

Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Onderdeel
directie Politie

Inlichtingen
zie paragraaf 12
T (070) 426
F (070) 426 7440

Blad
1 van 50

Aantal bijlagen
1

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

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

Onderwerp Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003

Doelstelling informatief

Juridische grondslag geen

Relaties met andere circulaire geen

Ingangsdatum 1 januari 2001

Geldig tot n.v.t.

Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
2 van 50

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	3
2. Salarismaatregelen en andere afspraken inzake de beloning	3
2.1 Toelichting algemene salarismaatregelen	5
2.2 Aanvullende opmerkingen algemene salarismaatregelen	9
2.3 Toelichting overige afspraken inzake de beloning	9
3. Werktijd	11
3.1 Invoering 38-urige werkweek	11
3.2 Individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket	16
3.3 Opting out	26
3.4 Verschuivingen aanvangs- en eindtijden	28
3.5 Verruiming mogelijkheden verlofsparen	28
3.6 Terugdringen en voorkomen van verlofstuwmeren	28
4. Politieonderwijs 2002	30
4.1 Nieuw personeel	30
4.2 Zittend personeel	32
5. Preventie ziekteverzuim, Arboconvenant, reïntegratie	32
5.1 Onderzoeken	32
5.2 Arboconvenant Politie	32
5.3 Positie arbeidsongeschikten	33
6. Personeelsbeleid	33
6.1 Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid	33
6.2 Diversiteitsbeleid	34
6.3 Nachtdienstontheffing	34
6.4 Loopbaanaanpassing	36
6.5 Wijziging RPU	36
6.6 Fit- en gezondheid	36
6.7 Onderzoek scholingsbudgetten	37
7. Arbeid en zorg	37
7.1 Wijzigingen in verband met wetsvoorstel Arbeid en zorg	37
7.2 Kinderopvang	40
8. Geneeskundige verzorging politie (GVP)	41
9. Reiskostenvergoedingen	42
9.1 Vervoerplan	42
9.2 Verlaging eigen bijdrage	43
9.3 Niet per openbaar vervoer te bereiken plaatsen	43
10. Taakafbakening RGO/OR	44
11. Overige afspraken	45
11.1 Aanstelling surveillanten	45
11.2 Onderzoek Telewerken	45
11.3 Proportioneel ambtsjubileum	45
11.4 Ambtseed	45
11.5 Cederen immateriële schade	46
12. Nadere informatie	47



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
3 van 50

1. Inleiding

In deze circulaire wordt nadere informatie gegeven over het op 30 mei 2001 ondertekende Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003, die u in de bijlage aantreft. Hierbij wordt aandacht besteed aan de uitvoering van de verschillende afspraken.

De inhoud van de afspraken met de politievakorganisaties, zoals geformuleerd in de in het Akkoord opgenomen ontwerp-regelgeving en overige onderdelen, is leidend. Dit betekent dat bij onverhoopte verschillen tussen de tekst van deze circulaire en de tekst van de drie onderdelen van het Akkoord, de tekst van het Akkoord prevaleert. De inwerkingtreding van de verschillende onderwerpen varieert. Over zaken die pas over enige tijd van kracht zullen zijn, wordt u te zijner tijd meer uitgebreid geïnformeerd. De financiële doorwerking van het Akkoord wordt door middel van de "juni-circulaire" vastgesteld. Aan het einde van de circulaire treft u een overzicht van personen aan bij wie u eventueel nadere informatie kunt vragen.

2. Algemene salarismaatregelen en andere afspraken inzake de beloning.

In dit onderdeel wordt ingegaan op de algemene salarismaatregelen in de jaren 2001 tot en met 2003 en de overige afspraken inzake de beloning. Na een globale omschrijving van de salarismaatregelen volgt een nadere toelichting per onderdeel. Tevens wordt ingegaan op de indexering van de salarismaatregelen door ABP, de gevolgen van de salarismaatregelen voor de 'Ministersperiodiek', de aflopende toelage operationele toelage, de positie van ambtenaren die zijn 'bevroren' op een positie in het loongebouw, doorwerking in- en post-actieven en TOR voor zover niet per maatregel aangegeven. Tenslotte wordt ingegaan op de overige afspraken inzake de beloning.

Algemene salarismaatregelen:

- a. 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.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
4 van 50

- b. Met ingang van 1 september 2001 komt de overbruggingstoelage te vervallen. Tegelijkertijd wordt het salaris met 2% verhoogd;
- c. Met ingang van 1 juli 2002 wordt het salaris verhoogd met 1% en met ingang van 1 juli 2003 wordt het salaris verhoogd met 1%.
- d. 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.

Het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP is verzocht de structurele algemene salarismaatregelen te laten meewegen bij de indexering van de uitkeringen en pensioenen voor alle ABP-gepensioneerden, zodat deze salarismaatregelen ook aan hen ten goede kunnen komen. Hiermee worden alle bovengenoemde salarismaatregelen met uitzondering van de incidentele uitkeringen van f. 300,- bedoeld.

Overige afspraken inzake de beloning

- a. 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.
- b. 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,-
- c. 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.
- d. 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.
- e. Toelagen: met ingang van 1 juli 2001 worden enkele toelagen en vergoedingen gewijzigd.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
5 van 50

- 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 is 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.

2.1. Toelichting algemene salarismaatregelen

2.1.a Dertiende maand

De (gefaseerd ingevoerde) dertiende maand, vormgegeven als een eindejaarsuitkering van 8% van het genoten salaris wordt, net als de vakantie-uitkering, maandelijks opgebouwd en gereserveerd. Dit houdt in dat de ABP-premies en de GVP-premie, die over deze eindejaarsuitkering verschuldigd zijn, maandelijks worden afgedragen. De premies voor de werknemersverzekeringen (pseudo-WW, WAO en UFO) worden, net als bij de vakantie-uitkering, geheven op het moment van uitbetaling.

De berekeningsbasis voor de eindejaarsuitkering is het genoten salaris. Dit houdt ondermeer in dat inhoudingen op het salaris of de bezoldiging vanwege ouderschapsverlof, RPU, CAO à la carte, loopbaan aanpassing, langdurige ziekte en buitengewoon verlof in mindering worden gebracht op het formele salaris van 100% voordat berekening plaatsvindt. De term genoten salaris houdt ook in dat een toename van het salaris, bijvoorbeeld vanwege een periodiek of vanwege een algemene salarismaatregel, zorgen voor een hogere opbouw en reservering vanaf de maand waarin de wijziging optreedt. De eindejaarsuitkering is pensioengevend inkomen zodat het pensioengevend inkomen bestaat uit: het salaris en de toelagen (samen de bezoldiging) plus de vakantie-uitkering berekend over de bezoldiging plus de eindejaarsuitkering berekend over het genoten salaris. De eindejaarsuitkering behoort ook tot het inkomen waarover de GVP-premie wordt berekend. De eindejaarsuitkering wordt echter niet verwerkt in de hoogte van de maximale heffingsgrondslagen van de GVP. Deze blijven afgeleid van het schaalsalaris behorend bij salarisnummer 8.9 en 11.7 (vanaf 2002 alleen nog 11.7) verhoogd met 8% vakantie-uitkering.

Regulier wordt de eindejaarsuitkering in december van een jaar uitgekeerd. Als een ambtenaar echter de dienst verlaat wordt de tot dan toe



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
6 van 50

opgebouwde eindejaarsuitkering zo spoedig mogelijk na het ontslag uitgekeerd. Net als dat bij de vakantie-uitkering het geval is wordt dat ook gedaan als de ambtenaar bij één korps ontslag neemt en aansluitend bij een ander korps in dienst treedt.

In het jaar 2001 vindt de opbouw en reservering van 2,50% van het genoten salaris voor de eindejaarsuitkering plaats vanaf 1 juli 2001. Dit gebeurt met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2001, met dien verstande dat:

- er in het jaar 2001 nog geen ABP-premies over de maandelijkse opbouw wordt geheven vanwege de zogenoemde peildatum-systematiek (= het inkomen op 1 januari van een jaar is gehele jaar premiegrondslag en tevens pensioengrondslag; waarbij de pensioengrondslag wordt aangepast aan het gewogen gemiddelde van alle algemene salarismaatregelen van overheids- en onderwijspersoneel);
- er geen naheffing voor het innen van het werkgevers- en werknemersdeel van de GVP-premie plaatsvindt vanwege de opbouw met terugwerkende kracht over de periode 1 januari tot 1 juli 2001;
- er vanaf 1 juli 2001 wel inhouding van de GVP-premie plaatsvindt vanwege de opbouw van de eindejaarsuitkering. Voor ambtenaren met een inkomen onder één van de twee maximale heffingsgrondslagen zal deze premieheffing overkomen als een netto-inkomensverlies van enkele guldens. Dit is echter 'schijn' daar bij de uitbetaling van de eindejaarsuitkering in december 2001 geen GVP-premie meer wordt geheven.

In het jaar 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 5,25% van het genoten salaris, vanaf 2003 bedraagt de eindejaarsuitkering 8% van het genoten salaris. Zoals gemeld worden de ABP-premies en GVP-premie maandelijks over de opbouwde reservering geheven en worden de premies werknemersverzekeringen geheven op het moment van uitbetalen van de eindejaarsuitkering. Vanaf het jaar 2002 is er, net als bij de vakantie-uitkering, sprake van een gegarandeerd nominaal bedrag (vloerbedrag) dat ten minste 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. Dit vloerbedrag wordt telkens overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector politie aangepast. Het vloerbedrag per maand wordt naar evenredigheid vastgesteld indien de ambtenaar in een maand slechts een gedeelte van de maand salaris heeft ontvangen dan wel die maand slechts een gedeelte van zijn salaris heeft genoten vanwege een inhouding op zijn salaris. Het vloerbedrag per maand wordt naar evenredigheid van een volledige betrekking vastgesteld. Dit houdt in dat dit vloerbedrag voor



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
7 van 50

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 jaar 2001 is 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 ingevoerd. In het jaar 2002 is het vloerbedrag vastgesteld naar evenredigheid (5,25/8,00) van het volledige vloerbedrag vanaf het jaar 2003. De hoogte van de vloerbedragen in de jaren 2002 en 2003 is opgenomen in de bijlage bij deze circulaire.

Voor ambtenaren die gebruik (gaan) maken van de TOR maakt de eindejaarsuitkering ook onderdeel uit van de berekeningsbasis voor het non-activiteitsinkomen. Net als de vakantie-uitkering wordt de eindejaarsuitkering echter maandelijks uitbetaald. Om deze reden dient de opbouw van de eindejaarsuitkering te worden gestopt op het moment waarop de non-activiteit ingaat. De tot dan toe opgebouwde eindejaarsuitkering dient, net als de vakantie-uitkering, te worden uitbetaald.

FLO-ers, BOP-ers (= Bijzondere ontslaguitkering politie ofwel AFUP met polisvoorwaarden FLO), wachtgelders, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en deelnemers aan de TOR ontvangen de doorwerking van de eindejaarsuitkering een via verhoging van totale berekeningsgrondslag. Het percentage van de eindejaarsuitkering wordt echter gecorrigeerd voor het feit dat de vakantie-uitkering ook onderdeel uitmaakt van de berekeningsgrondslag van hun uitkering. Deze correctie vindt plaats door het percentage van de eindejaarsuitkering te delen door 1,08. In het jaar 2001 bedraagt de eindejaarsuitkering dus 2,31%, in het jaar 2002 bedraagt deze 4,86% en vanaf het jaar 2003 bedraagt deze 7,41% van de berekeningsgrondslag. Het vloerbedrag van de eindejaarsuitkering wordt voor de genoemde categorieën van in-actieven, net als bij nominale uitkeringen het geval is, naar rato van hun uitkeringspercentage toegepast. Overigens wordt erop gewezen dat FLO-ers en BOP-ers de effecten van de salarismaatregelen pas op het eerstvolgende indexatiemoment door ABP krijgen doorvertaald in hun uitkering, te weten per 1 januari 2002. Dit uiteraard met terugwerkende kracht.

De zogenoemde 'ministersperiodiek' behoort tot de berekeningsgrondslag van de eindejaarsuitkering.

Garanties die door het bevoegd gezag zijn toegekend aan individuele ambtenaren (bijvoorbeeld een toelage tot een bepaald salaris aan een ambtenaar die op een positie in het loongebouw is 'bevroren' sinds de garantieschalen in het jaar 1997 zijn afgeschaft) dan wel aan groepen van ambtenaren, behoren tot de berekeningsbasis van de eindejaarsuitkering *mits* deze toelage een structureel karakter heeft waarvan het gebruikelijk is dat deze wordt aangepast aan de algemene salarismaatregelen. Onder



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
8 van 50

structureel wordt in dit verband begrepen: alle toelagen en garanties die voor de duur van tenminste één kalenderjaar zijn toegekend.

2.1.b Vervallen OBT, invoering salarisverhoging 2% per 1 september 2001:

Met ingang van 1 september 2001 komt de overbruggingstoelage te vervallen en worden de salarisbedragen met 2,00% verhoogd. De salaristabellen per 1 september 2001 zijn opgenomen in de bijlage van de circulaire.

Vanwege de verhoging van de salarisbedragen stijgen ook de maximale heffingsgrondslagen van de GVP omdat deze automatisch zijn gekoppeld aan de salarisnummers 8.9 en 11.7. Daar de overbruggingstoelage geen salaris was, nemen de maximale heffingsgrondslagen met ingang van 1 september 2001 met 2,00% toe.

De bedragen die meestijgen overeenkomstig algemene salarismaatregelen (minimum-vakantiewaardering, de salarissen van aspiranten, de toeslag voor vakantiewerkers en de ME-vergoeding) worden met ingang van 1 september 2001 ook verhoogd. Deze bedragen zijn opgenomen in de bijlage van deze circulaire.

2.1.c Salarisverhogingen met 1% per 1 juli 2002 en 1 juli 2003

Per 1 juli 2002 en vervolgens per 1 juli 2003 stijgen de salarissen met 1%. De salaristabellen per 1 juli 2002 en per 1 juli 2003 zijn opgenomen in de bijlage van de circulaire.

