

Akkoord

Arbeidsvoorwaarden sector Politie

(2005 - 2007)

Het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de van periode 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007 bestaat uit de volgende onderdelen:

- I. Basistekst afspraken inzake arbeidsvoorwaarden.
- II. Voorgenomen wijzigingen van de relevante rechtspositionele regelingen, voortvloeiende uit de basistekst en het aanhangsel; deze zullen nog slechts ter formele goedkeuring aan de CGOP worden voorgelegd.

Het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de van periode 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007 bestaat uit de volgende onderdelen:

- I. Basistekst afspraken inzake arbeidsvoorwaarden.
- II. Voorgenomen wijzigingen van de relevante rechtspositionele regelingen, voortvloeiende uit de basistekst en het aanhangsel; deze zullen nog slechts ter formele goedkeuring aan de CGOP worden voorgelegd.

Door partijen opgemaakt en ondertekend te Den Haag, 23 november 2005.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
de Nederlandse Politiebond,

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

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

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| 0. CONSIDERANS | 4 |
| 1. LOOPTIJD EN INGANGSDATUM | 4 |
| 2. INKOMEN | 4 |
| <i>Algemene salarismaatregelen</i> | 4 |
| <i>Ambtsjubileumgratificatie</i> | 5 |
| <i>Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar</i> | 5 |
| <i>Compensatie invoering nieuw zorgstelsel</i> | 5 |
| <i>Kinderopvang</i> | 7 |
| 3. DUURZAME LOOPBAAN | 7 |
| <i>Fit & gezondheid</i> | 7 |
| <i>Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid</i> | 8 |
| <i>Preventie (ziekte)verzuim en uitstroom arbeidsongeschiktheid</i> | 8 |
| <i>Reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten</i> | 9 |
| <i>Gevolgen herbeoordelingsoperatie</i> | 9 |
| <i>Voorkomen ontslag bij reorganisaties</i> | 10 |
| 4. HARMONISATIE, VEREENVOUDIGING EN ONTBUREAUCRATISERING | 10 |
| <i>Reorganisatieparagraaf</i> | 10 |
| <i>Reisregelingen</i> | 12 |
| <i>Hondengeleiders</i> | 12 |
| <i>CAO à la carte</i> | 13 |
| <i>Medezeggenschapsstructuur</i> | 13 |
| <i>Opbouw vakantieverlof (dienstongevallen en beroepsziekten)</i> | 14 |
| <i>Inventarisatie toepassing bestaande regelgeving</i> | 14 |
| 5. CAPACITEIT & WERKTIJDEN | 14 |
| <i>Verlenging 38-urige werkweek</i> | 14 |
| <i>Capaciteits-uitbreiding vanwege omvormen Afup</i> | 14 |
| <i>Begeeftijd deel reistijd bij bijstandsverlening</i> | 14 |
| <i>Nachtdienstontheffing</i> | 15 |
| <i>Modaliteiten werktijden</i> | 15 |
| <i>Roosterafspraken</i> | 15 |
| <i>Arbeidstijdenwet</i> | 16 |
| <i>Verschuivingstoelage</i> | 16 |
| 6. POLITIESPECIFIEK | 16 |
| <i>Dienstongevallen (loondoorbetaling)</i> | 16 |
| <i>Waarborgfonds</i> | 17 |
| <i>Geweld tegen ambtenaren</i> | 17 |
| <i>Vergoeding rechtsbijstand</i> | 17 |
| <i>Operationele toelage</i> | 18 |
| <i>PO-2002 (kwalificatie zittend personeel)</i> | 18 |
| 7. STELSELWIJZIGINGEN | 18 |
| <i>VPL</i> | 18 |
| <i>WGA-WIA</i> | 20 |
| <i>Wijziging WW</i> | 20 |
| 8. SLOTBEPALING | 21 |

0. CONSIDERANS

Partijen doen met deze afspraken recht aan inzet van het politiepersoneel in een steeds veranderende samenleving.

De looptijd van de cao is geënt op de omvang van de afspraken die op meerdere onderwerpen een langjarig karakter kennen. Tevens zijn partijen zich met deze looptijd bewust van het feit dat de afspraken zijn gemaakt in een veranderende politieorganisatie.

Partijen realiseren met deze afspraken een centrale vaststelling van de arbeidsvoorwaarden waarbij regionale verschillen in de arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd.

Partijen geven met deze afspraken een sectorale, op politie toegepaste uitwerking aan van de afspraken in het sociaal akkoord.

Partijen hebben met deze afspraken invulling gegeven aan het verminderen van de administratieve lasten voor de korpsen

Partijen hebben met deze afspraken invulling gegeven aan een substantiële verhoging van de directe capaciteit door middel van het langer (door)werken.

1. LOOPTIJD EN INGANGSDATUM

De overeenkomst heeft een looptijd 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken zoals opgenomen in dit Arbeidsvoorwaardenakkoord in op de datum van ondertekening.

