, van het Besluit bedraagt 5,99% van de heffingsgrondslag, waarvan 2,47% van de heffingsgrondslag op de deelnemer wordt verhaald.
2. Het bedrag van de heffingsgrondslag waarover geen bijdrage wordt berekend, wordt vastgesteld vanaf het salarisbedrag behorend bij schaal 11, salarisnummer 7, vermeld in bijlage I van het Besluit bezoldiging politie, verhoogd met de vakantie-uitkering, bedoeld in artikel 23 van het Besluit bezoldiging politie.
3. De nominale bijdrage geneeskundige verzorging, bedoeld in artikel 9, tiende lid, van het Besluit, bedraagt per maand:
 - a. voor de niet-AOW-gerechtigde deelnemer: f. 27,50;
 - b. voor de AOW-gerechtigde deelnemer: f. 77,50;
 - c. voor het niet AOW-gerechtigde gezinslid van de deelnemer: f. 27,50;
 - d. voor het AOW-gerechtigde gezinslid van de deelnemer: f. 77,50.
4. De nominale bijdrage geneeskundige verzorging, bedoeld in artikel 9, elfde lid, van het Besluit, bedraagt de helft van de in het derde lid, onderdeel c, genoemde bedrag.
5. In afwijking van het vierde lid bedraagt de nominale bijdrage voor de in artikel 9, elfde lid, van het Besluit bedoelde gezinsleden:
 - a. in het jaar 2002: f. 5,00;
 - b. in het jaar 2003: f 10,00.
6. De nominale bijdrage geneeskundige verzorging die de deelnemer verschuldigd is, wordt zo mogelijk door het lichaam, belast met de uitbetaling van de bezoldiging, maandelijks verhaald op de deelnemer en afgedragen aan de Dienst. Indien het lichaam, belast met de uitbetaling van de bezoldiging, niet in staat is de nominale bijdrage te verhalen op de deelnemer geschiedt de maandelijkse betaling van de verschuldigde nominale bijdrage door de deelnemer door middel van automatische incasso.
7. De in artikel 9, twaalfde lid, van het Besluit genoemde peildatum betreft de eerste dag van de maand volgend op die waarin men deelnemer of gezinslid wordt, met dien verstande dat als de datum waarop men deelnemer of gezinslid wordt de eerste dag van een maand is, de peildatum gelijk is aan de datum waarop men deelnemer of gezinslid wordt.

B

In paragraaf 2a wordt na artikel 2a een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 2b

1. De tegemoetkoming, bedoeld in artikel 2a, eerste lid, wordt aan de deelnemer verleend voorzover de te zijnen laste gebleven ziektekosten een groter aandeel van de inkomsten in dat tijdvak bedragen dan 1,14%.
2. Onder inkomsten, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan
 - a. alle inkomsten uit of in verband met arbeid,
 - b. pensioenen en uitkeringen ingevolge sociale regelingen, onder welke benamingen dan ook, en
 - c. inkomsten uit of in verband met de uitoefening van een vrij beroep of eigen bedrijf, zijnde winst uit onderneming als bedoeld in de Wet op de inkomstenbelasting 1964, van de deelnemer en zijn medeverzekerden.
3. Indien het gekozen tijdvak in twee kalenderjaren valt, worden de inkomsten van het eerste kalenderjaar als de inkomsten beschouwd.

C

In artikel 5, eerste lid, wordt de laatste volzin vervangen door: De maximale eigen bijdrage voor de in dit artikel bedoelde kosten bedraagt voor een deelnemer maximaal f. 30,- per kalenderkwartaal..

D

Artikel 6, tweede lid, komt als volgt te luiden:

2. De maximale eigen bijdrage voor de in dit artikel bedoelde kosten bedraagt voor een deelnemer maximaal f. 30,- per kalenderkwartaal..

E

In artikel 13, eerste lid, wordt de laatste volzin vervangen door: De maximale eigen bijdrage voor de in dit artikel bedoelde kosten bedraagt voor een deelnemer maximaal f. 30,- per kalenderkwartaal..

F

Artikel 18, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen a en b worden vervangen door een nieuw onderdeel, luidende:
 - a. Voor deelnemers en hun gezinsleden worden de kosten vergoed van ziekenhuisopneming in de laagste klasse. Indien de opneming in een hogere klasse plaatsvindt, worden de kosten vergoed tot het bedrag dat voor verpleging in de laagste klasse zou zijn berekend.
2. Onderdeel c wordt geletterd onderdeel b.