Vanwege de verhoging van de salarisbedragen stijgt de maximale heffingsgrondslag van de GVP per genoemde data ook omdat deze automatisch gekoppeld is aan salarisnummer 11.7.

De bedragen die meestijgen overeenkomstig algemene salarismaatregelen (minimum-vakantiewaardering, vloerbedrag eindejaarsuitkering, de salarissen van aspiranten, de toeslag voor vakantiewerkers, de ME-vergoeding en de uurvergoeding voor nachtdienstonthefing) worden met ingang van 1 juli 2002 en 1 juli 2003 ook verhoogd. Deze bedragen zijn opgenomen in de bijlage van deze circulaire.

2.1.d Incidentele uitkeringen f. 300,- in de jaren 2001 t/m 2003

In het jaar 2001 ontvangen alle ambtenaren in de maand juli een incidentele uitkering van f. 300,- en in de jaren 2002 en 2003 ontvangen alle ambtenaren in de maand april een incidentele uitkering van f. 300,-. Ambtenaren die in deeltijd werken ontvangen het bedrag van f. 300,- naar rato.

De uitkering wordt in het jaar 2001 uitgekeerd aan alle ambtenaren die op 1 juli 2001 in dienst zijn (peildatum-systematiek). Indien de ambtenaar op 1 juli in dienst is, houdt dit in dat hij de uitkering ontvangt ongeacht de periode sinds wanneer hij in dienst is. Bij het vaststellen van de hoogte van



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
9 van 50

de uitkering wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor op 1 juli 2001. Voor de jaren 2002 en 2003 geldt dit ook, met dien verstande dat de peildata respectievelijk 1 april 2002 en 1 april 2003 zijn. Indien een ambtenaar niet in dienst is op de peildatum dan bestaat er geen aanspraak op de uitkering. In de jaren 2002 en 2003 is de uitkering voor ambtenaren die voor een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week hebben gekozen ook naar rato van een volledige betrekking en dus hoger, namelijk f. 316,67. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat er in het jaar 2001 geen nabetaling plaatsvindt van f. 16,67 aan ambtenaren die vanaf 1 september 2001 met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2001 gemiddeld 38 uur per week gaan werken.

Voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR en voor de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of Bop geniet wordt het percentage uitkering van laatste bezoldiging afgezet tegen de f. 300,- . Indien de gewezen ambtenaar een uitkering heeft van 82% van zijn laatste bezoldiging dan ontvangt hij 82% van f. 300,- = f. 246,00. Voor TOR-deelnemers wordt uitgegaan van een uitkering van 80%. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die als gevolg van een dienstongeval een aanvulling op hun uitkering en/of bezoldiging ontvangen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die suppletie op hun bezoldiging ontvangen geldt dit overeenkomstig.

2.2. Aanvullende opmerkingen met betrekking tot de salarismaatregelen:

De hoogte van een aflopende toelage operationele toelage zoals bedoeld in artikel 15 BBP wijzigt niet als gevolg van de algemene salarismaatregelen. Ook de bedragen van de zogenoemde 'ministersperiodiek' blijven gehandhaafd op f. 102,- respectievelijk f. 86,-. Toelagen en garanties die door het bevoegd gezag zijn toegekend aan individuele ambtenaren dan wel aan groepen van ambtenaren dienen te worden verhoogd (tot 2% per 1 september 2001 en met 1% per 1 juli 2002 en per 1 juli 2003) *mits* deze toelage een structureel karakter heeft waarvan het gebruikelijk is dat deze wordt aangepast aan de algemene salarismaatregelen. Onder structureel wordt in dit verband begrepen: alle toelagen en garanties die voor de duur van tenminste één kalenderjaar zijn toegekend.

Doorwerking TOR en inactieven: de loonsverhogingen werken door voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR en voor de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of Bop geniet. Voor hen wordt de berekeningsbasis waarop de uitkering is gebaseerd per 1 september 2001 met 0,5% verhoogd, in aanvulling op de verhoging van de berekeningsbasis met 1,5% in februari jl. vanwege de invoering van de overbruggingstoelage. Daarna wordt hun berekeningsbasis verhoogd met 1% per 1 juli 2002 en met



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
10 van 50

1% per 1 juli 2003. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die als gevolg van een dienstongeval een aanvulling op hun uitkering en/of bezoldiging ontvangen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die suppletie op hun bezoldiging ontvangen zijn de loonsverhogingen ook van toepassing. Voor deze categorie wordt het bedrag waarop de hoogte van de aanvulling of suppletie is gebaseerd per 1 september 2001 ook met 0,5% verhoogd, in aanvulling op de verhoging van de berekeningsbasis met 1,5% in februari jl. vanwege de invoering van de overbruggingstoelage. Daarna wordt hun berekeningsbasis verhoogd met 1% per 1 juli 2002 en met 1% per 1 juli 2003.

2.3 Toelichting overige afspraken inzake de beloning

2.3.a Toelagen

Per 1 juli 2001 wordt het venster van uren dat in aanmerking komt voor de consignatietoelage afgeschaft en worden dus alle uren waarop consignatie wordt opgelegd vergoed. Tevens worden per genoemde datum de bedragen van de consignatietoelage, de vergoeding voor overwerk en de ME-vergoeding verhoogd. De bedragen van de consignatie-toelage en van de vergoedingen zijn opgenomen in de bijlage van de circulaire. Omdat deze mutaties halverwege berekeningsperiode 7 plaatsvinden kunnen deze om uitvoeringstechnische redenen desgewenst vanaf die berekeningsperiode worden ingevoerd, doch tenminste per 1 juli 2001.

2.3.b Aanpassen salarisschalen 6, 9 en 10

Per 1 juli 2001 zijn er aan de schalen 6, 9 en 10 nieuwe salarisregels toegevoegd. Indien een ambtenaar op 1 juli 2001 al een jaar of langer op het maximum van zijn schaal staat vindt de overgang naar het nieuwe schaalmaximum met ingang van 1 juli 2001 plaats. Als de ambtenaar op 1 juli 2001 korter dan een jaar op het maximum van zijn schaal staat vindt de overgang naar het nieuwe schaalmaximum plaats op de periodieke datum van die ambtenaar. Zodoende zijn dus uiterlijk op 1 juli 2002 alle ambtenaren op de huidige maximum bedragen van de schalen 6, 9 en 10 doorgestroomd naar de nieuwe maximumbedragen. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat ambtenaren die deelnemen aan TOR geen periodieke verhogingen meer ontvangen omdat hun non-activiteitsinkomen is afgeleid van de bezoldiging op de dag voorafgaande aan de non-activiteit. De toevoeging van de nieuwe salarisregels is derhalve niet van belang voor ambtenaren die non-activiteit genieten.

2.3.c Vervallen jeugdschalen

Per 1 juli 2001 vervallen de jeugdschalen. Ambtenaren die volgens jeugdschalen worden bezoldigd gaan over naar salarisnummer 0 waarbij zij



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
11 van 50

hun (verjaardag gebonden) periodieke datum behouden. Een uitzondering betreft de ambtenaar die in jeugdschaal 1 was geplaatst op het leeftijdssalaris van 20 jaar. Omdat dit leeftijdssalaris hoger is dan het salaris van 1.0 gaat deze ambtenaar naar salarisnummer 1 van schaal 1. De ambtenaar die op 1 juli 2001 21 jaar wordt en tot dat moment in een jeugdschaal was geplaatst valt buiten deze afspraak omdat hij vanwege zijn verjaardag al op salarisregel 0 terecht komt.

2.3.d Voorziening vakantiewerkers

Per 1 juli 2001 wordt een voorziening getroffen voor de salariëring van vakantiewerkers. Zij ontvangen het wettelijk minimum (jeugd)loon met een aanvulling van f. 150,-. Het samenstel van het wettelijk minimum (jeugd)loon en de aanvulling vormen samen het salaris. Dit salaris wordt met 15,7% verhoogd als afkoop voor het ontbreken van de (wettelijke) aanspraak op een vakantie-uitkering en het ontbreken van de opbouw van vakantiedagen.

Gezien het zeer tijdelijke 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 GVP-deelnemerschap. Het bevoegd gezag moet de vakantiewerker over die mogelijkheid voorafgaand aan de aanstelling informeren zodat de vakantiewerker tijdig zijn keuze hieromtrent aan het bevoegd gezag kenbaar kan maken. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat voor vakantiewerkers zowel ABP-premies als werknemerspremies moeten worden afgedragen.

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om het volgende onder de aandacht te brengen. Het is niet mogelijk dat vakantiewerkers een aanstelling hebben naar burgerlijk recht omdat bij politie alleen een aanstelling als ambtenaar mogelijk is. Vanzelfsprekend is het ook niet mogelijk dat er zonder aanstelling werkzaamheden worden verricht. Beide handswijzen zijn volstrekt ontoelaatbaar en kunnen in geval van een dienstongeval verstrekkende gevolgen hebben daar de betrokken vakantiewerker in dat geval in het geheel niet is verzekerd (voor bijvoorbeeld de gevolgen van arbeidsongeschiktheid). Het is uiteraard wel mogelijk om vakantiewerkers via een uitzendbureau te betrekken. Indien u met het uitzendbureau de gebruikelijke afspraak heeft dat de arbeidsvoorwaarden politie zoveel als mogelijk worden gevolgd dan zijn de nieuwe bepalingen omtrent vakantiewerkers ook voor de via het uitzendbureau betrokken vakantiewerkers van belang.

3. Werktijd



3.1. Invoering van de 38-urige werkweek.

3.1.1. Inleiding

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is overeengekomen dat in de sector Politie met ingang van 1 juli 2001 voor de duur van tien jaren een werktijd van gemiddeld 38 uur per week mogelijk wordt. Deze 38-urige werkweek geldt **voor iedereen** tenzij de ambtenaar éénmalig kiest voor handhaving van de standaardbetrekking van gemiddeld 36 uur per week (uitzonderingen staan vermeld onder 3.1.3.). Deze eenmalige keuze is een ongeclausuleerd recht op handhaving van de standaardbetrekking van 36 uur per week. Met deze afspraak wordt het mogelijk om snel capaciteitsuitbreiding te realiseren voor een periode van tien jaar. Vanaf 1 juli 2011 geldt voor alle ambtenaren in de sector Politie weer een maximum van gemiddeld 36 uur per week.

3.1.2. Keuzemoment

Afgesproken is dat de ambtenaar in de periode van 1 juni 2001 tot 1 september 2001 aan het bevoegd gezag kenbaar kan maken af te zien van de 38-urige werkweek. Indien de ambtenaar niet uiterlijk 31 augustus 2001 te kennen heeft gegeven dat hij zijn huidige standaardbetrekking van 36 uur per week wil handhaven, gaat voor hem met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2001 een werkweek van gemiddeld 38 uur per week gelden. Zoals gezegd is deze eenmalige keuze een ongeclausuleerd recht voor de werknemer. Het bevoegd gezag heeft derhalve geen toetsingsbevoegdheid. Evenmin kan het bevoegd gezag (categorieën van) ambtenaren uitsluiten van de 38-urige werkweek.

Indien een ambtenaar na 1 september 2001 wil terugkomen op zijn besluit om de 38-urige werkweek te volgen en alsnog de 38-urige werkweek wil terugbrengen naar de standaardwerkweek van 36 uur of, andersom, indien een ambtenaar na 1 september 2001 zijn 36-urige werkweek wil uitbreiden tot een 38-urige werkweek, wordt dit verzoek behandeld als ieder ander verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. In dat geval zal het bevoegd gezag op grond van de criteria genoemd in de wet Aanpassing arbeidsduur de afweging maken of dit verzoek kan worden ingewilligd. Het betreft dan geen ongeclausuleerd recht meer.

Bij interne openstelling van vacatures zal een sollicitant die in de periode tot 1 september 2001, dan wel bij eerste aanstelling heeft gekozen voor de 36-urige werkweek niet mogen worden afgewezen voor de desbetreffende functie om de reden dat hij 36 uur wil werken. Anderzijds heeft een sollicitant die gemiddeld 38 uur per week wil werken, vanwege dat enkele feit, geen voorkeur.

3.1.3. Reikwijdte

Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
13 van 50

De afspraken met betrekking tot de invoering van de 38-urige werkweek gelden voor iedereen in dienst bij de Nederlandse politie. Hierbij is de vraag of er voldoende formatieruimte beschikbaar is, niet aan de orde (zie ook onder punt 3.1.9.). Er zijn enkele afwijkende afspraken gemaakt:

- Deeltijders

Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking geldt dat zijn huidige betrekkingssomvang niet wijzigt, tenzij hij te kennen geeft zijn betrekkingssomvang te willen verhogen naar evenredigheid van een gemiddeld 38-urige werkweek. Ook deze keuze betreft een ongeclausuleerd recht.

De reden voor die uitzonderingspositie is dat deeltijders over het algemeen een zeer bewuste keuze voor een aantal te werken uren per week hebben gemaakt. Gezien de verwachting dat het merendeel van de deeltijders geen wijziging van de betrekkingssomvang zal wensen vanwege de introductie van de 38-urige werkweek, is ter beperking van de administratieve last gekozen voor deze afwijkende vormgeving.

De naar rato verhoogde werkweek van een deeltijder wordt afgerond op één decimaal.

- Aspiranten

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 basis- of initiële opleiding wordt aangesteld als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak. Op dat moment krijgt hij het eenmalig ongeclausuleerd recht op behoud van de 36-urige werkweek.

3.1.4. Gevolgen voor nieuw aan te stellen personeel

Voor nieuw aan te stellen personeel (niet zijnde aspiranten) geldt in beginsel een 38-urige werkweek tenzij de individuele ambtenaar bij aanstelling aangeeft de voorkeur te hebben voor een 36-urige werkweek. Ook deze eenmalige keuze is een ongeclausuleerd recht.