2. INKOMEN

Algemene salarismaatregelen

- met ingang van 1 juni 2005 wordt het salaris verhoogd met 1%, waarbij een vloerbedrag geldt van € 25,- per maand;
- met ingang van 1 juni 2006 wordt het salaris verhoogd met 1%, waarbij een vloerbedrag geldt van € 25,- per maand;
- met ingang van 1 juni 2007 wordt het salaris verhoogd met het percentage van de geschoonde consumentenprijsindex zoals gepubliceerd in het CEP 2007;
- in januari 2006 en in januari 2007 ontvangen alle politieambtenaren een éénmalige uitkering van € 250,-

Voor ambtenaren met een andere betrekkingssomvang dan een volledige betrekkingssomvang, gelden het vloerbedrag en de eenmalige uitkering naar rato van een volledige betrekking.

De algemene salarismaatregelen werken op de reguliere wijze door voor het voormalige politiepersoneel, alsmede op de hoogte van de minimumvakantie-uitkering, minimum eindejaarsuitkering en de hoogte van de ME-dagvergoeding.

Partijen behouden zich het recht voor om opnieuw in overleg te treden indien de ABP-premies voor 2006 niet dalen tot het niveau van 2004.

Ambtsjubileumgratificatie

Met ingang van 1 januari 2006 wordt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten de ambtsjubileumgratificatie berekend over de oorspronkelijke bezoldiging ofwel over de som van herplaatsingstoelage, invaliditeitspensioen en WAO en de resterende bezoldiging.

Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

Partijen nemen de verklaring van de Stichting van de Arbeid in acht over de loondoorbetaling in geval van ziekte. Daarom wordt dit als volgt geregeld:

- de eerste zes maanden ontvangt de ambtenaar de volledige bezoldiging
- de tweede zes maanden wordt de bezoldiging verminderd tot 90% van de volledige bezoldiging
- de derde zes maanden wordt de bezoldiging verminderd tot 80% van de volledige bezoldiging
- vervolgens wordt de bezoldiging verminderd tot 70% van de volledige bezoldiging.

De afspraken gelden voor de politieambtenaar die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en gaan in per 1 januari 2006. De vermindering van de bezoldiging vindt niet met terugwerkende kracht plaats.

Voor de politieambtenaar die gedurende de ziekteperiode loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht geldt een beloning naast het loon tijdens ziekte.

Het samenstel hiervan bedraagt:

- indien maximaal 35% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 35% van de volledige bezoldiging en 65% van de verminderde bezoldiging;
- indien meer dan 35% en maximaal 80% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 80% van de volledige bezoldiging en 20% van de verminderde bezoldiging;
- indien meer dan 80% van het gebruikelijke aantal uren wordt gewerkt: 100% van de bezoldiging.

Ter illustratie: een ambtenaar die veertien maanden ziek is en voor 65% van zijn betrekkingsomvang loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten verricht ontvangt voor 80% van zijn betrekkingsomvang zijn volledige bezoldiging en voor 20% van zijn betrekkingsomvang de tot 80% verminderde bezoldiging.

Onder loonvormende arbeid wordt verstaan: arbeid die gericht is op het leveren van productie.

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

De handelswijze voor de bijzondere situatie van loondoorbetaling in geval van dienstongevallen en beroepsziekten is opgenomen in de paragraaf met politie-specifieke afspraken.

Compensatie invoering nieuw zorgstelsel

Partijen onderkennen dat het nieuwe zorgstelsel zowel positieve als negatieve inkomensgevolgen heeft. Uitgangspunt voor het vaststellen van inkomensachteruitgang zijn de berekeningen die het CPB heeft gemaakt.

Over de compensatie wordt het volgende afgesproken:

- de negatieve inkomensgevolgen voor de politieambtenaren betreffen in het bijzonder de alleenverdieners (met een niet-werkende partner). Voor deze categorie worden de negatieve gevolgen twee jaar lang gecompenseerd. De uitbetaling van deze compensatie vindt uiterlijk begin 2006 éénmalig plaats en wordt distorsie toeslag ziektekosten (DTZ) genoemd.

- Onderscheiden wordt de vergoeding voor alleenverdieners en voor aspiranten. Voor alleenverdieners bedraagt de vergoeding € 35 minus het bedrag van de maandelijkse nominale kindpremies DGVP. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 24. Het resultaat van deze som wordt zo spoedig mogelijk in 2006 uitbetaald, zo mogelijk in het eerste kwartaal. Voor aspiranten bedraagt de vergoeding € 10, vermenigvuldigd met 24. De kosten van deze vergoeding worden onttrokken aan het saldo van het DGVP-schommelfonds. De DTZ heeft het karakter van een onkostenvergoeding in de ziektekosten en is derhalve niet pensioengevend.
- de negatieve inkomensgevolgen voor de gepensioneerde politieambtenaren betreffen met name de gehuwde AOW-ers waarvan de partner voorheen meeverzekerd was bij de DGVP. Voor de gepensioneerden worden de negatieve inkomensgevolgen zeven jaar lang aflopend gecompenseerd volgens de volgende staffel:
 - 100% in 2006
 - 90% in 2007
 - 80% in 2008
 - 70% in 2009
 - 60% in 2010
 - 50% in 2011
 - 40% in 2012.

De uitbetaling van deze compensatie vindt van 2006 tot en met 2012 jaarlijks plaats aan alle gepensioneerden die in aanmerking komen voor de vergoeding, ongeacht het feit of zij woonachtig zijn in Nederland, een verdragsland of in een ander land.