Artikel II

De Premiereregeling geneeskundige verzorging politie 2000 vervalt.

Artikel III

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Toelichting

Artikel I

In het Akkoord arbeidsvoorwaarden sector Politie (2001 -2003) is een aantal afspraken gemaakt met betrekking tot de ziektekosten. Deze afspraken hebben betrekking op het afschaffen van het onderscheid tussen categorie A en categorie B en het gefaseerd weer invoeren van kindpremies.

Onderdeel A

Paragraaf 2 is aangepast aan de afspraken inzake de ziektekosten. Hierbij is ervoor gekozen de Premiereregeling GVP 2000 te incorporeren in de Regeling GVP 1997, waarbij van de gelegenheid gebruik is gemaakt om enkele redactionele verbeteringen aan te brengen.

In het tweede lid is opgenomen dat de maximale heffingsgrondslag is afgeleid van schaal 11, salarisnummer 7. Dit is het gevolg van het afschaffen van het onderscheid tussen categorie A en categorie B. De voormalige heffingsgrondslag voor categorie A, die was afgeleid van schaal 8, salarisnummer 9, vervalt per 1 januari 2002.

In het vierde lid is opgenomen dat er een nominale bijdrage voor maximaal twee kinderen verschuldigd is ter hoogte van de helft van de nominale premie voor volwassen verzekerden (niet zijnde AOW-gerechtigde verzekerden). In het vijfde lid is de gefaseerde invoering van de kindpremies geregeld. In het jaar 2002 is het maandelijks verschuldigde bedrag f. 5,00 en in het jaar 2003 is dit f. 10,00 per kind.

In het zesde lid is opgenomen dat de nominale premie die een GVP-deelnemer verschuldigd is voor zichzelf en eventuele medeverzekerde gezinsleden ofwel door zijn werkgever moet worden ingehouden op het loon en afgedragen aan de Dienst GVP, ofwel door de werknemer via verplichte automatische incasso moet worden afgedragen aan de Dienst. Afdracht van de nominale premie door de werkgever kan de administrateurs in de korpsen en de Dienst een aanzienlijke beperking van de administratieve lasten opleveren. De verplichte automatische incasso is bedoeld om de premie-inkomsten voor de GVP zoveel als mogelijk veilig te stellen. Overigens maakt reeds 80% van de GVP-deelnemers gebruik van de automatische incasso.

In het zevende lid is geregeld dat de ingangsdatum voor de afdracht van de nominale bijdrage ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin men deelnemer of medeverzekerde wordt. Indien het deelnemerschap of de medeverzekering aanvangt op de eerste dag van een maand dient de afdracht van de nominale bijdrage vanaf die datum plaats te vinden. De bepaling in het zevende lid was voorheen (gedeeltelijk) opgenomen in het Besluit GVP 1994.

Onderdeel B

Deze wijziging volgt uit het incorporeren van de Premiereregeling GVP 2000 in de Regeling geneeskundige verzorging politie. De tekst van artikel 2b was voorheen artikel 5 van de Premiereregeling.

Onderdelen C, D en E

De wijzigingen hangen samen met het afschaffen van het onderscheid tussen categorie A en categorie B. De eigen bijdragen voor de huisarts, de specialist en fysiotherapie kenden voorheen voor categorie B een hogere eigen bijdrage dan voor categorie A. Met het afschaffen van dit onderscheid geldt voor alle deelnemers een maximale eigen bijdrage van f. 30 per kwartaal voor deze verstrekkingen.

Onderdeel F

De wijziging hangt samen met het afschaffen van het onderscheid tussen categorie A en categorie B. Voorheen gold voor categorie B formeel een aanspraak op 2^e klasse ziekenhuisverpleging. Met het afschaffen van dit onderscheid geldt voor alle GVP-verzekerden aanspraak op de laagste klasse ziekenhuisverpleging.