3.1.5. Doorwerking 38-urige werkweek naar andere aanspraken

De 38-urige werkweek werkt door naar de arbeidsgerelateerde aanspraken die in de rechtspositie zijn geregeld. De betreffende aanspraken (zoals verlof) blijven geformuleerd naar evenredigheid van een standaardbetrekking van 36 uur per week maar kunnen, afhankelijk van de keuze die de individuele ambtenaar maakt, zowel meer als minder bedragen. Ter illustratie: het aantal op jaarbasis te werken uren bedraagt voor een ambtenaar met een werkweek van gemiddeld 38 uur $(38/36) * 1829 = 1931$ uur. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt het aantal op jaarbasis te werken uren $(32/36) * 1829 = 1626$ uur. Het basis



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
14 van 50

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 $(32/36) * 165,6 = 147,2$ uur.

Voor de deelnemers aan de TOR en voor de bijzondere ontslaguitkering politie heeft de invoering van de 38-urige werkweek geen bijzondere gevolgen, omdat bij deze regelingen de betrekkingssomvang geen rol meer speelt en de hoogte van het non-activiteitsinkomen dan wel de uitkering zijn afgeleid van het inkomen op de dag voorafgaande aan de non-activiteit, respectievelijk het ontslag. Voor de RPU geldt dat de vermindering van de arbeidstijd wordt berekend over de feitelijke betrekkingssomvang en dat de inhouding wordt berekend over het feitelijke salaris (en, tot 1 september 2001, over de overbruggingstoelage). Indien een RPU-deelnemer kiest voor een werkweek van gemiddeld 38 uur per week en er voorafgaand aan de werktijdverlenging sprake was van een RPU-werktijdreductie van 11% dan wijzigt dit percentage niet vanwege de werktijdverlenging. Wel kan de betreffende ambtenaar het bevoegd gezag desgewenst verzoeken zijn RPU-werktijdreductie te verminderen.

Een ambtenaar die aan de 'vooravond' van gebruik van de TOR staat kan wel kiezen voor de gemiddeld 38 urige werkweek, tot het moment dat zijn non-activiteit daadwerkelijk ingaat. Bedacht moet echter worden dat het TOR-inkomen en de daaropvolgende BOP-uitkering wel is afgeleid van het hogere inkomen dat samenhangt met de werktijdverlenging maar dat dit voor het ouderdomspensioen van de betreffende ambtenaar naar verwachting slechts in zeer beperkte mate het geval zal zijn. Gezien de wijze waarop de 38-urige werkweek naar verwachting zal doorwerken naar de pensioenaanspraken (zie onderstaand) zal immers het merendeel van zijn pensioenopbouw gerelateerd zijn aan een betrekkingssomvang van gemiddeld 36 uur per week. Tevens moet worden bedacht, als voorafgaand aan de non-activiteit verlof wordt genoten, er bij een 38-urige werkweek vanzelfsprekend meer verlof moet worden ingeroosterd dan in geval van een 36-urige werkweek.

Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat het deelnemen aan de gemiddeld 38-urige werkweek niet alleen gevolgen heeft voor de hoogte van het salaris maar dat ook de aanspraak op financiële arbeidsvoorwaarden die een relatie hebben met de betrekkingssomvang (minimum vakantie-uitkering, vloerbedrag eindejaarsuitkering, de eindejaarsuitkering zelf vanwege de toename van het genoten salaris) naar evenredigheid toenemen.

De 38-urige werkweek heeft ook gevolgen voor de daaraan gerelateerde pensioenaanspraken. In het onderhandelaarsakkoord is opgenomen dat partijen ervan uitgaan dat de invoering van de 38-urige werkweek niet leidt



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
15 van 50

tot back-service op het gebied van de pensioenen (= doorwerking in reeds opgebouwde pensioenaanspraken). Dit wordt naar verwachting als volgt gerealiseerd: de berekeningsgrondslag voor het pensioen blijft afgestemd op het salaris van een 36-urige werkweek. De 38-urige werkweek zal daarbij leiden tot een verhoging van de deeltijdfactor. Waar een dienstjaar bij de 36-urige werkweek leidt tot één volledig pensioenjaar, zal bij de 38-urige werkweek een dienstjaar materieel leiden tot een pensioenjaar van $38/36 = 1,0555$. Hierdoor zal geen back-service-verplichting ontstaan. Indien onverhoopt een andere situatie m.b.t. de pensioenopbouw ontstaat nadat de ambtenaar zijn keuze heeft gemaakt, wordt eenmalig de mogelijkheid van een heroverweging geboden. Zodra hierover meer duidelijkheid bestaat, ontvangt u hierover nader bericht.

3.1.6. Vormgeving 38-urige werkweek

Aangezien de 38-urige werkweek op korte termijn wordt ingevoerd, is het niet mogelijk om deze nieuwe arbeidsduur tijdig in de roosters te verwerken mede omdat met de OR overleg moet worden gevoerd over de wijze waarop de 38-urige werkweek kan worden vormgegeven. Indien een ambtenaar niet uiterlijk 31 augustus 2001 te kennen geeft dat hij zijn huidige betrekking omvang wil handhaven gaat voor hem met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2001 een betrekking omvang van gemiddeld 38 uur per week gelden. Ambtenaren waarvan de gemiddelde werkweek met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2001 op gemiddeld 38 uur per week wordt vastgesteld, dienen de uren die zij op jaarbasis bezien eventueel 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. Indien hierover in het korps nadere afspraken worden gemaakt, dient hierover overeenstemming te worden bereikt met de OR.

Voor de jaren 2002 en verder kunnen desgewenst binnen het korps afspraken gemaakt worden over de nadere vormgeving van de 38-urige werkweek. De afspraken hierover dienen in overeenstemming met de OR tot stand te komen.

3.1.7. Uitbetaling salaris

Vanwege de nieuwe redactie van artikel 11 van het Besluit bezoldiging politie (Bbp) is het niet nodig om voor een gemiddeld 38-urige werkweek afzonderlijke salaristabellen te introduceren: deze blijven afgestemd op een standaardbetrekking 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 gemiddeld 38-urige werkweek $(38/36) * f. 5463,- = f. 5766,50$. In geval van een deeltijdbetrekking van bijvoorbeeld 32 uur bedraagt het salaris $(32/36) * f. 5463,- = f. 4856,00$.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
16 van 50

Vanwege de terugwerkende kracht van de invoering van de 38-urige werkweek wordt bij de uitbetaling van de salarissen tot de maand september 2001 uitgegaan van gemiddeld 36 uur per week. Op deze wijze wordt voorkomen dat ambtenaren die afzien van de gemiddeld 38-urige werkweek geconfronteerd worden met een inhouding op hun salaris vanwege teveel genoten salaris in de maanden juli en augustus. Ambtenaren waarvan de gemiddelde 38-urige werkweek met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2001 wordt vastgesteld, ontvangen een nabetaling over de maanden juli en augustus (salaris en overbruggingstoelage).

De afwijkende benaderingswijze voor ambtenaren met een deeltijdbetrekking op het punt van de eenmalige keuze, heeft geen betrekking op de wijze waarop bij de invoering wordt omgegaan met de wijze van betaling en het eventueel compenseren van op jaarbasis gezien eventueel te weinig gewerkte uren. De vormgeving daarvan is voor ambtenaren met een deelbetrekking vanzelfsprekend gelijk als voor ambtenaren met een volledige betrekkingssomvang.

3.1.8. Bekendmaking aan personeel

Aangezien de 38-urige werkweek formeel op 1 juli 2001 wordt ingevoerd, is het van belang dat het personeel spoedig op de hoogte wordt gebracht van:

- de invoeringsdatum;
- de ongeclausuleerde mogelijkheid om éénmalig af te zien van de 38-urige werkweek;
- het feit dat de mogelijkheid om van de 38-urige werkweek af te zien bekend moet worden gemaakt tussen 1 juni 2001 en 1 september 2001;
- de wijze waarop de 38-urige werkweek in het korps wordt vormgegeven.

3.1.9. Vergoeding aan de korpsen

Met de korpsbeheerders is overeengekomen dat de invoering van de 38-urige werkweek wordt gecompenseerd. Hierbij wordt uitgegaan van 80% deelname. Bij dit percentage, dat overeengekomen is met de korpsbeheerders, is rekening gehouden met een geringe deelname door deeltijders en handhaving van de standaardbetrekking van 36 uur per week voor aspiranten. De feitelijke capaciteitstoename zal door mij worden gevolgd.

Over de volledige financiële vertaling van het onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie ontvangt u in de zogenoemde juni circulaire nadere informatie.

3.2. Individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

3.2.1. Inleiding

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 2001-2003 zijn afspraken gemaakt over het verruimen van de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te



ruilen. In concreto worden de volgende keuzemogelijkheden in de rechtspositie opgenomen:

- a) de mogelijkheid voor de ambtenaar om per kalenderjaar maximaal 200 uren meer te werken, met dien verstande dat de arbeidstijd per week gemiddeld niet meer dan 40 uur mag bedragen;
- b) de mogelijkheid voor de ambtenaar om per kalenderjaar maximaal 80 uren minder te werken;
- c) de mogelijkheid voor de ambtenaar om nader omschreven arbeidsvoorwaardelijke bronnen aan te wenden voor de fiscaal gefaciliteerde doelen, zoals de aanschaf van een personal computer en fiets (beide voor zakelijk gebruik), vermindering ouderbijdrage kinderopvang, studiefaciliteiten (d.w.z. studie of opleiding voor beroep, cursussen en vakliteratuur), opbouw individuele oudedagsvoorziening, tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer.

In dit onderdeel wordt nader ingegaan op bovenstaande keuzemogelijkheden. De rechtspositionele bepalingen met betrekking tot de individueel keuzemogelijkheden treden in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werken terug tot en met 1 juli 2001. Het eerste kalenderjaar waarvoor alle keuzen kunnen worden gemaakt is 2002.

3.2.2. De keuze om meer uren te werken

Vanaf 2002 kan de ambtenaar ervoor kiezen om meer uren te gaan werken dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld. Deze mogelijkheid geldt voor alle ambtenaren, met uitzondering van aspiranten.

3.2.2.a. Aantal meer te werken uren

Het aantal extra te werken uren bedraagt maximaal 200 uur per kalenderjaar. Van belang is dat de gemiddelde werkweek van de ambtenaar gemiddeld niet meer dan 40 uur per week mag bedragen. Hierbij is het overwerk niet meegerekend. Uiteraard geldt dat steeds rekening dient te worden gehouden met de normering van de Arbeidstijdenwet. Door de verhoging van de gemiddelde werkweek wordt de ruimte om binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet overwerk op te dragen minder.

Alleen de ambtenaar met een betrekkingsofvang van gemiddeld 36 uur per week kan kiezen om 200 uur per jaar meer te werken. Een ambtenaar met een betrekkingsofvang van 38 uur kan maximaal 104 uur per jaar meer werken (52 weken * 2 uur). Een hoger aantal uren is niet mogelijk, omdat dan de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden. Voor ambtenaren met een betrekkingsofvang van minder dan 36 uur geldt een naar evenredigheid vastgesteld lager aantal uren als maximum. Zo kan een ambtenaar met een betrekkingsofvang van gemiddeld 24 uur per jaar maximaal 133 uur per jaar meer werken. ($24/36 * 200$ uur).



Het aantal meer te werken uren wordt rekenkundig afgerond op hele uren. Dat sluit aan op artikel 12, zesde lid, Barp.

3.2.2.b Aanvraagprocedure

Indien een ambtenaar in een bepaald kalenderjaar extra uren wenst te werken, dient hij daartoe bij het bevoegd gezag een aanvraag in. Het is aan het bevoegd gezag om hiervoor de procedure vast te stellen, evenals de datum voor welke een aanvraag moet zijn ingediend. Deze aanvraagprocedure is een jaarlijks terugkerende aangelegenheid. Een verzoek om meer uren te werken kan eenmalig voor één kalenderjaar worden ingediend. Hiermee wordt beoogd dat het bevoegd gezag op evenwichtige en eenduidige wijze kan beslissen op aanvragen van alle betrokken ambtenaren en wordt voorkomen dat er een verschil in behandeling van de betrokken ambtenaren ontstaat. Het is derhalve niet mogelijk om lopende een kalenderjaar (alsnog) een verzoek in te dienen. Omdat de keuzemogelijkheid om meer uren te werken vanaf 2002 wordt geboden, dient het bevoegd gezag al in 2001 de aanvraagprocedure vast te stellen. Hierover dient te worden overlegd met de ondernemingsraad.

3.2.2.c. Beslissing op de aanvraag

Het bevoegd gezag beoordeelt of een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen de toewijzing van de aanvraag. Voor de beoordeling of zwaarwegende dienstbelangen zich tegen de toewijzing van de aanvraag verzetten, wordt aangesloten bij de criteria die in de Wet aanpassing arbeidsduur zijn neergelegd (Staatsblad 2000, 114).

Dit houdt in dat er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als het meer uren gaan werken leidt tot ernstige problemen:

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

Het betreft overigens een niet - limitatieve opsomming. Ook andere zwaarwegende dienstbelangen kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen. Als zwaarwegende dienstbelangen die zich verzetten tegen toewijzing van de aanvraag kunnen bijvoorbeeld eveneens worden aangemerkt:

- de situatie dat de ambtenaar onvoldoende functioneert. Van groot belang is dan dat het bevoegd gezag de ambtenaar tijdig van zijn ontevredenheid over het functioneren op de hoogte heeft gesteld en een behoorlijk gedocumenteerd personeelsdossier heeft bijgehouden. De ambtenaar kan niet pas bij de behandeling van zijn aanvraag van zijn onvoldoende functioneren op de hoogte worden gebracht;
- het feit dat het meer uren gaan werken voor de desbetreffende ambtenaar schadelijk zou zijn voor zijn gezondheid.

Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
19 van 50

Het bevoegd gezag beslist gelijktijdig op alle aanvragen die zijn ingediend voor de door hem gestelde termijn. Hiermee wordt beoogd dat het bevoegd gezag op evenwichtige en eenduidige wijze kan beslissen op de aanvragen van alle betrokken ambtenaren en wordt voorkomen dat er een ongemotiveerd verschil in behandeling van de betrokken ambtenaren kan ontstaan.