Het bedrag waarvan de compensatie wordt afgeleid is éénmalig vastgesteld en tijdens de compensatieperiode niet meer gewijzigd. De hoogte van het jaarlijkse bedrag volgt uit het onderstaande schema:

| Inkomen per jaar | Alleenstaande of met ultimo 2005 zelfstandig verzekerde partner | Gehuwden/samenwonenden met ultimo 2005 meeverzekerde partner |
|-----------------------------------|---|--|
| AOW + max 5.000 ABP-pensioen | € 324 | € 900 |
| AOW + max 15.000 ABP- pensioen | € 600 | € 1260 |
| AOW + max 18.137 ABP- pensioen | € 516 | € 1380 |
| AOW + max 22.000 ABP-pensioen | n.v.t. | € 1380 |
| AOW + 22.000 of meer ABP-pensioen | n.v.t. | € 1524 |

Indeling in het schema volgt uit de hoogte van het ABP-pensioen. Bijvoorbeeld: een alleenstaande gepensioneerde met een ABP-pensioen van € 17.000 op jaarbasis ontvangt € 516 in 2006.

Om voor de compensatie in aanmerking te komen dient de gepensioneerde zich daarvoor aan te melden. Degenen die een nadelig negatief effect ondervinden komen in aanmerking voor een vergoeding. De hoogte daarvan hangt samen met het hebben van een partner en de hoogte van het inkomen. De toets op het hebben van een partner vindt jaarlijks plaats. Voor ambtenaren die gedurende de compensatieperiode met pensioen gaan geldt het eerste jaar het compensatiepercentage behorend bij het jaartal waarin de pensionering ingaat. Vervolgens loopt deze nieuwe gepensioneerde het vervolg van de compensatie-staffel uit. Of deze nieuwe gepensioneerden een nadelig negatief effect ondervinden en daardoor in aanmerking komen voor een vergoeding hangt samen met het al dan niet hebben van een bij de GVP

meeverzekerde partner op 31 december 2005, en de jaarlijkse toets op het hebben van een partner.

Indien de aanspraak op de werkgeversbijdrage in de ziektekosten wordt gewijzigd voor FPU-uitkeringen en FLO, wordt de afspraak voor gepensioneerden ook toegepast voor deze categorie. Op de compensatie wordt dan de eventuele nieuwe tegemoetkoming door het VUT-fonds in mindering gebracht.

Kinderopvang

Partijen komen overeen in de Regeling spaarloon politie de deblokkeringsmogelijkheid voor kinderopvang op te nemen met terugwerkende kracht. Hiermee kan de politieambtenaar beschikken over het tegoed ter zake van een zede van de aan hem of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang als bedoeld in artikel 16c, vierde lid, van de wet op de loonbelasting 1964; in totaal kan het dus om 1/3 van de kosten gaan.

3. DUURZAME LOOPBAAN

Fit & gezondheid

Partijen delen de visie dat fit en gezond een cruciaal onderdeel van het HRM-beleid voor de komende jaren moet zijn. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleid moet worden verankerd in (de korpsleiding van) ieder regiokorps.

Partijen zijn het erover eens dat de invoering en implementatie van fit en gezond in de vorm van een project zal worden opgepakt. De werkgever zal hierin het initiatief nemen. De vakbonden zullen bij dit project worden betrokken. Het project omvat het ontwikkelen en implementeren van:

- een gezondheidsmeting, uitmondend in een individueel advies, voor alle politieambtenaren;
- een norm ter bepaling van de fitheid, gerelateerd aan het op voldoende wijze kunnen vervullen van de functie, voor de executieve politieambtenaren.

Het doel is fit en gezond te borgen in alle relevante onderdelen van het (HRM) beleid. Zo zal het onderwerp fit en gezond een verplicht gespreksonderwerp zijn in het jaarlijks te houden functioneringsgesprek. En ook maakt dit onderwerp deel uit van het te houden gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan (zie bij het onderwerp: POP).

De werkgever waakt over de fitheid en de gezondheid van de werknemer. De werknemer is zelf ook verantwoordelijk voor het behoud van zijn fitheid en gezondheid. In dat kader biedt de werkgever de werknemer de nodige faciliteiten die bevorderlijk zijn voor de gezondheid en in verband daarmee de fitheid van betrokken politieambtenaren.

Het tijdpad van het project is als volgt:

- op 1 januari 2007 zijn de criteria c.q. normen voor de gezondheidsmeting respectievelijk de fitheidnorm gereed voor toepassing.
- vanaf begin 2007 worden alle politieambtenaren jaarlijks onderworpen aan de meting en de executieve politieambtenaren bovendien aan de test (de zogenoemde nulmeting).
- in 2007 en 2008 zijn de meting en de test niet verplicht. Na 2008 is de fitheidtest verplicht.
- vanaf 2012 kunnen er voor de executieve politieambtenaren aan het niet kunnen voldoen van de fitheidtest rechtspositionele gevolgen worden verbonden. De executieve politieambtenaar

die in 2012 niet in staat blijkt om aan de gestelde norm van de fitheidstest te voldoen, kan uiteindelijk ontslagen worden. Daarbij wordt uiteraard de uiterste zorgvuldigheid betracht. Bepaalde categorieën zullen van deze ontslagdreiging worden uitgezonderd. Vanaf 2007 wordt tevens gemonitord of de regiokorpsen en zo ja op welke wijze zij aan het beleid inzake fit en gezond uitvoering hebben gegeven. In de loop van 2008 vindt er een evaluatie plaats van de meting en de test. Behalve in kwantitatieve zin (o.a. hoeveel deelnemers) ook in kwalitatieve zin (o.a. voldoen de meting en de test inhoudelijk, hoe is de fitheid en de gezondheid van de ambtenaar etc.). In 2010 en 2012 vindt er opnieuw een evaluatie plaats.

Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid

Partijen delen het standpunt dat voor de professionaliteit en employability van de politieambtenaar de komende jaren verder moet worden geïnvesteerd in het persoonlijk ontwikkelingsplan, zoals geïntroduceerd in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 2001 – 2003.

Partijen komen overeen dat een gespreksleidraad wordt ontwikkeld ten behoeve van de gesprekken over een persoonlijk ontwikkelingsplan en de gesprekken over het functioneren. Aan de hand van deze gespreksleidraad en bijbehorend landelijk standaard POP-formulier vindt de voorbereiding en het gesprek tussen leidinggevende en werknemer plaats over een persoonlijk ontwikkelingsplan en het functioneren. Ten minste éénmaal in de drie jaar vindt een gesprek plaats over een persoonlijk ontwikkelingsplan, tenzij er behoefte bestaat aan een hogere frequentie met een maximum van eens per jaar. In het jaarlijks te houden functioneringsgesprek worden onder andere de afspraken uit het persoonlijk ontwikkelingsplan geëvalueerd. Partijen maken nadere afspraken over totstandkoming, implementatie en uitvoering.

In 2006 vinden de eerste gesprekken over een persoonlijk ontwikkelingsplan aan de hand van de gespreksleidraad en bijbehorend landelijk standaard POP-formulier plaats. Monitoring van de gesprekkencyclus vindt jaarlijks plaats en na verloop van drie jaar wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Preventie (ziekte)verzuim en uitstroom arbeidsongeschiktheid

Het grotendeels vrijblijvende karakter van preventiemaatregelen wordt omgezet in afspraken met een verplichtend karakter. Dit betreft de volgende punten:

- de korpsleiding draagt zorg voor voldoende coördinatie van het verzuim;
- de korpsleiding draagt zorg voor voldoende coördinatie van het arbobeleid;
- ieder korps voorziet in een professionele voorziening op het terrein van geestelijke verzorging;
- op landelijk niveau worden criteria geformuleerd waaraan in te huren reïntegratiebedrijven moeten voldoen;
- op landelijk niveau wordt bepaald aan welke minimumeisen een contract met een Arbodienst moet voldoen;
- (ziekte)verzuimpreventie wordt geïntegreerd in de managementlijnen. Korpsen zullen zichtbaar maken op welke wijze zij dit binnen de organisatie hebben verankerd;
- een deel van de instrumenten die ten behoeve van preventie ontwikkeld worden vanuit het arboplusconvenant zullen in beginsel verplicht door de korpsen worden toegepast. Deze instrumenten worden in CGOP-verband benoemd.

Reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten

Mede gezien de grote inkomensgevolgen die (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in de toekomst zal hebben ligt veel nadruk op het voorkomen daarvan middels reïntegratie. Hieronder wordt verstaan: activiteiten gericht op de inschakeling bij arbeid. Om dit te realiseren maken partijen de volgende afspraken:

- de werkgever draagt zo nodig de kosten voor medische voorzieningen die de reïntegratie bevorderen;
- het wordt mogelijk dat ieder geval van verzuim vanaf de eerste ziektedag desgewenst in SMT-verband wordt beoordeeld op de aard van het verzuim;
- de werkgever stelt werkzaamheden beschikbaar die passen bij de mogelijkheden die een zieke politieambtenaar heeft. Ter illustratie: een politieambtenaar in de basispolitiezorg met een gebroken been kan wellicht tijdelijk administratieve werkzaamheden verrichten. Zo nodig is de uitoefening van deze werkzaamheden afhankelijk van de gezamenlijke toestemming van huisarts of behandelend arts en bedrijfsarts. Indien beide artsen van mening verschillen wordt het geschil voorgelegd aan een objectieve derde partij;
- een deel van de instrumenten die ten behoeve van reïntegratie ontwikkeld worden vanuit het arboplusconvenant zullen in beginsel verplicht door de korpsen worden toegepast. Deze instrumenten worden in CGOP-verband benoemd;
- eventuele problemen ten aanzien van het vervoer naar het werk zijn tijdens de reïntegratieperiode een zorg van de werkgever en worden door hem opgelost en bekostigd;
- zo nodig vindt vanaf de eerste ziektedag verzuimbegeleiding plaats. De directe leidinggevende is daarvoor verantwoordelijk maar kan de feitelijke verzuimbegeleiding zo mogelijk overdragen aan een collega of leidinggevende uit de directe omgeving van de zieke politieambtenaar. Een dergelijke overdracht heeft geen gevolgen voor de verantwoordelijkheid van de directe leidinggevende.