Concept ministeriele regeling inzake de afspraken omtrent de reisregelingen en de aanpassing van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie

Besluit

gelet op artikel 11, zevende lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten en de artikelen 88, achtste lid, en 88a, vijfde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie

Artikel I

De Regeling vergoeding verplaatsingskosten politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 10 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid komt als volgt te luiden:
2. De betrokkene wiens feitelijke plaats van tewerkstelling of woning niet per openbaar vervoer bereikbaar is, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten van f 0,33 per afgelegde kilometer. Hierbij wordt onder niet per openbaar vervoer te bereiken verstaan dat binnen twee kilometer van de feitelijke plaats van tewerkstelling of de woning geen opstapplaats voor relevant openbaar vervoer aanwezig is.
2. Onder vernummering van het derde tot het vijfde lid, worden na het tweede lid twee leden ingevoegd, luidende:
3. Voorzover de feitelijke plaats van tewerkstelling of de woning van betrokkene op bepaalde tijdstippen, gezien het tijdstip waarop de dienst moet worden verricht, niet per openbaar vervoer bereikbaar is, is het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing. Het aantal kilometers waarvoor vergoeding wordt gegeven per heen- en terugreis woon-werkverkeer bedraagt in totaal ten hoogste 43. Niet per openbaar vervoer bereikbaar in dit verband is indien:
 - a. bij het einde van een dienst, welke dienst geheel of gedeeltelijk is gelegen tussen 00.00 en 06.00 uur, binnen 15 minuten na het einde van die dienst geen openbaar vervoer naar de woning beschikbaar is;
 - b. men met gebruik van openbaar vervoer vanaf de woning niet tussen 30 en 5 minuten voor aanvang van de dienst, welke dienst geheel of gedeeltelijk is gelegen tussen 00.00 en 06.00 uur, op de feitelijke plaats van tewerkstelling aanwezig kan zijn;
 - c. men gebruikmakend van de eerste mogelijkheid van openbaar vervoer op die dag niet tussen 30 en 5 minuten vóór aanvang van de vroege dienst op de feitelijke plaats van tewerkstelling aanwezig kan zijn;
 - d. op zaterdag, zondag of een feestdag dienst moet worden gedaan en het rooster voor het openbaar vervoer andere tijden kent dan op andere dagen en men met gebruik van openbaar vervoer vanaf de woning niet tussen 30 en 5 minuten vóór aanvang van de dienst op de feitelijke plaats van tewerkstelling aanwezig kan zijn, dan wel na het beëindigen van de dienst binnen 30 minuten geen openbaar vervoer beschikbaar is.
4. Voorzover betrokkene een tegemoetkoming krijgt op basis van het eerste lid, en hij op grond van het derde lid aanspraak maakt op f. 0,33 per afgelegde kilometer tot ten hoogste 43 kilometer heen en terug, vindt vermindering plaats

met 1/22^e deel van die tegemoetkoming. Vermindering vindt niet plaats als betrokkene voor het woon-werkverkeer een OV-abonnement heeft en dit gelet op zijn reispatroon voor het woon-werkverkeer het minst kostbaar is. Uitbetaling van het bedrag van f. 0,33 per afgelegde kilometer geschiedt op declaratiebasis. Zo nodig kan ter vervanging hiervan door het bevoegd gezag een vast bedrag per maand worden toegekend. Het maximumbedrag van f. 312,75 en de eigen bijdrage blijven gehandhaafd. Dit maximumbedrag wordt verminderd met 1/22^e deel voor elke keer dat een reis woon-werkverkeer heen en terug wordt vergoed met f. 0,33 per afgelegde kilometer.

B

In artikel 12, eerste en tweede lid, wordt het bedrag van f. 100,35 gewijzigd in f. 50,00.

Artikel II

Artikel 2 van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt na het woord "vakantie-uitkering" ingevoegd de zinsnede: en de uitkering, bedoeld in artikel 25b van het Besluit bezoldiging politie.
2. Aan het tweede lid wordt de volzin toegevoegd: In afwijking van de eerste volzin worden, indien het ontslag direct vooraf wordt gegaan door een periode waarin vakantie of verlof wordt genoten, de twaalf volle kalendermaanden gerekend vanaf de dag voorafgaand aan de vakantie of het verlof..

Artikel III

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst, met dien verstande dat:

- a. artikel I, onderdeel A in werking treedt met ingang van 1 januari 2002;
- b. artikel I, onderdeel B terugwerkt tot en met 1 juli 2001;
- c. artikel II, tweede lid, terugwerkt tot en met 1 januari 2001.