De beslissing dient te worden genomen binnen drie maanden na de datum waarop een aanvraag uiterlijk dient te zijn ingediend, doch uiterlijk 1 maand voor het kalenderjaar waarop de aanvraag ziet. Dat betekent dat de beslissing uiterlijk op 30 november van elk jaar dient te zijn genomen.

Indien het bevoegd gezag voornemens is een aanvraag niet of niet volledig te honoreren, vindt hierover overleg plaats met de ambtenaar. Een (gedeeltelijke) afwijzing van de aanvraag dient schriftelijk te geschieden voorzien van een adequate motivering. Tegen de afwijzing van de aanvraag kan de ambtenaar op basis van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar aantekenen

3.2.2.d. Vergoeding voor meer te werken uren

Voor elk extra te werken uur wordt een vergoeding toegekend, berekend op basis van het actuele uursalaris dat op de ambtenaar van toepassing is. Het salaris per uur bedraagt $1/157^{\circ}$ deel van het salaris bij een volledige betrekking. Dat volgt uit artikel 1, eerste lid, onderdeel m, Bbp.

De uitbetaling van de vergoeding geschiedt per maand, ongeacht het feit wanneer de meeruren worden gewerkt. De berekening van de uitbetaling vindt plaats door het aantal meer te werken uren te delen door twaalf (kalendermaanden). Het is dit aantal uren dat wordt vermenigvuldigd met het voor de ambtenaar in die maand geldend uurloon. Bij een tussentijdse verhoging van het salaris (zoals per 1 juli 2002 en 2003) neemt de hoogte van de vergoeding toe, aangezien het uurloon stijgt.

De toe te kennen vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee voor de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Bij ziekte is sprake van doorbetaling van de bezoldiging. Omdat de vergoeding maandelijks plaatsvindt ongeacht het feit wanneer de meeruren worden gewerkt, heeft eventuele ziekte van de ambtenaar gedurende het kalenderjaar dat meer wordt gewerkt geen gevolgen voor de uitbetaling van de vergoeding. Er is derhalve dan sprake van doorbetaling van de bezoldiging, vermeerderd met de vergoeding voor meer te werken uren. Ook ontslag of overlijden heeft geen gevolgen voor de uitbetaling van de vergoeding, behalve dat deze vervalt op het moment van overlijden dan wel het moment waarop het ontslag ingaat. Omdat de vergoeding geen onderdeel uitmaakt van de bezoldiging heeft deze dus geen gevolgen voor de berekeningsbasis van het non-activiteitsinkomen bij deelname aan de TOR, of voor de berekeningsbasis voor FPU, FLO of BOP.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
20 van 50

3.2.2.e. Rechtspositionele aandachtspunten

Door meer uren te werken blijft de betrekkingssomvang van de ambtenaar gehandhaafd. Dit brengt met zich mee dat de rechtspositionele aanspraken die behoren bij de arbeidsduur van de ambtenaar gehandhaafd blijven, evenals de berekeningsbasis voor het aantal vakantie-uren en de berekeningsbasis voor het aantal uren ouderschapsverlof.

In het jaar dat meer gewerkt wordt komt voor de ambtenaar een hoger aantal op jaarbasis te werken uren te gelden. Deze meer te werken uren worden behandeld als reguliere arbeidstijd, zij hebben geen andere status dan de overige arbeidstijd.

Uitgesloten van de keuzemogelijkheid om meer uren te werken zijn;

- de ambtenaar die gebruik maakt van de RPU (artikel 13a Barp);
- de ambtenaar die op basis van de TOR non-activiteit geniet of direct daaraan voorafgaand verlof geniet (artikel 13b Barp);
- de ambtenaar die betaald ouderschapsverlof geniet (artikel 41 Barp);
- de ambtenaar die buitengewoon verlof van lange duur geniet (de artikelen 42, 43, 46 en 47 Barp).
- de ambtenaar die langdurig ziek is dan wel volledig arbeidsongeschikt is

De reden voor deze uitsluiting is dat door het bieden van deze keuzemogelijkheid in bovengenoemde situaties de doelstellingen van TOR, RPU, langdurig verlof en ouderschapsverlof worden ondergraven.

In hoeverre meer te werken uren zich verhouden met deeltijd FPU (artikel 87a Barp) zal het Bestuur van het VUT-fonds nog bespreken. Hierover zult u zo spoedig mogelijk nader worden geïnformeerd.

Voor de ambtenaar die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is zal het meer uren werken gevolgen kunnen hebben voor de mate van arbeidsongeschiktheid, omdat de mate van arbeidsongeschiktheid afhankelijk is van het laatstverdiende loon en het loon dat theoretisch kan worden verdiend. Indien hij een herplaatsingstoelage geniet zal het meer uren werken tevens gevolgen hebben voor de hoogte van de herplaatsingstoelage. Hierbij dient overigens ook nadrukkelijk te worden stilgestaan bij de mogelijke schadelijke gevolgen van meer te werken uren voor de gezondheid van de ambtenaar (zie 3.2.2.c).

3.2.2.f. Gevolgen voor sociale zekerheid en pensioenen

Het tijdelijk meer uren gaan werken heeft gevolgen voor de sociale zekerheid van de ambtenaar. De vergoeding voor de meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO en WW namelijk meegenomen. Het WAO- en WW-dagloon wordt vastgesteld door het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen te berekenen dat de uitkeringsgerechtigde in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid i.c. de eerste ziektedag of zijn werkloosheid heeft genoten in zijn beroep. Daarnaast leiden meer te werken uren tot een verhoging van het premieloon en derhalve tot een hogere premieheffing. Bij het afzien van een vergoeding ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen



wordt daarentegen geen premie geheven over de vergoeding voor de meer te werken uren. Er is dan tevens geen sprake van een hoger dagloon en een hogere WAO- en WW-uitkering.

Verder heeft het tijdelijk meer uren werken geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De vergoeding wordt namelijk niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Daarnaast is er sprake van een tijdelijke situatie, verandert de omvang van het dienstverband niet en zijn er met het meer uren werken geen pensioengevolgen beoogd.

Voor de werkgever kan het tijdelijk meer uren werken gevolgen hebben in die situaties waarin de werkgever op de aan de Belastingdienst af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen een korting kan toepassen. Wanneer en onder welke voorwaarden deze zogenaamde afdrachtkorting kan worden toegepast is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen (Staatsblad 1995, 635). Voor nadere informatie over dit onderwerp wordt u verwezen naar de Belastingdienst. Deze gevolgen zullen zich vooral voordoen in het kader van de afdrachtkorting lage lonen en de afdrachtkorting langdurig werklozen waarbij als voorwaarde een bepaalde loongrens wordt gehanteerd. Het tijdelijk meer uren werken kan leiden tot een overschrijding van deze grens met als gevolg dat geen afdrachtkorting kan worden toegepast.

3.2.3. De keuze om minder te werken

Naast de mogelijkheid om meer uren te werken, heeft de ambtenaar vanaf het jaar 2002 de keuzemogelijkheid om in een bepaald kalenderjaar minder uren te werken.

3.2.3.a. Aantal minder te werken uren

Het aantal minder te werken uren bedraagt maximaal 80 uur per kalenderjaar. Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan de volledige betrekking van 36 uur wordt dit maximum vastgesteld naar rato. Dat betekent dat de ambtenaar met een betrekkingssomvang van 38 uur per kalenderjaar 84 uur minder kan werken ($38/36 * 80$). Heeft de ambtenaar een betrekkingssomvang van minder dan 36 uur, dan geldt het naar evenredigheid vastgesteld lager aantal uren als maximum.

Een ambtenaar met een betrekkingssomvang van 24 uur kan derhalve per jaar 53 uur minder werken ($24/36 * 80$ uur). Evenals bij meer te werken uren geldt ook hier dat het aantal minder te werken uren rekenkundig op hele uren wordt afgerond.

3.2.3.b. Aanvraagprocedure

Indien een ambtenaar in een bepaald kalenderjaar minder uren wenst te werken dient hij daartoe een aanvraag in. Hiervoor gelden dezelfde procedurele bepalingen als bij de aanvraag om meer uren te kunnen werken. Dat betekent dat, evenals bij meer te werken uren, gelijktijdig over de aanvragen om minder te kunnen werken wordt beslist (zie paragraaf 3.2.2.b.).



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
22 van 50

3.2.3.c. Beslissing op de aanvraag

Het bevoegd gezag beoordeelt vervolgens of een zwaarwegend dienstbelang zich niet verzet tegen de toewijzing van de aanvraag. Voor de beoordeling of zwaarwegende dienstbelangen zich tegen de toewijzing van de aanvraag verzetten is aangesloten bij de criteria van de Wet aanpassing arbeidsduur, die gelden bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur (Staatsblad 2000, 114). Dit houdt in dat er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als het minder uren gaan werken leidt tot ernstige problemen:

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
2. op het gebied van veiligheid, of
3. van roostertechnische aard.

Het betreft geen limitatieve opsomming. Ook andere zwaarwegende dienstbelangen kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen.

Indien het bevoegd gezag voornemens is een aanvraag niet of niet volledig te honoreren gelden dezelfde vereisten als bij het niet (geheel) honoreren om meer uren te werken. Dat betekent dat hierover overleg plaatsvindt met de ambtenaar. Een (gedeeltelijke) afwijzing van de aanvraag dient vervolgens schriftelijk te geschieden voorzien van een adequate motivering. Tegen de afwijzing van de aanvraag kan de ambtenaar op basis van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar aantekenen.

3.2.3.d. Inhouding op het salaris

Voor elk minder te werken uur vindt een inhouding plaats, berekend op basis van het actuele uursalaris dat op de ambtenaar van toepassing is. Het salaris per uur bedraagt $1/157^e$ deel van het salaris bij een volledige betrekking. Dat volgt uit artikel 1, eerste lid, onderdeel m, Bbp.

De inhouding geschiedt per maand, ongeacht het feit wanneer de maximaal 80 uur minder worden gewerkt. De berekening van de inhouding vindt plaats door het aantal minder te werken uren te delen door twaalf (kalendermaanden). Het is dit aantal uren dat wordt vermenigvuldigd met het voor de ambtenaar in die maand geldend uurloon. Bij een tussentijdse verhoging van het salaris (zoals per 1 juli 2002 en 2003) neemt de hoogte van de inhouding toe, aangezien het uurloon stijgt.

Omdat de formele betrekkingssomvang niet wijzigt heeft de inhouding geen consequenties voor de hoogte van de vakantie-uitkering. Om dit te realiseren is deze inhouding toegevoegd aan de opsomming van inhoudingen op het salaris die bij de berekening van de vakantie-uitkering buiten beschouwing moeten worden gelaten (artikel 23, vierde lid van het Bbp). Net als dit bij alle andere inhoudingen op het salaris het geval is heeft de inhouding wel gevolgen voor de hoogte van de structurele eindejaarsuitkering. Deze is in het kalenderjaar dat de ambtenaar heeft gekozen voor minder uren werken lager omdat het genoten salaris, waarover de eindejaarsuitkering is berekend, lager is.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
23 van 50

Bij eventuele ziekte van de ambtenaar gedurende het kalenderjaar dat minder wordt gewerkt, zijn geen gevolgen verbonden voor de toepassing van de inhouding omdat deze maandelijks plaatsvindt, ongeacht het feit wanneer er minder wordt gewerkt. De inhouding blijft dus gedurende het gehele kalenderjaar gehandhaafd. Ook ontslag of overlijden hebben geen gevolgen voor de inhouding, behalve dat deze vervalt op het moment van overlijden dan wel het moment waarop het ontslag ingaat.

Naar aanleiding van de keuzemogelijkheid omtrent minder te werken uren is met de politievakorganisaties overeengekomen dat de artikel 38 t/m 40 van het Bbp worden gewijzigd. Hierbij zal steeds het woord "bezoldiging" worden wijzigd in: laatstelijk genoten bezoldiging. Kortingen vanwege RPU en loopbaan aanpassing vervallen na 18 maanden en kortingen vanwege CAO a la carte en ouderschapsverlof vervallen op moment dat regeling stopt, hetgeen over het algemeen eerder zal zijn dan binnen 18 maanden

3.2.3.e. Rechtspositionele aandachtspunten

De rechtspositionele aanspraken die gerelateerd zijn aan de betrekkingsomvang van de ambtenaar blijven gehandhaafd, zoals het aantal vakantie-uren, het aantal uren ouderschapsverlof en de vakantie-uitkering. In het jaar dat minder uren gewerkt worden komt voor de ambtenaar een lager op jaarbasis te werken aantal uren te gelden. De minder te werken uren worden behandeld als reguliere niet ingeroosterde uren, niet als vakantieverlof.

3.2.3.f. Sociale zekerheid en pensioenen

De keuze om minder uren te gaan werken heeft voor de sociale zekerheid van de ambtenaar in het algemeen de volgende consequentie. Het leidt tot een lager premieloon en derhalve tot een lagere premieheffing. Vanwege de Wet onbetaald verlof (Stb. 412, 1998) heeft het minder uren werken geen consequenties voor het WW-dagloon en een verwaarloosbaar tijdelijk verlagend effect op het WAO-dagloon. Dit tijdelijke effect op het WAO-dagloon heeft geen gevolgen voor de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering: deze blijft echter ongewijzigd.

Daarnaast heeft de keuze om minder uren te gaan werken voor het pensioen van de ambtenaar geen consequenties. Zo is er sprake van een tijdelijke situatie, verandert de omvang van het dienstverband niet en zijn er met het minder uren werken geen pensioengevolgen beoogd. De fiscus heeft nog geen definitief standpunt met betrekking tot de vraag of een en ander valt binnen de fiscale ruimte die de pensioenregeling biedt. Hierover wordt u te zijner tijd nader geïnformeerd. In ieder geval ontvangt u in augustus a.s. de meest actuele stand van zaken.