Gevolgen herbeoordelingsoperatie

Als gevolg van de herbeoordelingsoperatie arbeidsongeschiktheidswetten kunnen politieambtenaren als gevolg van de herkeuring op grond van het Schattingsbesluit worden ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse waardoor de verdien capaciteit toeneemt. Partijen komen overeen dat de werkgever een uitbreiding van het aantal uren aanbiedt aan de politieambtenaar tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Indien het volledig benutten van de bijgestelde verdien capaciteit alleen kan worden bereikt door het verrichten van een functie op een hoger niveau biedt de werkgever binnen twaalf maanden twee maal een passende functie aan binnen of buiten het korps, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Van zwaarwegend dienstbelang is sprake indien dit leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard; of omdat onvoldoende werk voorhanden is of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting van het korps daartoe ontoereikend is. Indien de politieambtenaar zijn nieuwe verdien capaciteit niet volledig kan benutten wordt het inkomensverlies dat daarvan het gevolg is gedurende een periode van vijf jaar volledig aangevuld.

Ook voormalige politieambtenaren die voorheen volledig arbeidsongeschikt waren kunnen als gevolg van de herkeuring weer verdien capaciteit verwerven. Indien de voormalige politieambtenaar als gevolg van een dienstongeval destijds arbeidsongeschikt is geworden wordt door partijen van de voormalige werkgever verwacht dat deze zich zal inspannen om deze

voormalige politieambtenaar in de gelegenheid te stellen zijn verdien capaciteit te benutten en terug te keren in het arbeidsproces.

Voorkomen ontslag bij reorganisaties

Analoog aan het preventie- en reïntegratiebeleid voor langdurig zieken en arbeidsongeschikten willen partijen voorkomen dat een politieambtenaar wordt ontslagen vanwege een reorganisatie. Dit uitgangspunt vormt de kern van de afspraken over de handelswijze bij reorganisaties die landelijk worden ingevoerd. Ter ondersteuning daarvan wordt voor de sector Politie een mobiliteitscentrum opgericht. Het mobiliteitscentrum heeft de taak en verantwoordelijkheid de uitwisseling van politiepersoneel binnen de sector te bevorderen. Het mobiliteitscentrum kent tevens een professionele begeleidingsfunctie gericht op een blijvende participatie van het politiepersoneel op de arbeidsmarkt.

4. HARMONISATIE, VEREENVOUDIGING EN ONTBUREAUCRATISERING

Reorganisatieparagraaf

Omdat de inrichting van de Nederlandse politie in beweging is vinden partijen het noodzakelijk om landelijke afspraken te maken over de personele consequenties bij reorganisaties. Uitgangspunten daarbij zijn dat werk boven uitkering gaat en dat zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijk zijn voor de voortzetting van de deelname in het arbeidsproces.

Onder een reorganisatie wordt door partijen verstaan: een wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud waaraan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin van een politiekorps, de Politieacademie, het ITO en een voorziening tot samenwerking of een onderdeel daarvan alsmede van het organisatieonderdeel waarin bijzondere ambtenaren van politie werkzaam zijn. Partijen komen overeen in CGOP-verband nadere afspraken te maken over een juiste toepassing van deze paragraaf.

Van een reorganisatie is ook sprake bij de overgang van een ambtenaar naar een private onderneming of zelfstandig bestuursorgaan in verband met de privatisering of verzelfstandiging van het dienstonderdeel van een politiekorps, de Politieacademie, het ITO en een voorziening tot samenwerking waarbij de ambtenaar werkzaam is, tenzij bij algemeen verbindend voorschrift anders is bepaald.

Een ambtenaar van wie de functie in verband met een reorganisatie wordt opgeheven, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat. Iedere herplaatsingskandidaat krijgt begeleiding ten behoeve van zijn blijvende deelname in het arbeidsproces. De begeleiding houdt in dat in overleg met het korps een deskundige van het mobiliteitscentrum in samenwerking met de ambtenaar een inventarisatie opstelt van de competenties en de wensen van de ambtenaar en diens mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Binnen een periode van één jaar, nadat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat, doet het bevoegd gezag de herplaatsingskandidaat ten minste twee aanbiedingen van passende arbeid. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de herplaatsingskandidaat is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Passende arbeid is mogelijk zowel binnen het

bereik van het bevoegd gezag als bij een andere werkgever. Ook arbeid waarvoor naar het oordeel van het bevoegd gezag de herplaatsingskandidaat binnen een termijn van twee jaar om-, her- of bijgeschoold kan worden is passende arbeid.

Er is geen sprake van passende arbeid indien:

- de voor functie geldende salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat, ingedeeld in salarisschaal 6 of hoger;
- de voor functie geldende salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat, ingedeeld in salarisschaal 4 of 5;
- de voor functie geldende salarisschaal lager is dan de salarisschaal van de herplaatsingskandidaat, ingedeeld in salarisschaal 3 of lager;
- de reistijd naar arbeid meer dan drie uur (heen en terug) bedraagt, tenzij de gebruikelijke reistijd voor de herplaatsingskandidaat naar de plaats van tewerkstelling al meer dan drie uur per dag bedraagt.

Voor de toepassing van het bovenstaande dient bij passende arbeid bij een andere werkgever buiten de sector Politie het maximaal te genieten inkomen te worden vergeleken met de bezoldiging behorend bij het maximum van een salarisschaal van het Bbp.