Toelichting

Artikel I, onderdeel A

Met de wijziging van artikel 10 van de Regeling vergoeding verplaatsingskosten politie wordt gerealiseerd dat de ambtenaar aanspraak krijgt op een vergoeding van f. 0,33 per afgelegde kilometer, indien zijn feitelijke plaats van tewerkstelling of zijn woning niet per openbaar vervoer te bereiken is.

In het derde lid van artikel 10 is geregeld dat niet alleen moet worden gekeken naar het feit of er openbaar vervoer is, maar ook naar de tijdstippen waarop er openbaar vervoer is. Indien er geen openbaar vervoer is naar of vanuit de feitelijke plaats van tewerkstelling of vanuit of naar de woning vanaf of tot een bepaald tijdstip bestaat eveneens aanspraak op een vergoeding van f. 0,33 per afgelegde kilometer. Hierbij wordt uitgegaan van de eerste of laatste

mogelijkheid van openbaar vervoer. Per heen- en terugreis bestaat aanspraak op een tegemoetkoming voor maximaal 43 kilometer.

In artikel 10, vierde lid, is bepaald dat in het geval de ambtenaar aanspraak maakt op f. 0,33 per afgelegde kilometer op grond van de in het derde lid genoemde situatie, verrekening plaatsvindt van de op basis hiervan ontvangen tegemoetkoming met de reguliere tegemoetkoming woon-werkverkeer, genoemd in het eerste lid van artikel 10.

Voorzover een vervoerplan op grond van artikel 10, tweede lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie in een regiokorps is vastgesteld, is dit artikel niet van toepassing.

Artikel II

De toevoeging in artikel 2, eerste lid, van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie heeft tot gevolg dat de in artikel 25b van het Besluit bezoldiging politie bedoelde eindejaarsuitkering ook onderdeel uitmaakt van de berekeningsbasis voor de ontslaguitkering. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de systematiek van uitbetaling van de ontslaguitkering inhoudt dat de eindejaarsuitkering net als de vakantie-uitkering maandelijks wordt uitbetaald in plaats van eenmaal per jaar.

Aan het tweede lid van artikel 2 is een volzin toegevoegd. Hiermee wordt geregeld dat voor de ambtenaar die direct voorafgaand aan zijn ontslag verlof of vakantie geniet de periode van twaalf kalendermaanden waarover de wisselende inkomsten worden gemiddeld, direct voorafgaande aan de ingangsdatum van dat verlof ligt. Deze bepaling is met name van belang voor de ambtenaar met wisselende inkomsten die voorafgaand aan zijn ontslag een lange periode verlof geniet, bijvoorbeeld om zijn verlofstuwmeer te reduceren.

Concept-bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen (inclusief OBT) van politieambtenaren per 1 juli 2001 (in guldens per maand)