Voor de werkgever kan het tijdelijk minder uren werken gevolgen hebben in die situaties waarin de werkgever op de aan de belastingdienst af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen een korting kan toepassen.



Wanneer en onder welke voorwaarden deze zogenaamde afdrachtkorting kan worden toegepast is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen (Staatsblad 1995, 635). Deze gevolgen zullen zich vooral voordoen in het kader van de afdrachtkorting lage lonen en de afdrachtkorting langdurig werklozen, waarbij als voorwaarde een bepaalde loongrens wordt gehanteerd.

3.2.4. Bronnen en doelen fiscale regeling

In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 2001-2003 is de mogelijkheid om arbeidsvoorwaardelijke bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen verruimd. Vanaf 1 januari 2002 is het namelijk ook mogelijk om de vergoeding voor de meer te werken uren aan te wenden voor deze fiscaal gefaciliteerde doelen. Deze mogelijkheid bestond al in geval van het verlagen van de vakantieaanspraak en ten aanzien van een limitatief aantal uitkeringen, vergoedingen en toelagen.

Voor wat betreft de keuzemogelijkheden tot uitruil van bronnen voor de fiscaal gefaciliteerde doelen kan eenzelfde aanvraagprocedure gelden als die voor de verzoeken tot meer uren werken en de verzoeken voor minder uren werken. Op regionaal niveau dienen hieromtrent nadere afspraken te worden gemaakt.

3.2.4.a. Bronnen

Vanaf 2002 kunnen de volgende bronnen voor fiscaal gefaciliteerde doelen worden ingezet:

- a. de verlaging vakantieaanspraken met maximaal 21,6 uur per kalenderjaar (artikel 20 Barp);
- b. de vergoeding voor meer uren werken (artikel 28a Barp);
- c. een toelage in geval van zeer goede of uitstekende functie vervulling (artikel 16 Bbp);
- d. een eindejaarsuitkering of eenmalige toelage mits deze niet behoren tot de bezoldiging of tot het ambtelijk inkomen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP; dat betekent dat alleen de eenmalige uitkering per 1 juli 2002 en 2003 hiertoe kan worden aangewend (artikel 25a Bbp);
- e. een uitkering om redenen van werving of behoud (artikel 26 Bbp).

De waarde van bronnen wordt vastgesteld op de dag waarop de ambtenaar aan de fiscale regeling gaat deelnemen. 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. Dat geldt dus ook indien de vergoeding voor meer te werken uren hiervoor wordt aangewend. Dit in tegenstelling tot het uitbetalen van de vergoeding; dan geldt het actuele uursalaris (zie paragraaf 3.2.2.4.).

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,

Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
25 van 50

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 dus 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.

3.2.4.b. Doelen

De fiscus maakt een aantal fiscaal gefaciliteerde doelen mogelijk. Voor de volledigheid worden de belangrijkste hieronder kort toegelicht. Voor de feitelijke uitvoering is het van belang dat goedkeuring van de regeling wordt verkregen van de eigen inspecteur van de Belastingdienst.

Personal computer en/of bijbehorende randapparatuur

De ambtenaar kan een belastingvrije vergoeding voor een nog aan te schaffen, dan wel reeds aangeschafte personal computer en/of bijbehorende randapparatuur ontvangen, indien deze computer en/of bijbehorende randapparatuur mede voor het werk wordt gebruikt.

Per drie kalenderjaren mag in totaal niet meer dan f 5.000, inclusief BTW onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Is de aanschafprijs hoger, dan is de onbelaste vergoeding toch niet hoger dan f 5000,-. Als de aanschafprijs lager is dan f 5000,- dan is de onbelaste vergoeding niet hoger dan de aanschafprijs. Op de maximaal belastingvrij te verstrekken vergoeding worden eventuele vergoedingen en de waarde van eventuele verstrekkingen in het lopende en de twee voorafgaande kalenderjaren in mindering gebracht. Bij een onbelaste vergoeding voor een reeds eerder aangeschafte personal computer dient rekening te worden gehouden met de afschrijving over reeds verstreken kalenderjaren. Voor de aldus reeds afgeschreven bedragen bestaat geen mogelijkheid een onbelaste vergoeding te geven. Bij het bepalen van de afschrijving kan worden uitgegaan van een levensduur van 3 jaar met een restwaarde van 10%. Voorwaarde voor het verstrekken van een belastingvrije bijdrage door de werkgever in de aanschafkosten van een personal computer en/of bijbehorende randapparatuur is dat die computer en/of randapparatuur mede voor het werk wordt gebruikt. Dit zogenaamde zakelijke gebruik moet niet alleen uit het soort computer en/of randapparatuur blijken maar ook uit de aard en omvang van het gebruik en dit dient door middel van een verklaring van de ambtenaar te worden aangegeven.

Bij de inspecteur van de Belastingdienst kunt u voorbeelden aanvragen van goedgekeurde PC-privé-regelingen. Deze regelingen zijn ook door het LISV goedgekeurd.

Fiets van de werkgever



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
26 van 50

Aan de ambtenaar kan door de werkgever een fiets met een catalogusprijs van maximaal f 1651,- (incl. BTW) worden verstrekt. De verstrekte fiets moet worden gebruikt voor het woon-werkverkeer. Voor meer dan de helft van het aantal dagen waarop de ambtenaar pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer dient gebruik te worden gemaakt van de fiets. Dit mag ook het fietsgebruik voor de afstand van of naar het station zijn. Er vindt een eenmalige bijtelling bij het loon plaats van f 150,-. Er mag niet vaker dan eenmaal per drie jaar op deze wijze een fiets worden verstrekt.

Vermindering ouderbijdrage kinderopvang

Een vermindering van de ouderbijdrage in de kosten van kinderopvang is mogelijk tot ten hoogste het verschil tussen de niet verlaagde ouderbijdrage en het bedrag dat volgens de van toepassing zijnde fiscale tabel als belastbaar loon wordt aangemerkt. Deze mogelijkheid geldt uitsluitend voor door de belastinginspectie erkende kinderopvang van kinderen die niet ouder zijn dan 13 jaar.

Vergoeding voor studie, cursussen en vakliteratuur

Een belastingvrije vergoeding kan worden verleend voor vakliteratuur en voor een studie, opleiding of cursus voor een beroep. In dat kader kunnen de volgende kosten belastingvrij worden vergoed:

- kosten van excursies en studiereizen, inclusief de reis- en verblijfkosten;
- studiekosten die de werknemer maakt om bij te blijven of om oude kennis weer op te frissen;
- kosten van cursussen, congressen, seminars, symposia;
- kosten van vakliteratuur.

Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

De voor rekening van de ambtenaar blijvende OV-kosten voor het traject woning-werk komen in aanmerking voor een belastingvrije vergoeding. De ambtenaar zal hier slechts voor kunnen kiezen indien hij zulke kosten heeft.

3.2.4.c. Bijzondere aandachtspunten

Van de mogelijkheid om een of meer bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen kan pas gebruik worden gemaakt indien:

- geen sprake is van ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering;
- de belastingdienst de fiscale regeling heeft goedgekeurd (zie ook paragraaf 3.2.4.b.);
- het RGO met de regeling heeft ingestemd.

Op regionaal niveau dient dus te worden bepaald of en zo ja, welke bronnen voor welke doelen kunnen worden aangewend. Dit houdt ook in dat elke bron of een combinatie van bronnen ingezet kan worden voor elk doel of combinatie van doelen. Op regionaal niveau kunnen bovendien nadere



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
27 van 50

voorwaarden worden gesteld aan de uitwisselbaarheid van bronnen en doelen. Daarmee kan worden bereikt dat de uitvoering en administratieve verwerking zo efficiënt mogelijk kunnen plaatsvinden. Zo kan worden bepaald dat eerst een gekozen bron volledig moet worden benut voordat een andere bron kan worden ingezet.

Van belang is tevens op te merken dat een bron alleen kan worden ingezet als deze nog niet is genoten, hetgeen wil zeggen dat de uit de bron voortvloeiende geldaanspraak nog niet aan de ambtenaar is uitgekeerd. Indien een bron wordt bestemd voor een belastingvrij doel zijn er twee mogelijkheden om te zorgen dat deze niet wordt aangemerkt als te zijn genoten. De eerste mogelijkheid is dat de brutowaarde van de ingeruilde bron op het moment waarop deze tot uitbetaling zou zijn gekomen direct wordt vertaald in een belastingvrije vergoeding of verstrekking. Een andere mogelijkheid is dat de brutowaarde van de gekozen bronnen wordt gereserveerd. Op het moment dat voor het doel een onbelaste uitkering of verstrekking plaatsvindt worden de kosten daarvan afgeboekt op de gereserveerde bedragen.

Het is uiteraard mogelijk de keuze voor meer en minder te werken uren (zie paragraaf 3.2.2.) te combineren met de keuze om bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen.

3.2.5. Tot slot

Om optimaal gebruik te kunnen maken van de diverse keuzemogelijkheid dienen ambtenaren daarover tijdig te worden geïnformeerd. Daarbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan die keuzemogelijkheden, de grenzen die daaraan worden gesteld, de redenen voor een eventuele afwijzing en de fiscale aspecten en sociale verzekeringsaspecten.

Op korte termijn zult u een schematisch overzicht ontvangen inzake de verschillende effecten (fiscaal, sociale zekerheid) van cao à la carte.

3.3. Opting out

Met deze regeling wordt het mogelijk om voor twee specifieke groepen, te weten hooggekwalificeerd, specialistisch personeel en leden van de korpsleiding, een tijdelijke aanstelling te verlenen met op de persoon toegesneden arbeidsvoorwaarden. In ruil voor het afzien van een aantal arbeidsvoorwaarden kan een bezoldiging worden geboden die hoger is dan voor de functie gebruikelijk. Zij treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling mag niet lichtvaardig worden toegepast. Uitgangspunt blijft dat een reguliere aanstelling wordt verleend met het hierbij behorende pakket aan arbeidsvoorwaarden. Indien echter blijkt dat vanuit de eigen



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
28 van 50

organisatie noch binnen een andere organisatie binnen de sector Politie (regiokorpsen, KLPD, LSOP, ITO en Rijksrecherche) een geschikte kandidaat beschikbaar is, doch wel van buiten de sector Politie, kan worden overwogen van deze regeling gebruik te maken. Deze situatie zal zich voordoen indien een geschikte kandidaat beschikbaar is waarvoor een reguliere aanstelling met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden onvoldoende aantrekkelijk is om akkoord te gaan met de aanstelling.

In het kader van opting out kunnen het Barp, Bbp, het Besluit vergoeding dienstreizen politie, het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie, het Besluit suppletie arbeidsongeschikten en het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Het Besluit geneeskundige verzorging politie kan echter niet buiten toepassing worden verklaard. Ook de pensioenregeling kan niet buiten toepassing worden verklaard.

Het buiten toepassing verklaren van (bepaalde onderdelen van) deze besluiten heeft uiteraard ook tot gevolg dat de ministeriële regelingen die krachtens die (onderdelen van) besluiten zijn vastgesteld, niet op de ambtenaar van toepassing zullen zijn.

De tijdelijke aanstelling voor de specialistische functies kan maximaal drie jaar duren, de aanstelling voor leden van de korpsleiding maximaal zeven jaar.

Aangezien het hier een specifieke vorm van aanstelling betreft, moet de ondernemingsraad worden geconsulteerd. Bij toepassing van de regeling in geval van specialistische functies dient de ondernemingsraad vooraf in de gelegenheid te worden gesteld procesmatig controle uit te oefenen over de vraag of er geen geschikte interne kandidaat dan wel vanuit de sector Politie beschikbaar is. Hiertoe zal de OR moeten worden geïnformeerd over de feiten en omstandigheden die aan het voornemen tot toepassing van deze mogelijkheid ten grondslag liggen. De informatie zal algemeen van aard dienen te zijn en betrekking kunnen hebben op de verrichte inspanningen, recente ervaringen en verwachtingen. De informatie heeft geen betrekking op de inhoud van de individuele afspraken.

Bij toepassing van de regeling voor leden van de korpsleiding dient de OR vanwege de benoemingsprocedure achteraf te worden geïnformeerd. Het bevoegd gezag dient na de benoeming aan de ondernemingsraad te motiveren dat bij het verwerven van een geschikte kandidaat zowel de interne als de externe arbeidsmarkt in ogenschouw is genomen.

Het bij de aanstelling buiten toepassing verklaren van arbeidsvoorwaardelijke afspraken is aanleiding om in ruil daarvoor andere arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door een maandelijks toelage om redenen van werving en behoud, zoals bedoeld in artikel 19 Bbp, dan wel een eenmalige uitkering om redenen van werving en



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
29 van 50

behoud, zoals bedoeld in artikel 26 Bbp, toe te kennen. De toelage of uitkering is hoger als van meer reguliere arbeidsvoorwaarden wordt afgezien. Het maximumbedrag van de toelage en/of uitkering bedraagt f. 100.000,- per jaar. Dit is overigens ook in andere situaties het maximum.

3.4. *Verschuivingen in aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaande aan de dienst*

Met de wijziging van het achtste lid van artikel 12 van het Barp wordt beoogd meer duidelijkheid te realiseren omtrent de (on)mogelijkheden van verschuivingen in de aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaande aan de dienst. De bedoeling hiervan is het terugdringen van verschuivingen in het rooster. De wijziging treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2001

De aanvangs- en eindtijden van de arbeid dienen uiterlijk vier dagen van tevoren bekend worden gemaakt. Van deze tijdstippen kan binnen vier dagen alleen nog in bijzondere gevallen worden afgeweken, dat wil zeggen met instemming van de ambtenaar of indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet.

Het bevoegd gezag wordt er nadrukkelijk op gewezen conform deze bepaling te handelen. Met de politievakorganisaties is afgesproken de feitelijke toepassing van verschuivingen te evalueren. Over de wijze waarop dit zal plaatsvinden wordt u nog nader geïnformeerd. In ieder geval dient u vanaf 1 juli 2001 de verschuivingen binnen vier dagen op een toegankelijke en reproduceerbare wijze te administreren.