De herplaatsingskandidaat die passende arbeid aanvaard binnen het bereik van het bevoegd gezag behoudt maximaal vijf jaar nadat de functie is aangeboden zijn oorspronkelijke salaris indien het salaris in de oorspronkelijke functie hoger was. Bij de inschaling in de nieuwe –lagere- functie- vindt de inschaling plaats door het best passende salarisbedrag te kiezen (d.w.z. zo horizontaal als mogelijk). De herplaatsingskandidaat die arbeid aanvaard buiten het bereik van het bevoegd gezag wordt een salarissuppletie toegekend indien het genoten salaris van de nieuwe arbeid lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie. Deze suppletie wordt toegekend gedurende maximaal vijf jaar nadat de functie is aangeboden en is gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.

De termijn van vijf jaar wordt verlengd met één jaar, indien de ambtenaar op het moment van aanwijzing tot herplaatsingskandidaat 25 of meer dienstjaren heeft. In het geval de ambtenaar op het moment van aanwijzing tot herplaatsingskandidaat 30, 35 of 40 of meer dienstjaren heeft, wordt de termijn verlengd met respectievelijk twee, drie of vier jaar.

Indien het bevoegd gezag er niet in slaagt om binnen de termijn van één jaar de twee aanbiedingen te doen wordt de termijn verlengd tot het moment waarop dit wel is gedaan. Indien het bevoegd gezag kan aantonen dat er in het geheel geen passende arbeid kan worden aangeboden volgt ontslag op grond van artikel 91 van het Barp. Dit ontslag kan niet eerder plaatsvinden dan dat een termijn van vijf jaar is verstreken, nadat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat. De termijn van vijf jaar wordt verlengd met één jaar, indien de ambtenaar op het moment van aanwijzing tot herplaatsingskandidaat 25 of meer dienstjaren heeft. In het geval de ambtenaar op het moment van aanwijzing tot herplaatsingskandidaat 30, 35 of 40 of meer dienstjaren heeft, wordt de termijn verlengd met respectievelijk twee, drie of vier jaar. Deze termijn kan alleen worden verkort als de ambtenaar zijn verplichtingen bij een reorganisatie niet nakomt.

Indien de herplaatsingskandidaat de aangeboden passende arbeid niet accepteert volgt ontslag op grond van artikel 91 van het Barp.

Partijen komen overeen bepalingen ten aanzien van de personele consequenties bij reorganisatie op basis van bovenstaande uitgangspunten op te nemen in de rechtspositie. Deze bepalingen zijn van kracht op alle reorganisaties, die plaatsvinden op of na 1 januari 2007. Het bepaalde is tevens van kracht op reorganisaties van voor 1 januari 2007 voorzover de reorganisatie betrekking heeft op bovenregionale samenwerking, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a Politiewet (Stb. 2005, 242) of het gevolg zijn van veranderingen in de politieorganisatie ingegeven door het advies van de Stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie (commissie Leemhuis).

Reisregelingen

Partijen constateren dat de huidige regelingen in verband met woon-werkverkeer, dienstreizen en verplaatsingen verouderd, ondoorzichtig en complex zijn en daardoor niet logisch, doelmatig en praktisch in de uitvoering. Om die reden stellen partijen voor om de bestaande regelingen aan te passen en deze onder te brengen in een nieuwe overzichtelijke en goed toegankelijke regeling die de administratieve last voor de korpsen doet afnemen.

Doel is de huidige verzameling van landelijke besluiten en regelingen op te laten gaan in één nieuwe landelijke regeling. De nieuwe regeling biedt een reële en redelijke vergoeding. Doelstelling is derhalve niet het realiseren van besparingen en versoberingen ten koste van het politiepersoneel.

Uitgangspunten voor de vormgeving van de nieuwe reisregeling zijn:

- de wijzigingen moet leiden tot een transparanter geheel, ondergebracht in één besluit.
- de inhoud van het besluit wordt gemoderniseerd, artikelen uit de bestaande besluiten worden gescreend op actuele behoefte en (fiscale) mogelijkheden.
- de administratieve last moet afnemen.
- bij de vereenvoudiging wordt het doorbreken van de declaratie- en bonnencultuur meegenomen.
- het besluit wordt opgesteld voor een reële en redelijke vergoeding voor de ambtenaar.
- het besluit speelt in op de verkeersbewegingen die door de werknemer worden gemaakt.

Met inachtneming van deze voornoemde uitgangspunten komen partijen overeen dat er op 1 januari 2007 één nieuw besluit is dat de vergoeding regelt voor alle verkeersbewegingen die door de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn taak worden gemaakt. Daarbij vervalt de mogelijkheid om per korps een eigen vervoersplan vast te stellen. Onderdeel van de nieuwe reisregeling per 1 januari 2007 zijn de volgende afspraken over het woon-werkverkeer:

- voor reizen, waarbij alleen gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer: 100% vergoeding.
- voor reizen met eigen vervoer en voor iedere combinatie van reizen met openbaar vervoer en reizen met eigen vervoer: € 0,18 per km met een maximum van 200 km (heen en terug) per dienst, waarbij geldt dat het eindbedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage van € 2,50 per dienst.