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6							
sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.							
0	2378	36	0	2784	42	0	2803	42	0	2971	45	0	3121	47	0	3183	48
1	2505	38	1	2906	44	1	2923	44	1	3084	46	1	3258	49	1	3374	51
2	2631	39	2	3023	45	2	3043	46	2	3211	48	2	3394	51	2	3566	53
3	2757	41	3	3153	47	3	3153	47	3	3337	50	3	3503	53	3	3807	57
4	2884	43	4	3272	49	4	3272	49	4	3465	52	4	3612	54	4	4037	61
5	3010	45	5	3391	51	5	3382	51	5	3593	54	5	3722	56	5	4147	62
6	3136	47	6	3511	53	6	3492	52	6	3723	56	6	3831	57	6	4256	64
7	3263	49	7	3631	54	7	3602	54	7	3843	58	7	3945	59	7	4366	65
8	3389	51	8	3751	56	8	3726	56	8	3959	59	8	4061	61	8	4476	67
9	3515	53	9	3871	58	9	3847	58	9	4075	61	9	4171	63	9	4585	69
10	3603	54	10	3968	60	10	3962	59	10	4186	63	10	4282	64	10	4694	70
						11	4078	61	11	4297	64	11	4392	66	11	4803	72
						12	4190	63	12	4406	66	12	4498	67	12	4922	74
						13	4295	64	13	4516	68	13	4611	69	13	5054	76
												14	4726	71			
schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11		schaal 12							
sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.							
0	3585	54	0	4074	61	0	4268	64	0	4468	67	0	5790	87	0	6948	104
1	3794	57	1	4268	64	1	4372	66	1	4683	70	1	5990	90	1	7147	107
2	4004	60	2	4462	67	2	4575	69	2	4907	74	2	6214	93	2	7342	110
3	4220	63	3	4656	70	3	4793	72	3	5155	77	3	6424	96	3	7536	113
4	4433	66	4	4850	73	4	5037	76	4	5369	81	4	6609	99	4	7731	116
5	4551	68	5	5043	76	5	5258	79	5	5591	84	5	6795	102	5	7919	119
6	4673	70	6	5177	78	6	5484	82	6	5789	87	6	7002	105	6	8116	122
7	4796	72	7	5316	80	7	5673	85	7	5990	90	7	7210	108	7	8312	125
8	4926	74	8	5457	82	8	5861	88	8	6214	93	8	7404	111	8	8499	127
9	5054	76	9	5605	84	9	6050	91	9	6424	96	9	7598	114	9	8694	130
10	5192	78	10	5744	86	10	6238	94	10	6609	99	10	7793	117	10	8889	133
11	5324	80	11	5891	88	11	6427	96	11	6795	102	11	7981	120	11	9084	136
12	5463	82	12	6054	91	12	6619	99	12	7002	105	12	8170	123	12	9309	140
			13	6217	93	13	6795	102	13	7177	108	13	8371	126			
									14	7404	111						
schaal 13		schaal 14		schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18							
sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.		sal. nr.							
0	7723	116	0	8303	125	0	8935	134	0	9652	145	0	10378	156	0	11357	170
1	7919	119	1	8499	127	1	9179	138	1	9911	149	1	10704	161	1	11715	176
2	8116	122	2	8694	130	2	9423	141	2	10169	153	2	11031	165	2	12074	181
3	8312	125	3	8938	134	3	9668	145	3	10432	156	3	11368	171	3	12444	187
4	8499	127	4	9179	138	4	9911	149	4	10704	161	4	11715	176	4	12827	192
5	8694	130	5	9423	141	5	10169	153	5	11031	165	5	12074	181	5	13221	198
6	8938	134	6	9668	145	6	10432	156	6	11368	171	6	12444	187	6	13629	204
7	9179	138	7	9911	149	7	10704	161	7	11715	176	7	12827	192	7	14049	211
8	9423	141	8	10169	153	8	11031	165	8	12074	181	8	13221	198	8	14483	217
9	9668	145	9	10432	156	9	11368	171	9	12444	187	9	13629	204	9	14932	224
10	9912	149	10	10704	161	10	11715	176	10	12827	192	10	14049	211	10	15393	231
11	10156	152	11	10968	165	11	12005	180	11	13144	197	11	14397	216	11	15774	237

Concept-bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van politieambtenaren per 1 september 2001 (in guldens per maand)

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	2425	0	2840	0	2859	0	3031	0	3184	0	3247
1	2555	1	2964	1	2982	1	3145	1	3323	1	3441
2	2683	2	3084	2	3104	2	3275	2	3462	2	3638
3	2812	3	3216	3	3216	3	3404	3	3573	3	3883
4	2941	4	3338	4	3337	4	3534	4	3685	4	4117
5	3070	5	3459	5	3449	5	3665	5	3796	5	4229
6	3199	6	3581	6	3562	6	3797	6	3907	6	4342
7	3328	7	3704	7	3674	7	3920	7	4024	7	4453
8	3457	8	3826	8	3800	8	4038	8	4142	8	4565
9	3586	9	3948	9	3924	9	4156	9	4255	9	4676
10	3675	10	4047	10	4042	10	4270	10	4368	10	4788
				11	4160	11	4382	11	4480	11	4899
				12	4273	12	4494	12	4588	12	5021
				13	4381	13	4607	13	4703	13	5155
								14	4821		
schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11		schaal 12	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	3657	0	4156	0	4354	0	4558	0	5905	0	7087
1	3870	1	4353	1	4459	1	4777	1	6110	1	7290
2	4084	2	4551	2	4667	2	5005	2	6338	2	7489
3	4304	3	4749	3	4888	3	5258	3	6553	3	7687
4	4522	4	4947	4	5137	4	5477	4	6741	4	7886
5	4642	5	5144	5	5363	5	5703	5	6931	5	8078
6	4766	6	5281	6	5594	6	5905	6	7142	6	8279
7	4892	7	5422	7	5786	7	6110	7	7354	7	8478
8	5024	8	5566	8	5979	8	6338	8	7552	8	8668
9	5155	9	5717	9	6171	9	6553	9	7750	9	8867
10	5296	10	5859	10	6363	10	6741	10	7949	10	9067
11	5430	11	6009	11	6555	11	6931	11	8141	11	9266
12	5572	12	6175	12	6751	12	7142	12	8333	12	9495
		13	6341	13	6931	13	7321	13	8539		
						14	7552				
schaal 13		schaal 14		schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	7877	0	8469	0	9114	0	9845	0	10585	0	11584
1	8078	1	8668	1	9362	1	10109	1	10918	1	11950
2	8279	2	8867	2	9612	2	10372	2	11251	2	12315
3	8478	3	9117	3	9862	3	10641	3	11595	3	12693
4	8668	4	9362	4	10109	4	10918	4	11950	4	13083
5	8867	5	9612	5	10372	5	11251	5	12315	5	13486
6	9117	6	9862	6	10641	6	11595	6	12693	6	13901
7	9362	7	10109	7	10918	7	11950	7	13083	7	14330
8	9612	8	10372	8	11251	8	12315	8	13486	8	14773
9	9862	9	10641	9	11595	9	12693	9	13901	9	15230
10	10110	10	10918	10	11950	10	13083	10	14330	10	15701
11	10360	11	11188	11	12245	11	13407	11	14685	11	16090