3.5. *Verruiming mogelijkheden 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 geldend aantal arbeidsuren per jaar. Dat aantal is voor een ambtenaar met een betrekkingssomvang van 38 uur dus hoger dan voor een ambtenaar met een betrekkingssomvang van 36 uur.

In verband met bovenstaande wordt, met inachtneming van de fiscale voorschriften en mogelijkheden vóór 1 januari 2002 een regeling verlofsparen politie opgesteld. Hierover wordt u te zijner tijd nader geïnformeerd.

3.6. *Terugdringen en voorkomen van verlofstuwmeren*

In het kader van het terugdringen en voorkomen van verlofstuwmeren is een aantal afspraken gemaakt.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
30 van 50

In de eerste plaats wordt de ambtenaar met een volledige betrekkingsovervang (36 uur) per 1 januari 2002 verplicht om per kalenderjaar ten minste 108 uur vakantie op te nemen, waarvan ten minste 72 uur in een aaneengesloten periode. Voor ambtenaren met een andere betrekkingsovervang dan een volledige betrekkingsovervang geldt dit aantal uren naar evenredigheid van de betrekkingsovervang. Een ambtenaar met een betrekkingsovervang van 38 uur dient derhalve 114 uur per kalenderjaar op te nemen ($38/36 * 108$ uur) en 76 uur aaneengesloten ($38/36 * 72$). Het opnemen van het vakantie-verlof dient in goed overleg tussen de ambtenaar en het bevoegd gezag te gebeuren. Het 'goed overleg' ziet niet alleen toe op de procedure van dit overleg maar ook op de inhoud van dit overleg. Het overleg hierover dient daarom tijdig plaats te vinden (procedureel) waarbij de ambtenaar en het bevoegd gezag open en reëel overleggen, rekening houdend met de belangen van de ander (inhoud). Het toekennen van het vakantieverlof blijft echter een besluit van het bevoegd gezag.

In de tweede plaats wordt in relatie met bovenstaande het aantal naar een volgend kalenderjaar over te boeken niet genoten vakantieuren gemaximeerd. Het betreft de vakantieaanspraak per kalenderjaar (volgens de artikelen 17 tot en met 19 Barp), verminderd met het minimaal op te nemen aantal uren vakantie per kalenderjaar. Dit geldt echter niet indien het bevoegd gezag ingeroosterde vakantieuren intrekt dan wel de ambtenaar de minimaal op te nemen vakantie niet of niet geheel kan verlenen aan de ambtenaar vanwege ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering.

In individuele gevallen kan het bevoegd gezag bovendien toestaan dat van dit maximum aantal over te boeken vakantieuren wordt afgeweken. Hierbij wordt overigens de kanttekening gemaakt dat, indien er meerdere jaren achtereen voor een individuele ambtenaar gebruik moet worden gemaakt van deze bepaling, een aanpassing van de bedrijfsvoering in de rede ligt. Tevens is het geenzins de bedoeling dat deze bepaling collectief wordt toegepast: het dient een op een individuele ambtenaar toegespitste afweging te zijn en te blijven.

In de derde plaats wordt met ingang van 1 januari 2002 het via verlof vergoede overwerk dat aan het einde van het kalenderjaar niet is genoten naar de wens van de ambtenaar, conform de reguliere bepalingen omtrent de overwerkvergoeding en de overwerktoeslag in artikel 27, achtste lid van het Bbp, uitbetaald of, binnen de fiscale mogelijkheden daaromtrent, toegevoegd aan het saldo van het spaarverlof.

Tot slot dienen de bestaande verlofstuwmeren uiterlijk op 1 januari 2005 te zijn weggewerkt. Dit dient in eerste instantie te gebeuren via het opnemen van verlof, dan wel via het toevoegen van dit verlof aan het saldo van het maximaal door de ambtenaar te sparen uren tot het volgens de fiscale voorschriften toegestane maximum (zie paragraaf



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
31 van 50

3.5.). Van belang hierbij is dat de omvang van de verlofstuwmeren per ambtenaar uiterlijk op 1 januari 2002 is vastgesteld. Het gaat dan om alle niet genoten uren verlof (verlof in verband met vakantie en overwerk). Dit aantal uren dient dus per 1 januari 2005 te zijn weggewerkt.

Per korps worden in het RGO bovendien arbeidsvoorwaardelijke regels opgesteld ten behoeve van het wegwerken van verlofstuwmeren en de wijze waarop met het wegwerken van de verlofstuwmeren moet worden omgegaan. Hierbij dient het uitgangspunt te zijn dat het verlof zoveel als mogelijk wordt genoten, eventueel aan het einde van het dienstverband, in welk geval het verlofstuwmeer ook na 1 januari 2005 kan worden genoten. Indien het dienstbelang zich verzet tegen het (volledig) opnemen van het verlof dient de ambtenaar een financiële compensatie voor het niet-genoten verlof te ontvangen omdat de verlofstuwmeren persoonlijke aanspraken zijn die niet kunnen vervallen. De OR ziet toe op de uitvoering van de afspraken inzake het wegwerken van de verlofstuwmeren.

Mede na aanleiding van de afspraken omtrent de verlofstuwmeren is met de politievakorganisaties een aanvullende afspraak gemaakt omtrent de wijziging van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie. Voor ontslag met 'polisvoorwaarden FLO' waar geen sprake is van TOR-deelname zal in de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie eenzelfde bepaling als bij de TOR worden opgenomen inzake het vaststellen van de wisselende inkomsten indien er sprake is van vakantie of verlof dat direct voorafgaande aan het ontslag wordt genoten. De referte-periode hiervoor ligt dan twaalf maanden voorafgaand aan het verlof, niet twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag.

4. Politieonderwijs 2002

Over de gevolgen met betrekking tot de invoering van het Politieonderwijs 2002 zijn afspraken gemaakt voor het nieuw aan te stellen personeel en voor het zittend personeel. De datum van inwerkingtreding is gekoppeld aan de invoering van PO2002. U zult hierover nog worden geïnformeerd.

4.1. Nieuw personeel

4.1.1. Aanstelling

Uitgangspunt is dat de aspirant opeenvolgend de volgende drie soorten aanstellingen krijgt:

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



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
32 van 50

De aspirant wordt in de regel eerst een tijdelijke aanstelling verleend voor de duur van de opleiding met een maximum van twee jaar. Dit betekent bijvoorbeeld dat aspiranten die een opleiding op niveau twee volgen, zijnde een opleiding met een duur van 18 maanden, een aanstelling krijgen voor de duur van de opleiding (18 maanden). Ook voor zij-instromers die een verkort programma doorlopen, geldt dat zij worden aangesteld voor de duur van opleiding met een maximum van twee jaar.

Aan het einde van deze tijdelijke aanstelling wordt door het LSOP bekeken of de aspirant de bij de (eind)fase van de opleiding behorende relevante competentiegerichte eindtermen heeft voltooid. Als dit het geval is, wordt de aspirant vervolgens een aanstelling voor een proeftijd van één jaar verleend. In bijzondere gevallen is het mogelijk een kortere proeftijd te verlenen, bijvoorbeeld als de ambtenaar c.q. aspirant in een hoog tempo goede studieresultaten heeft behaald of zeer goed functioneert.

Wanneer de aspirant de relevante competentiegerichte eindtermen niet binnen de gestelde termijn heeft voltooid, eindigt de tijdelijke aanstelling van rechtswege. In bijzondere gevallen kan de maximale duur van de tijdelijke aanstelling op verzoek van de ambtenaar of ambtshalve worden verlengd.

Of de ambtenaar na afloop van de proeftijd een vaste aanstelling wordt verleend, hangt af van diens functioneren. Is het functioneren gedurende de proeftijd voldoende, dan volgt een vaste aanstelling als aspirant. Is het functioneren onvoldoende of ontbreekt de vereiste voorgang in de opleiding, dan eindigt de aanstelling na afloop van de proeftijd. Er wordt dan geen vaste aanstelling verleend. Ook de opleiding dient dan te worden gestaakt.

Het is mogelijk dat een aspirant -bijvoorbeeld als gevolg van ziekte- gedurende de proeftijd of een deel hiervan de opleiding niet kon volgen. 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. Zonodig kan in bijzondere gevallen eveneens op aanvraag van de ambtenaar de proeftijd worden verlengd. Verder is het mogelijk dat een aspirant na het verkrijgen van een vaste aanstelling de overige delen van de opleiding niet binnen de gestelde tijd heeft behaald. In deze situatie wordt de aspirant ontslag verleend wegens het niet behalen van de opleiding. Dit ontslag kan derhalve ook worden verleend nadat de aspirant in vaste dienst is aangesteld.

4.1.2. Beloning gedurende de opleiding

De beloning van de aspirant gedurende de opleiding vindt plaats volgens de nog vast te stellen tabel IA van het Bbp. In deze tabel is een onderverdeling gemaakt naar niveaus waarvoor de aspirant wordt opgeleid. De eerste twee



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
33 van 50

salarisverhogingen vinden plaats respectievelijk 6 en 12 maanden na aanstelling. Voor de niveaus 3 tot en met 6 vinden de salarisverhogingen - afhankelijk van de totale duur van de opleiding- vervolgens plaats na 24 en 36 maanden. Belangrijk is dat de salarisverhogingen niet automatisch plaatsvinden. Net als bij de overige ambtenaren is hieraan de voorwaarde verbonden dat de aspirant naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

4.1.3. Beloning na de opleiding

Voor de werving van toekomstig personeel is het gewenst dat kandidaten zekerheid wordt geboden over de minimale hoogte van het bedrag dat men ontvangt na het behalen van de opleiding. Daarom zijn per opleidingsniveau garantiebedragen afgesproken. Deze bedragen zijn opgenomen in Onderdeel II van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003. Alleen het salarisbedrag is gegarandeerd. De garantie betreft derhalve niet de inschaling in een salarisschaal. Het is aan de korpsen om te bepalen hoe deze inschaling plaatsvindt. Dit zal onder meer afhangen van de functie die de aspirant na het behalen van de opleiding gaat vervullen en is dus afhankelijk van het korpsbeleid.

4.1.4. Overige rechtspositionele afspraken

Naast afspraken over de aanstelling en beloning zijn ook afspraken gemaakt over andere rechtspositionele aspecten zoals arbeidsduur, verlof en toelagen. Een overzicht van deze afspraken is opgenomen onder punt 4.1.1. van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003.

4.2. Zittend personeel

Voor de afspraak voor het zittend personeel wordt verwezen naar hetgeen hierover is opgenomen onder 4.2. van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003

5. Preventie ziekteverzuim, Arboconvenant, reïntegratie.

5.1. Onderzoeken

In het kader van preventie ziekteverzuim en reïntegratie is afgesproken drie onderzoeken/inventarisaties te (laten) verrichten. Het betreft:

- een literatuuronderzoek naar de belasting jongeren en ouderen. Doel van dit onderzoek is om te komen tot inventarisatie van knelpunten in de huidige belasting van jongeren en ouderen en de wijze waarop deze knelpunten kunnen worden voorkomen. Vooralsnog richt dit onderzoek zich op beschikbare literatuur. De resultaten van het literatuuronderzoek moeten vóór 31 december 2001 beschikbaar zijn.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
34 van 50

- een inventarisatie onder bedrijfsartsen naar beroepsziekten. Doel van deze inventarisatie is om te komen tot inzicht in het zich voordoen van beroepsziekten bij de Nederlandse politie. Aan de bedrijfsartsen van de regionale politiekorpsen, het Klpd en het LSOP zal in februari 2002 een vragenlijst worden toegezonden. De resultaten van de inventarisatie moeten vóór 1 juli 2002 beschikbaar zijn.
- een literatuuronderzoek naar werkstress bij ATH-personeel. Doel van dit onderzoek is om te komen tot inzicht in de mate van stress bij ATH-personeel. Vooralsnog richt dit onderzoek zich op de beschikbare literatuur. De resultaten van het literatuuronderzoek moeten vóór 31 december 2001 beschikbaar zijn.

5.2. Arboconvenant Politie

Zo spoedig mogelijk zal tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (mede namens de politiekorpsen), de politievakorganisaties en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een arboconvenant worden gesloten met als doel het ziekteverzuim bij de Nederlandse politie te doen verminderen, evenals het voorkomen van psychische belasting, werkdruk, werkstress, alsmede het verbeteren van de omgangsvormen. Hiertoe zal ten behoeve van alle korpsen een uitvoeringsorganisatie worden ingericht die wordt ondergebracht bij het regionaal politiekorps Noord-Holland-Noord. Zodra dit convenant is ondertekend, wordt u hierover nader geïnformeerd.

5.3. Positie arbeidsongeschikten

5.3.1. Preferente positie volledig arbeidsongeschikten

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is opgenomen dat een ambtenaar die is ontslagen wegens volledige arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 5 jaar (tot het moment van herkeuring), een preferente positie heeft ten aanzien van het bekendmaken van vacatures. 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, aan de gemaakte afspraken te houden. Dit kan bijvoorbeeld door na het ontslag met betrokkene een relatie te blijven 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.

5.3.2. Positie gedeeltelijk arbeidsongeschikten



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
35 van 50

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is afgesproken dat gedeeltelijk arbeidsongeschikte politieambtenaren met een herplaatsingstoelage (HPT) bij een interne vacature op gelijke gronden op geschiktheid voor de functie dienen te worden beoordeeld als de overige kandidaten. 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.

6. Personeelsbeleid

6.1. Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is afgesproken dat ieder korps een plan van aanpak opstelt waarin het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in het korps nader wordt ingevuld. De OR dient daarbij te worden betrokken.