Hondengeleiders

Partijen constateren dat een grote mate van diversiteit is waar te nemen in de rechtspositie van hondengeleiders en de omstandigheden waaronder zij hun functie moeten uitvoeren. Om aan deze ongewenste situatie een einde te maken spreken partijen af om afspraken die de functionaliteit van de hondengeleiders betreffen onder te brengen in een landelijke regeling.

Partijen komen overeen dat er op 1 januari 2007 één landelijke regeling is die gericht is op de functionaliteit van de hondengeleiders. In deze landelijke regeling worden afspraken opgenomen over:

- de vergoedingen die worden verstrekt voor onder meer het (onder)houden van een diensthond;
- het vervoer van de diensthond en de hondengeleider;
- materiaal dat noodzakelijk is om de taak goed uit te kunnen oefenen;
- functie eisen en fysieke eisen, die worden gesteld aan de hondengeleiders;
- een maximale termijn om de functie van hondengeleider te kunnen uit oefenen.

Partijen komen overeen dat met ingang van 1 januari 2006 tot het moment waarop in de CGOP deze landelijke regeling is overeengekomen aan hondengeleiders die niet de beschikking hebben over een dienstvoertuig, en die voor het vervoer van de diensthond gebruik maken van eigen vervoer, een vergoeding wordt toegekend van € 0,28 per te reizen kilometer. Dit ter compensatie van het gebruik van het eigen vervoersmiddel. Er wordt geen eigen bijdrage van € 2,50 in mindering gebracht.

CAO à la carte

Partijen komen overeen dat de mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden in te wisselen, vanaf het jaar 2007 worden verruimd. De bronnen worden uitgebreid met de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en het salaris. De functioneringstoelage en de uitkering om reden van werving en behoud komen als bronnen te vervallen omdat dit geen algemeen voorkomende inkomenscomponenten zijn.

De mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden in te zetten ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen worden geüniformeerd door deze landelijk vast te stellen, uiteraard met inachtneming van de fiscale mogelijkheden. Als doel zal daarbij tevens de vakbondscontributie worden opgenomen.

Medezeggenschapsstructuur

Met waardering voor het werk dat sinds 1993 is verricht door het Regionaal georganiseerd overleg (RGO) komen partijen tot de conclusie dat het RGO geen voortbestaansrecht meer heeft. Om die reden worden de RGO's met ingang van 1 januari 2007 buiten werking gesteld. Dit mag echter geen negatieve invloed hebben op de aanspraken die individuele ambtenaren kunnen ontlenen aan bestaande regelingen die onder vigeur van een RGO zijn tot stand gekomen. Daarom zullen per korps deze regelingen worden geïnventariseerd. Daarbij dienen het bevoegd gezag van het korps en het RGO gezamenlijk te verklaren dat de uitgevoerde inventarisatie compleet is. In CGOP-verband wordt vervolgens besloten over de geïnventariseerde regelingen. Uitgangspunt daarbij is dat de arbeidsvoorwaardenruimte die in het verleden vanuit het landelijk overleg is toegewezen aan het regionale overleg beschikbaar blijft voor het domein van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Hiermee wordt bedoeld: de 0,20% "Kwaliteit van de arbeid" en de 0,075% "Banenbemiddelingsplan" vanuit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1993-1995, de opbrengst van de versoering van de reisregelingen per 1 januari 1995, waarover in het overleg met de CGOP op 21 november 1994 is afgesproken dat de mogelijke besparingen door de korpsen in overleg met het RGO zouden worden besteed en de fl. 10 mln middelen voor "Fit en Gezond" vanuit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003. De positie van de middelen in het kader van de Harmonisatie arbeidsvoorwaarden 1994 zal door partijen nog nader worden bezien.

Naast het buiten werking stellen van de RGO's zal de werkgever met inachtneming van de WOR en het kabinetsstandpunt inzake een nieuw politiebestedel een voorstel doen voor een bij de nieuwe inrichting van het politiebestedel passende medezeggenschapsstructuur en bijbehorend plan van aanpak voorbereiden. Daarbij zullen de bestaande regionale OR-en betrokken worden. Het structuurvoorstel en het plan van aanpak komen tevens aan de orde in CGOP-verband.

Opbouw vakantieverlof (dienstongevallen en beroepsziekten)

Partijen komen overeen dat de vakantieopbouw van politieambtenaren met een beroepsziekte gelijk wordt geschakeld met de vakantieopbouw van politieambtenaren die zijn uitgeschakeld door een dienstongeval.

Inventarisatie toepassing bestaande regelgeving

Partijen nemen waar dat bij de uitvoering van bestaande regelgeving soms sprake is van wezenlijk andere toepassing dan in de rechtspositie is vastgelegd. Partijen onderkennen dat deze praktijken veroorzaakt kunnen worden door het niet voldoen van bestaande regelingen. Dit neemt niet weg dat eigenzinnige toepassing leidt tot willekeur en rechtsongelijkheid en niet bevorderlijk is voor de integriteit en mobiliteit. Om die reden zullen partijen dergelijke knelpunten inventariseren en waar nodig bestaande regelingen aanpassen aan de daadwerkelijke behoeften. Voorbeeld van een bekend knelpunt betreft de toepassing van de afbouwtoelage voor de operationele toelage.