Concept-bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van politieambtenaren per 1 januari 2002 (in euro per maand)

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1101	0	1289	0	1298	0	1375	0	1445	0	1473
1	1159	1	1345	1	1353	1	1427	1	1508	1	1562
2	1218	2	1399	2	1409	2	1486	2	1571	2	1651
3	1276	3	1459	3	1459	3	1545	3	1621	3	1762
4	1335	4	1515	4	1514	4	1604	4	1672	4	1868
5	1393	5	1570	5	1565	5	1663	5	1723	5	1919
6	1452	6	1625	6	1616	6	1723	6	1773	6	1970
7	1510	7	1681	7	1667	7	1779	7	1826	7	2021
8	1569	8	1736	8	1724	8	1832	8	1880	8	2072
9	1627	9	1792	9	1780	9	1886	9	1931	9	2122
10	1668	10	1836	10	1834	10	1938	10	1982	10	2173
				11	1888	11	1989	11	2033	11	2223
				12	1939	12	2039	12	2082	12	2278
				13	1988	13	2090	13	2134	13	2339
								14	2187		
schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11		schaal 12	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1659	0	1886	0	1976	0	2068	0	2680	0	3216
1	1756	1	1976	1	2023	1	2168	1	2773	1	3308
2	1853	2	2065	2	2118	2	2271	2	2876	2	3398
3	1953	3	2155	3	2218	3	2386	3	2973	3	3488
4	2052	4	2245	4	2331	4	2485	4	3059	4	3579
5	2106	5	2334	5	2434	5	2588	5	3145	5	3665
6	2163	6	2396	6	2539	6	2680	6	3241	6	3757
7	2220	7	2461	7	2626	7	2773	7	3337	7	3847
8	2280	8	2526	8	2713	8	2876	8	3427	8	3934
9	2339	9	2594	9	2800	9	2973	9	3517	9	4024
10	2403	10	2659	10	2887	10	3059	10	3607	10	4114
11	2464	11	2727	11	2975	11	3145	11	3694	11	4205
12	2528	12	2802	12	3064	12	3241	12	3781	12	4309
		13	2878	13	3145	13	3322	13	3875		
						14	3427				
schaal 13		schaal 14		schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	3574	0	3843	0	4136	0	4467	0	4803	0	5257
1	3665	1	3934	1	4248	1	4587	1	4954	1	5423
2	3757	2	4024	2	4362	2	4707	2	5106	2	5588
3	3847	3	4137	3	4475	3	4829	3	5262	3	5760
4	3934	4	4248	4	4587	4	4954	4	5423	4	5937
5	4024	5	4362	5	4707	5	5106	5	5588	5	6120
6	4137	6	4475	6	4829	6	5262	6	5760	6	6308
7	4248	7	4587	7	4954	7	5423	7	5937	7	6503
8	4362	8	4707	8	5106	8	5588	8	6120	8	6704
9	4475	9	4829	9	5262	9	5760	9	6308	9	6911
10	4588	10	4954	10	5423	10	5937	10	6503	10	7125
11	4701	11	5077	11	5556	11	6084	11	6664	11	7301