In het plan van aanpak dient o.a. te worden opgenomen:

- op welke wijze gebruik kan worden gemaakt van CAO à la carte om op individueel niveau maatwerk in het eigen arbeidsvoorwaardenpakket te creëren.;
- hoe het korps inspeelt op de samenstelling en verloop van het personeel (leeftijdsopbouw, voldoende instroom reserveren);
- op welke wijze het korps invulling geeft aan loopbaanbeleid waarbij de inzet van personeelsinstrumenten (functioneringsgesprek, beoordeling, persoonlijk ontwikkelingsplan) wordt betrokken;
- op welke wijze een heldere communicatie wordt gerealiseerd over ontwikkelingsmogelijkheden;
- op welke wijze lijnverantwoordelijken worden opgeleid om hun medewerkers, rekening houdend met hun persoonlijke ontwikkeling, te begeleiden;
- op welke wijze de beste afstemming wordt gerealiseerd op de mogelijkheden van de individuele ambtenaar en de eisen vanuit de bedrijfsvoering.

De minister van BZK zal een landelijke werkgroep instellen die de korpsen bij het opstellen en concretiseren van het plan van aanpak kan assisteren. De werkgroep zal vanaf 1 september 2001 haar werkzaamheden aanvangen. Over de bevindingen van de werkgroep zult u te zijner tijd worden geïnformeerd.

6.2. Diversiteitsbeleid

Uit het onderzoeksrapport 'Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de politie' blijkt dat minderheidsgroepen bij de politie vaak te maken hebben met een negatieve bejegening. Bovendien toont het onderzoek aan



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
36 van 50

dat wat betreft de mate waarin seksuele intimidatie voorkomt de politie negatief afsteekt bij andere organisaties.

Gelet op deze resultaten van het onderzoek 'acht ik het van groot belang dat korpsen in overleg met de OR maatregelen treffen om de positie van minderheidsgroepen te verbeteren. Daarom wordt u in de beleids- en beheerscyclus nadrukkelijk gevraagd aan te geven welke beleidsvoornemens u hebt op het gebied van diversiteitsbeleid en welke resultaten zijn behaald.

U dient daarbij aandacht te schenken aan:

- de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport 'Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de politie' en
- specifiek de in-, door- en uitstroom van de doelgroepen vrouwen en allochtonen en de uitstroom van homoseksuelen en gehandicapten.

Deze nadere specificatie betreft een uitbreiding van het gestelde over dit onderwerp in de Landelijke Politiebrieven 2002. Ik verzoek u hiervan goede nota te nemen.

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.

6.3. Nachtdienstontheffing

Met ingang van 1 januari 2002 kan de ambtenaar die op 15 maart 1999 49 jaar of ouder was, verzoeken om te worden vrijgesteld van nachtdienst. Gelet op de consequenties voor de bedrijfsvoering is in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 een gefaseerde invoering afgesproken. Dat betekent dat de regeling als volgt van toepassing wordt:

- vanaf 1 januari 2002 voor de ambtenaren van 57 jaar en ouder;
- vanaf 1 juli 2002 voor de ambtenaren van 56 jaar en ouder;
- vanaf 1 januari 2003 voor de ambtenaren van 55 jaar en ouder.

Het korps kan vanwege zwaarwegend dienstbelang het verzoek van de ambtenaar weigeren. Uiteraard dient deze afwijzing voldoende te worden gemotiveerd.

Indien een ambtenaar gebruik maakt van de nachtdienstontheffing, ontvangt hij ook geen operationele toelage voor de uren waarop hij gebruikelijk nachtdienst verrichtte. In verband met het wegvallen van deze toelage ontvangt de ambtenaar een maandelijkse toelage gebaseerd op het aantal uren nachtdienst dat betrokkene twaalf maanden direct voorafgaande aan de ontheffing gemiddeld heeft verricht. Het bevoegd gezag kan hieromtrent nadere regels stellen. Deze regels kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de aanvraagprocedure voor de nachtdienstontheffing of op de wijze waarop (i.c. aan de hand van welke administratie) het aantal uren nachtdienst wordt vastgesteld dat de ambtenaar het kalenderjaar



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
37 van 50

voorafgaand aan het verzoek heeft verricht. Het bevoegd gezag dient over deze regels de instemming te verkrijgen van de OR.

De hoogte van de toelage bedraagt f. 4,21 voor elk uur dat betrokkene twaalf maanden direct voorafgaand aan de ontheffing gemiddeld per maand heeft verricht. Dat betekent dat indien een ambtenaar 12 maanden direct voorafgaand aan de ontheffing 240 uur nachtdienst heeft verricht (de uren tussen 24.00 - en 06.00 uur), per maand f. 84,20 ontvangt ($20 * f.4,21$). Het betreft een bruto toe te kennen bedrag. Deze maandelijkse toelage, die in voorkomende gevallen wordt aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector politie, ontvangt de betrokken ambtenaar tot aan zijn ontslag. De toelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging en behoort daarom tot het pensioengevend inkomen en tot de berekeningsbasis voor de vakantie-uitkering en voor de GVP-premies.

Voor de volledigheid wordt er op gewezen dat onverlet deze afspraak alle ambtenaren, ongeacht hun leeftijd, desgewenst 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 afspraak uiteraard 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 afspraak evenmin ter vervanging van eventuele regionale afspraken inzake financiële compensatie van nachtdienstontheffing voor oudere ambtenaren.

6.4. Loopbaan aanpassing

Er is een maatregel afgesproken voor ambtenaren die 55 jaar of ouder zijn en gelet op hun ontwikkelingsfase graag een minder belastende en lager gewaardeerde functie zouden willen vervullen zonder nadelige consequenties voor pensioen en sociale zekerheid,

Deze maatregel houdt in dat op het salaris van betrokkene een inhouding wordt toegepast die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet (bijvoorbeeld schaal 8) en het maximumsalaris van de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal (in dit geval dus schaal 7). 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.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
38 van 50

Deze maatregel gaat in met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2001.

6.5. Wijziging RPU

Voor de ambtenaar die op 15 maart 1999 49 jaar of ouder was wordt 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. Dat betekent voor deze ambtenaren een lagere inhouding, ook indien al gebruik wordt gemaakt van de RPU. Voor ambtenaren die op 15 maart 1999 de leeftijd van 49 jaar nog niet hadden bereikt, blijft de inhouding ook vanaf 58-jarige leeftijd, 50% van het door de ambtenaar over die uren genoten salaris.

Daarnaast zal de referte-eis voor de RPU van 10 jaren (artikel 13a, zesde lid, Barp) komen te vervallen.

Deze maatregelen gaan in met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin ze worden geplaatst en werken terug tot en met 1 juli 2001.

6.6. Fit- en gezondheid

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is opgenomen dat het van belang is aandacht te besteden aan de lichamelijke fitheid van alle ambtenaren. Een goede gezondheid leidt tot een lager ziekteverzuim en dus tot meer feitelijke capaciteit.

Op regionaal niveau moet het bevoegd gezag, in overleg met de OR, afspraken maken over bevordering van de fit- en gezondheid. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het beschikbaar stellen van (sport-)faciliteiten en het ontwikkelen van life-styleprogramma's.

Het korps Noord-Holland-Noord, waar de uitvoeringsorganisatie voor het Arboconvenant is ondergebracht, zal in 2002 best practices verzamelen en deze ter kennis brengen aan alle korpsen.

Daarnaast is afgesproken om binnen de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord, doch uiterlijk op 31 december 2002, op landelijk niveau afspraken te 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 ondernemingsraad. Eventuele rechtspositionele aspecten die hierbij aan de orde zijn, dienen in overleg met het RGO tot stand te komen.

Voor de uitvoering van de verschillende maatregelen wordt structureel f. 10 miljoen beschikbaar gesteld, voor de regionale politiekorpsen via een



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
39 van 50

verhoging van de normvergoeding. In de juni-circulaire zal ik u over de hieraan te stellen voorwaarden informeren. Het KLPD en het LSOP zullen bij de verdeling van de f. 10 miljoen worden betrokken.

6.7. Onderzoek scholingsbudgetten

In het akkoord is opgenomen een onderzoek te verrichten naar de scholingsbudgetten bij de korpsen. Aangezien de kosten voor scholing en opleiding op zeer diverse wijze worden geboekt, is het thans niet mogelijk inzicht te verwerven in de budgetten die hiermee gemoeid zijn. Om het welslagen van het onderzoek mogelijk te maken zal eerst aan de hand van een vooronderzoek bij twee korpsen in kaart worden gebracht op welke wijze het onderzoek kan worden uitgevoerd. Deze voorfase zal vóór 1 april 2002 worden afgerond.

7. Arbeid en zorg

7.1. Wijzigingen in verband met het wetsvoorstel Arbeid en zorg

7.1.1. Inleiding

Op 18 april 2001 is door de Tweede Kamer het wetsvoorstel, de (Kader)Wet arbeid en zorg, goedgekeurd. Het wetsvoorstel heeft tot doel een nieuw evenwicht te brengen tussen arbeid en zorg. Indien het wetsvoorstel ook wordt goedgekeurd door de Eerste Kamer, zal de Wet arbeid en zorg gefaseerd in werking treden. In het wetsvoorstel zijn reeds bestaande verlofrechten vastgelegd, uitgebreid dan wel versoepeld. Hoewel de huidige voorzieningen binnen de sector politie reeds goede mogelijkheden bieden arbeid te combineren met zorg, is een aantal voorzieningen in verband met de Wet arbeid en zorg aangepast. De aanpassingen betreffen het vervallen van artikel 13 Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) in verband met de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur per 1 juli 2000, alsmede het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, het kortdurend zorgverlof, het ouderschapsverlof en het adoptieverlof. In het hiernavolgende wordt ingegaan op de desbetreffende aanpassingen en waar nodig een aantal aandachtspunten aan de orde gesteld. Tenzij anders vermeld, betreft het verlof met behoud van de bezoldiging.

7.1.2. Wet aanpassing arbeidsduur

Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (Staatsblad 2000, 114), die onderdeel wordt van de Wet arbeid en zorg, heeft een ambtenaar onder bepaalde voorwaarden het recht om zijn betrekkingssomvang naar boven en beneden bij te stellen. De voorwaarden zijn:



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
40 van 50

1. een ambtenaar is ten minste één jaar in dienst (voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld);
2. een (eventueel) eerder verzoek van de ambtenaar is twee jaar of langer geleden.

Het schriftelijk verzoek tot aanpassing van de betrekkingssomvang wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij het bevoegd gezag ingediend. In het verzoek moet zijn opgenomen vanaf welke datum de ambtenaar de aanpassing wenst, hoeveel uren meer of minder de ambtenaar wil gaan werken en hoe de ambtenaar die uren over de werkweek wil verdelen.

Het bevoegd gezag is gehouden met de ambtenaar over diens verzoek te overleggen. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de betrekkingssomvang wordt door het bevoegd gezag schriftelijk aan de ambtenaar medegedeeld, uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing. Beslist het bevoegd gezag niet voor genoemde periode, dan wordt de arbeidsduur overeenkomstig het verzoek van de ambtenaar aangepast.

De werkgever willigt een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in, voorzover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Hiervan is in ieder geval sprake indien de vermindering van de betrekkingssomvang leidt tot ernstige problemen:

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

Bij vermeerdering van de betrekkingssomvang is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

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

Is een werkgever akkoord met een verzoek om meer uren te werken, dan wordt de betrekkingssomvang aangepast. Het bevoegd gezag stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de ambtenaar. Het bevoegd gezag kan de gewenste spreiding echter wijzigen, indien het daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de ambtenaar daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
41 van 50

Is het bevoegd gezag niet akkoord met de aanpassing van de arbeidsduur, dan dient de werkgever dit uiterlijk een maand voor de gewenste datum van ingang van de aanpassing schriftelijk aan de ambtenaar mede te delen. Het recht op aanpassing van de betrekkingssomvang treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2001.

7.1.3. Calamiteitenverlof

Afgesproken is het Barp met betrekking tot het calamiteiten en ander kort verzuimverlof in overeenstemming te brengen met de Wet arbeid en zorg. Om die reden is er een nieuw artikel geconcipieerd, waarin onder meer is opgenomen bij welke calamiteit in de persoonlijke levenssfeer aanspraak op betaald verlof bestaat. Dit artikel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst. Het betaalde calamiteitenverlof is gemaximeerd tot één dienstdag per calamiteit voor 3 calamiteiten per jaar. Omdat de Wet Arbeid en zorg het verlof bij calamiteiten niet limiteert en calamiteiten bovendien ruimer definieert als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, betekent dit dat bij meer dan 3 per jaar recht bestaat op onbetaald verlof, ook indien sprake is van bijvoorbeeld een noodsituatie zoals een gesprongen waterleiding of verstopte riolering. Dit recht op onbetaald verlof ontstaat op moment van inwerkingtreding van de Wet Arbeid en zorg. U zult hierover te zijner tijd nader worden geïnformeerd.

7.1.4. Kortdurend zorgverlof

Gezien het feit dat het kortdurend zorgverlof zoals dat in het Barp is opgenomen niet conform is aan het kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg, is overeengekomen de bepalingen hieromtrent aan te passen. Dat betekent dat er een geclausuleerd bestaat op verlof met behoud van bezoldiging voor de noodzakelijke verzorging van inwonenden en bovendien in verband met de noodzakelijke verzorging van ernstige zieke, niet-inwonende familieleden.

De omvang van het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de betrekkingssomvang. Een ambtenaar met een betrekkingssomvang van 38 uur heeft derhalve recht op 76 uur kortdurend zorgverlof per jaar. Het nieuwe artikel dat het kortdurend zorgverlof regelt treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

7.1.5. Ouderschapsverlof voor meerlingen

Ten aanzien van de wijzigingen van het ouderschapsverlof is op 30 maart 2001 een circulaire (EA2001/U53629) aan de sector politie beschikbaar gesteld, waarin de overeengekomen aanpassingen in het Barp uit hoofde



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
42 van 50

van de Wet Arbeid en zorg zijn opgenomen. In afwijking van de circulaire is de overgangsregeling iets verruimd. Dat betekent dat ouders van meerlingen die de leeftijd van 8 jaar hebben bereikt tussen 1 januari 2000 en 1 april 2002 alsnog de mogelijkheid wordt geboden ouderschapsverlof op te nemen. Eerder genoemde circulaire ging uit van 1 februari 2002.