Concept-bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van politieambtenaren per 1 juli 2002 (in euro per maand)

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1112	0	1301	0	1310	0	1389	0	1459	0	1488
1	1171	1	1359	1	1367	1	1442	1	1523	1	1577
2	1230	2	1413	2	1423	2	1501	2	1587	2	1667
3	1289	3	1474	3	1474	3	1560	3	1638	3	1780
4	1348	4	1530	4	1529	4	1620	4	1689	4	1887
5	1407	5	1585	5	1581	5	1680	5	1740	5	1938
6	1466	6	1641	6	1632	6	1740	6	1791	6	1990
7	1525	7	1697	7	1684	7	1796	7	1844	7	2041
8	1584	8	1754	8	1742	8	1851	8	1898	8	2092
9	1643	9	1810	9	1798	9	1905	9	1950	9	2143
10	1684	10	1855	10	1852	10	1957	10	2002	10	2194
				11	1906	11	2009	11	2053	11	2245
				12	1959	12	2060	12	2103	12	2301
				13	2008	13	2111	13	2156	13	2363
								14	2209		
schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11		schaal 12	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1676	0	1905	0	1995	0	2089	0	2707	0	3248
1	1774	1	1995	1	2044	1	2189	1	2800	1	3341
2	1872	2	2086	2	2139	2	2294	2	2905	2	3432
3	1973	3	2176	3	2240	3	2410	3	3003	3	3523
4	2072	4	2267	4	2355	4	2510	4	3089	4	3614
5	2127	5	2358	5	2458	5	2614	5	3176	5	3702
6	2184	6	2420	6	2564	6	2706	6	3273	6	3794
7	2242	7	2485	7	2652	7	2800	7	3370	7	3886
8	2303	8	2551	8	2740	8	2905	8	3461	8	3973
9	2363	9	2620	9	2828	9	3003	9	3552	9	4064
10	2427	10	2685	10	2916	10	3089	10	3643	10	4155
11	2489	11	2754	11	3004	11	3176	11	3731	11	4247
12	2554	12	2830	12	3094	12	3273	12	3819	12	4352
		13	2906	13	3177	13	3355	13	3913		
						14	3461				
schaal 13		schaal 14		schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	3610	0	3881	0	4177	0	4512	0	4851	0	5309
1	3702	1	3973	1	4291	1	4633	1	5004	1	5477
2	3794	2	4064	2	4405	2	4754	2	5157	2	5644
3	3886	3	4178	3	4520	3	4877	3	5314	3	5817
4	3973	4	4291	4	4633	4	5004	4	5477	4	5996
5	4064	5	4405	5	4754	5	5157	5	5644	5	6181
6	4178	6	4520	6	4877	6	5314	6	5817	6	6371
7	4291	7	4633	7	5004	7	5477	7	5996	7	6568
8	4405	8	4754	8	5157	8	5644	8	6181	8	6771
9	4520	9	4877	9	5314	9	5817	9	6371	9	6980
10	4634	10	5004	10	5477	10	5996	10	6568	10	7196
11	4748	11	5127	11	5612	11	6145	11	6730	11	7374

Concept-bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie,
salaristabellen van politieambtenaren per 1 juli 2003 (in euro per maand)