7.1.6. Adoptieverlof

In het Barp is vooruitlopend op de Wet arbeid en zorg een recht op verlof bij binnenlandse en buitenlandse adoptie opgenomen. Het betreft een betaald verlof van drie weken. De termijn van drie weken 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 die aan het adoptieverlof zijn gesteld.

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.

Het nieuwe artikel dat het adoptieverlof regelt treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

7.2. Kinderopvang

Binnen de Nederlandse politie is veelal reeds sprake van kinderopvang. Het is van belang dat hiervoor goede voorzieningen worden getroffen. De specifieke situatie van de politieambtenaar leidt echter nog tot een aantal knelpunten, waarvoor de komende jaren oplossingen moeten worden gevonden. 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 f. 10 miljoen beschikbaar gesteld voor vorenstaande knelpunten. Het KLPD en LSOP worden bij de verdeling van de f. 10 miljoen betrokken. Met deze bijdrage kan een start worden gemaakt om regionale knelpunten weg te werken. De verdeling over de korpsen vindt plaats evenredig aan de BVE-verdeling in het jaar 2001. Gezien het karakter van de bijdrage, dient hierover jaarlijks te worden gerapporteerd.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
43 van 50

Om goed inzicht te krijgen in de besteding van de middelen en de mate waarin vorengenoemde knelpunten zijn of worden opgelost dient u jaarlijks verantwoording af te leggen over de besteding van de middelen. Daarnaast dient u mij vóór 1 juli 2003 een rapportage te zenden waarin wordt aangegeven voor welke knelpunten u de middelen heeft ingezet en de mate waarin de knelpunten zijn opgelost. Deze rapportages worden ter beschikking gesteld van de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken en hierover zal met de CGOP overleg worden gevoerd. Binnenkort zal ik u informeren over de wijze van rapportage.

8. Geneeskundige verzorging politie (GVP)

Met betrekking tot de ziektekosten zijn de volgende afspraken gemaakt. Met ingang van 1 januari 2002 komt het onderscheid tussen categorie A en categorie B te vervallen. Met het vervallen van dit onderscheid blijft alleen de maximale heffingsgrondslag die is afgeleid van het salarisbedrag behorende bij 11.7 bestaan. De eigen bijdragen voor huisarts, specialist en fysiotherapie worden alle drie gemaximeerd op f. 30,- per kwartaal. De formele aanspraak die categorie B had op 2^e klasse ziekenhuisverpleging komt te vervallen: in het vervolg geldt voor alle verzekerden de 3^e klasse verpleging. Met ingang van 1 januari 2002 worden de kindpremies gefaseerd weer ingevoerd. In het jaar 2002 geldt een kindpremie van f. 5,00 per kind met een maximum afdracht voor twee kinderen, vanaf het jaar 2003 is dit bedrag f. 10,00 per kind en vanaf het jaar 2004 is dit bedrag de helft van de nominale premie voor volwassenen: thans f. 13,75. Overigens wordt erop gewezen dat deze bedragen vanaf 2002 in Euro's worden vastgesteld en dat de Commissie van Beheer hierbij waarschijnlijk een beleidsmatige vaststelling zal voorstellen in plaats van een rekenkundige omzetting in Euro's. De jaarlijkse bijdrage van f. 23 miljoen die in 1996 jaarlijks 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, wordt vanaf het jaar 2002 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. Vanaf het jaar 2004 is de bijdrage volledig ingetrokken. Het intrekken van deze bijdrage zorgt voor een hogere procentuele werkgevers- en werknemerspremie.

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,-. Deze toeslag wordt uitgekeerd aan alle GVP-verzekerde ambtenaren die op 1 april 2002 in dienst zijn en wederom aan alle GVP-verzekerde ambtenaren die op 1 april 2003 in dienst zijn (dit conform de peildatumsystematiek van



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
44 van 50

de eenmalige uitkeringen van f. 300,- in de jaren 2002 en 2003). Ambtenaren die niet GVP-verzekerd zijn, te weten de kleine deeltijdwerkers die in voorgaande jaren gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om te kunnen afzien van GVP-deelnemerschap, ontvangen de distorsie-toeslag niet. Voor deze categorie wordt er overigens op gewezen dat het sinds 1 januari 2000 niet meer mogelijk is om als overheidswerknemer via een ziekenfonds verzekerde als partner medeverzekerd te zijn bij het ziekenfonds. Omdat deze wijziging van de ziekenfondsregelgeving niet erg bekend is wordt u verzocht om de niet-GVP verzekerde ambtenaren (niet zijnde vakantiewerkers) te wijzen op de onmogelijkheid van medeverzekering bij het ziekenfonds. Zo deze situatie voorkomt, en dus beëindigd dient te worden, hebben deze ambtenaren de mogelijkheid om alsnog te kiezen voor het GVP-deelnemerschap.

Ambtenaren die in deeltijd werken ontvangen de distorsie-toeslag naar rato. De toeslag wordt, naar analogie van de berekening van de procentuele GVP-premies, ten minste berekend over een betrekkingssomvang van 80% van een volledige betrekking. Voor ambtenaren die hebben gekozen voor een werkweek van gemiddeld 38 uur per week wordt de distorsie-toeslag ook naar rato van een volledige betrekkingssomvang vastgesteld. Zij ontvangen dus een toeslag die hoger is dan f. 200,-

Alle in- en post-actieve GVP-deelnemers zullen de uitkering van f. 200,- via de Dienst GVP ontvangen. De Dienst GVP zal de GVP-deelnemers hierover in haar aanschrijving van januari 2002 nader berichten.

Tenslotte wordt vanaf het jaar 2002 de verplichte automatische incasso geïntroduceerd voor de afdracht van de nominale premies. Overigens wordt opgemerkt dat nu reeds ongeveer 80% van de GVP-deelnemers de nominale premie afdraagt via automatische incasso. Voor de korpsen die gebruik maken van het salarissysteem Gemal wordt gewezen op de ontwikkeling van de nieuwe module waarmee het mogelijk zal worden dat de afdracht van de nominale premie via een inhouding op het loon wordt geregeld. Deze mogelijkheid, die ook wordt geformaliseerd in de regelgeving, kan de GVP-administrateurs in de korpsen en de Dienst GVP een aanzienlijke beperking van de administratieve last opleveren.

9. Reiskostenvergoedingen

9.1. Vervoerplan

Op het gebied van vergoeding voor woon-werkverkeer zijn de bepalingen van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie en de Regeling verplaatsingskosten politie van toepassing. In deze regelgeving worden uniforme regels gegeven. In de praktijk blijkt behoefte te bestaan aan regelingen die aansluiten bij de regionale omstandigheden.



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
45 van 50

Om hieraan tegemoet te komen wordt met ingang van 1 juli 2001 de mogelijkheid geïntroduceerd om per regio een vervoerplan op te stellen. Een aanvullend regionaal vervoerplan was altijd al mogelijk. Nieuw is de mogelijkheid dat regionaal bepaald kan worden dat een dergelijk vervoerplan in de plaats komt van (eventueel voor de individuele ambtenaar gunstiger) landelijke bepalingen. Over het vervoerplan dient overeenstemming te worden bereikt met het Regionaal Georganiseerd Overleg. Indien een vervoerplan van kracht is, kan een politieambtenaar geen recht meer doen gelden op de centrale bepalingen, tenzij in het regionale vervoerplan anders is bepaald. Aan het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie wordt hiertoe een nieuw artikel toegevoegd.

9.2. Verlaging eigen bijdrage

Met ingang van 1 juli 2001 wordt de eigen bijdrage voor het woon-werkverkeer vastgesteld op fl 50,- per maand.

9.3. Niet per openbaar vervoer te bereiken plaatsen

Indien de plaats van tewerkstelling niet per openbaar vervoer is te bereiken bestaat krachtens artikel 10, tweede lid, van de Regeling verplaatsingskosten politie aanspraak op een vergoeding van 33 cent per km. Met ingang van 1 januari 2002 geldt deze aanspraak eveneens als de woning van betrokkene niet per openbaar vervoer te bereiken is. Aan het aantal kilometers voor een heen- en terugreis is een maximum gesteld van totaal 43. Dit maximum hangt samen met het maximumbedrag van fl 312,75, dat maandelijks kan worden gedeclareerd, waarbij wordt uitgegaan van 22 werkdagen per maand. Onder niet per openbaar vervoer bereikbaar wordt verstaan dat binnen twee kilometer van de feitelijke plaats van tewerkstelling of de woning geen opstapplaats voor relevant openbaar vervoer aanwezig is.

Er moet niet alleen worden gekeken naar het feit of er openbaar vervoer is, maar ook op welke tijdstippen dat beschikbaar is. Afhankelijk van het tijdstip waarop dienst moet worden gedaan, kan er geen relevant openbaar vervoer zijn. Niet per openbaar vervoer bereikbaar, zoals aangegeven in de regeling, 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;



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
46 van 50

- 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 relevant openbaar vervoer beschikbaar is.

Iemand die normaal wel met openbaar vervoer zijn werk kan bereiken, maar op bepaalde tijdstippen niet, heeft voor die diensten waarbij OV niet beschikbaar is, aanspraak op de hogere vergoeding. Deze hogere vergoeding treedt in de plaats van de reguliere woon-werkvergoeding. Op de reguliere woon-werkvergoeding wordt voor elke heen- en terugreis waarvoor de vergoeding van 33 cent per km wordt gegeven, een vermindering toegepast van 1/22 van die reguliere vergoeding. Het kan immers niet zo zijn dat hij de hogere vergoeding naast de reguliere vergoeding krijgt. Deze vermindering wordt niet toegepast als betrokkene voor het woon-werkverkeer een abonnement op het openbaar vervoer heeft en dat goedkoper is dan losse kaartjes voor openbaar vervoer.

Opgemerkt wordt dat het voor de praktische uitvoering gewenst kan zijn om aan de hand van een gemiddeld werkrooster van een ambtenaar een maandelijks gemiddelde vergoeding te bepalen op basis van dagen waarop wel (reguliere vergoeding) en niet (hoge vergoeding) met het openbaar vervoer kan worden gereisd.

10. Taakafbakening RGO/OR

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



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
47 van 50

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 en 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.

11. Overige afspraken

11.1. Aanstelling surveillanten

Vanaf 1 januari 2001 kunnen surveillanten na afronden van de proeftijd met positief resultaat nog uitsluitend in vaste dienst worden aangesteld. De mogelijkheid van de aanstelling in tijdelijke dienst voor maximaal zes jaar is komen te vervallen. Hierover bent u reeds geïnformeerd in de circulaire d.d. 21 december 2000, nummer EA2000/U103427.

11.2. Onderzoek telewerken

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is afgesproken een onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden van telewerken bij de politie. Doel daarvan is om de mogelijkheden, knelpunten, belemmeringen en de voor- en nadelen van telewerken in kaart te brengen en daarover advies uit te brengen. Bij dit onderzoek zullen twee korpsen worden betrokken. De onderzoeksresultaten moeten vóór 1 april 2002 beschikbaar zijn.

11.3. Proportioneel ambtsjubileum

Afgesproken is dat de politieambtenaar in aanmerking kan komen voor een proportionele ambtsjubileumgratificatie. Indien een ambtenaar wordt ontslagen op grond van arbeidsongeschiktheid of vanwege een



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
48 van 50

reorganisatie, wordt een gedeeltelijke gratificatie toegekend indien de ambtenaar op dat tijdstip een diensttijd bij de politie heeft van tien jaar of meer en het betreffende ontslag maximaal vijf jaar voor het bereiken van een ambtsjubileum plaats vindt. Artikel 75 van het Barp wordt hiertoe aangepast.

Deze maatregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2001

11.4. *Ambtseed*

Op basis van de Wet vorm van de eed (Staatsblad. 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. 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.

In overleg met de politievakorganisaties is 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 dit voorschrijft. Hiermee is vastgelegd dat een betrokkene ook wordt geattendeerd op de reeds langer bestaande mogelijkheid van een van de standaard afwijkende bekrachtiging.

11.5. *Cederen immateriële schade*

In artikel 69 van het Barp is opgenomen de aanspraak op 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. Artikel 69 wordt hiertoe aangepast.

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



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
49 van 50

vergoeding van materiële schade en dus niet eenvoudig is vast te stellen op welke vergoeding de ambtenaar recht heeft.
De cessie dient binnen zes maanden na de definitieve rechterlijke uitspraak plaats te vinden.

12. Informatie over de volgende onderwerpen bij:

Inlichtingen, uitsluitend voor de afdelingen personeelszaken of financiën van geadresseerden, kunnen over de respectievelijke onderwerpen worden verkregen bij:

Paragraaf 2:	mw G. Hovius	070-4266747
Paragraaf 3 :	dhr R.M. van Zwet	070-4266751 (par. 3.1 tot en met 3.4)
	mw G. Hovius	070-4266747 (inkomensaspecten en par. 3.5 en 3.6)
Paragraaf 4:	dhr B.J.L. de Leeuw	070-4267585
	dhr R. Demilt	070-4267586
Paragraaf 5:	dhr A.M. van Gessel	070-4266809
Paragraaf 6:	dhr R.M. van Zwet	070-4266751
Paragraaf 7:	mw C. Roks	070-4268324
Paragraaf 8:	mw G. Hovius	070-4266747
Paragraaf 9:	mw P.S.M. de Jager	070-4277693
	dhr M. Scholtz	070-4267524
Paragraaf 10:	dhr R.M. van Zwet	070-4266751
Paragraaf 11:	dhr B.J.L. de Leeuw	070-4267585

Ik verzoek u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te brengen.

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



Datum
31 mei 2001

Kenmerk
EA2001/U68604

Blad
50 van 50

L.M.C. Ongerling

Bij deze circulaire is gevoegd: het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003, inclusief de voorgenomen wijziging van de regelgeving, voor zover reeds gefiatteerd door de CGOP, de salaristabellen en de gewijzigde bedragen van de toelagen. (Zodra de wijziging van de regelgeving wordt gepubliceerd in het Staatsblad en de Staatscourant, zult u hierover worden geïnformeerd.)