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1123	0	1314	0	1324	0	1403	0	1474	0	1503
1	1183	1	1372	1	1380	1	1456	1	1538	1	1593
2	1242	2	1427	2	1437	2	1516	2	1602	2	1684
3	1302	3	1489	3	1489	3	1576	3	1654	3	1798
4	1362	4	1545	4	1545	4	1636	4	1706	4	1906
5	1421	5	1601	5	1597	5	1697	5	1757	5	1958
6	1481	6	1658	6	1649	6	1758	6	1809	6	2010
7	1540	7	1714	7	1701	7	1814	7	1863	7	2061
8	1600	8	1771	8	1759	8	1869	8	1917	8	2113
9	1660	9	1828	9	1816	9	1924	9	1970	9	2165
10	1701	10	1873	10	1871	10	1977	10	2022	10	2216
				11	1925	11	2029	11	2074	11	2268
				12	1978	12	2080	12	2124	12	2324
				13	2028	13	2132	13	2177	13	2386
								14	2231		
schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11		schaal 12	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	1693	0	1924	0	2015	0	2110	0	2734	0	3281
1	1791	1	2015	1	2064	1	2211	1	2828	1	3374
2	1890	2	2107	2	2160	2	2317	2	2934	2	3467
3	1993	3	2198	3	2263	3	2434	3	3033	3	3558
4	2093	4	2290	4	2378	4	2535	4	3120	4	3650
5	2149	5	2381	5	2483	5	2640	5	3208	5	3739
6	2206	6	2445	6	2590	6	2733	6	3306	6	3832
7	2265	7	2510	7	2679	7	2828	7	3404	7	3924
8	2326	8	2576	8	2767	8	2934	8	3496	8	4013
9	2386	9	2647	9	2856	9	3033	9	3588	9	4105
10	2451	10	2712	10	2945	10	3120	10	3680	10	4197
11	2514	11	2782	11	3034	11	3208	11	3768	11	4289
12	2579	12	2858	12	3125	12	3306	12	3857	12	4395
		13	2935	13	3208	13	3389	13	3952		
						14	3496				
schaal 13		schaal 14		schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18	
sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.	sal. nr.
0	3646	0	3920	0	4219	0	4557	0	4900	0	5362
1	3739	1	4013	1	4334	1	4679	1	5054	1	5532
2	3832	2	4105	2	4449	2	4801	2	5208	2	5701
3	3924	3	4220	3	4565	3	4926	3	5367	3	5875
4	4013	4	4334	4	4679	4	5054	4	5532	4	6056
5	4105	5	4449	5	4801	5	5208	5	5701	5	6243
6	4220	6	4565	6	4926	6	5367	6	5875	6	6435
7	4334	7	4679	7	5054	7	5532	7	6056	7	6633
8	4449	8	4801	8	5208	8	5701	8	6243	8	6838
9	4565	9	4926	9	5367	9	5875	9	6435	9	7050
10	4680	10	5054	10	5532	10	6056	10	6633	10	7268
11	4795	11	5179	11	5668	11	6206	11	6798	11	7448

**Verhoging nominale bedragen
(tot en met 31 december 2001 in guldens en vanaf 1 januari 2002 in euro)**

	stand 01-01-2001	OBT per 02-02-05	wordt per 06-02-05	wordt per 09-02-05	wordt per 01-02-06	wordt per 07-02-06	wordt per 01-02-07	wordt per 07-02-07
		1.50%		2.00%	2.20371	1.00%		1.00%
A. Regeling salaris adspirant								
Garantiebedrag: (artikel 1, eerste lid)	2545	38	n.v.t.	2596	1178	1190	n.v.t.	1202
Garantie 4.0 (aangesteld voor/op 1/2/99) (artikel 4, tweede lid)	3046	46	n.v.t.	3107	1410	1424	n.v.t.	1438
Garantie 6.0 (aangesteld voor/op 1/2/99) (artikel 4, eerste lid)	3263	49	n.v.t.	3328	1510	1525	n.v.t.	1541
B. Besluit bezoldiging politie								
Minimum vakantie-uitkering (artikel 23, tweede lid)	267.97	271.99	n.v.t.	273.33	124.03	125.27	n.v.t.	126.52
Vloerbedrag eindejaarsuitkering (artikel 25b, tweede lid)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	81.40	82.21	125.27	126.52
ME-vergoeding per kalenderdag: (artikel 29, derde lid)	47.09	n.v.t.	55.09	56.19	25.50	25.75	n.v.t.	26.01
Aanvulling vakantiewerker: (artikel 3a, eerste lid)	n.v.t.	n.v.t.	150.00	153.00	69.43	70.12	n.v.t.	70.82
Uurbedrag consignatietoelage (artikel 18, vierde lid)	1.76	n.v.t.	2.21	n.v.t.	1.00	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Uurbedrag toeslag overwerk (artikel 27, achtste lid)	9.93	n.v.t.	13.22	n.v.t.	6.00	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
C. Toelage nachtdienstontheffing (vanaf 1 januari 2002): (artikel 3, eerste lid, Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing)					1.91	1.93	n.v.t.	1.95