5. CAPACITEIT & WERKTIJDEN

Verlenging 38-urige werkweek

Partijen komen overeen de in 2001 afgesproken periode voor werktijdverlening tot 38 uur met tien jaar te verlengen tot 1 juli 2021. Op de datum waarop de verlenging ingaat, heeft iedere individuele politieambtenaar de keuze tussen de 38-urige of de 36-urige werkweek dan wel op het handhaven van de deeltijdbetrekking. Anders dan de reguliere mogelijkheid van een verzoek tot aanpassing van de betrekkingssomvang is deze éénmalige keuze, die uiterlijk op 1 juli 2011 moet worden gemaakt, een ongeclausuleerd recht. Indien de individuele politieambtenaar geen keuze maakt geldt voor hem vanaf 1 juli 2011 de 36-urige werkweek of blijft –in geval van een deeltijdbetrekking– de betrekkingssomvang gehandhaafd.

Capaciteits-uitbreiding vanwege omvormen Afup

Met ingang van 1 januari 2006 gaat iedere politieambtenaar op jaarbasis 1% meer werken zonder dat daar salaris tegenover staat. Hiertoe wordt het op jaarbasis te werken aantal uren opgehoogd met 1%. Partijen komen dit overeen als onderdeel van de afspraken over het opheffen van de Afup vanwege het nieuwe fiscale regime voor VUT en prepensioen. Deze uitbreiding van de werktijd komt op life-time basis overeen met bijna vier maanden langer doorwerken aan het einde van de loopbaan. De afspraak het aantal op jaarbasis te werken uren met 1% te verhogen loopt tot 1 januari 2040.

Begeeftijd deel reistijd bij bijstandsverlening

Om de mogelijkheden tot bijstandsverlening door de korpsen te vergroten komen partijen overeen het element van begeeftijd in te voeren tijdens het collectieve vervoer. Dit betreft met name ME-inzet bij calamiteiten en grootschalig optreden. De begeeftijd bedraagt maximaal twee

uur van de totale reistijd (heen en terug) en wordt niet betrokken bij het vaststellen van de maximale diensttijd volgens de Arbeidstijdenwet. De begeeftijd is wel arbeidstijd die wordt uitbetaald.

Nachtdienstontheffing

Partijen hebben besloten de tijdelijke regeling nachtdienstontheffing voor ambtenaren van 55 jaar en ouder te verlengen door de leeftijdsgroep die van deze mogelijkheid gebruik kan maken uit te breiden van politieambtenaren die op 15 maart 1999 ten minste de 49 jarige leeftijd hebben bereikt tot politieambtenaren die op die datum ten minste de 44-jarige leeftijd hebben bereikt. Daarnaast wordt het mogelijk voor de politieambtenaar om een verzoek tot gedeeltelijke ontheffing van nachtdiensten te doen en wordt de mogelijkheid toegevoegd van een geheel of gedeeltelijke ontheffing van consignatie in de nachtelijke uren, onder overeenkomstige condities als bij nachtdienstontheffing.

De verlenging geeft partijen voldoende tijd om te beoordelen of de veranderende omstandigheden rechtvaardigen dat de tijdelijke regeling nadien eventueel, en zonodig in gewijzigde vorm, zal worden voortgezet

Modaliteiten werktijden

Partijen zijn van mening dat in de praktijk onvoldoende recht wordt gedaan aan de afspraken over werktijdenmodaliteiten uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1997-1998. Een werktijdenmodaliteit is een repeterend patroon van herkenbare vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen. Partijen herbevestigen de afspraak dat het vaststellen van de door de ambtenaar gewenste werktijdenmodaliteit in goed overleg dient plaats te vinden waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de individuele ambtenaar, de belangen van de dienst en de belangen van de andere medewerkers van de afdeling. Om de oorspronkelijke afspraak kracht bij te zetten wordt in de rechtspositie opgenomen dat de ambtenaar recht heeft op de door hem gewenste werktijdenmodaliteit, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Indien hierdoor een geschil ontstaat tussen de ambtenaar en het bevoegd gezag wordt dit voorgelegd aan de landelijke paritaire commissie die daartoe wordt ingesteld. De commissie bestaat uit één lid en vier plaatsvervangend leden aangewezen door de minister van BZK, één lid en vier plaatsvervangend leden aangewezen door de CGOP en een door partijen gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijk voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Roosterafspraken

Ter bescherming van de ambtenaar en om de lange termijn planning te stimuleren zijn partijen een tweetal afspraken over de dienstroosters overeengekomen. Dat laat onverlet dat het bevoegd gezag, ook als de normen van de ATW worden nageleefd, zich ervan dient te vergewissen dat de feitelijk te verrichten dagelijkse werktijd in relatie tot de aard van de werkzaamheden niet bovenmatig is.

- voorafgaand aan een vrije dag dient de dienst uiterlijk 23.00 uur te eindigen, terwijl na een vrije dag de dienst niet eerder kan aanvangen dan om 07.00 uur.
- het bevoegd gezag stelt aan het begin en halverwege het jaar een indicatief dienstrooster op dat een periode van 26 weken omvat. Hierin staan de dagen vermeld dat de ambtenaar vermoedelijk moet werken. Aan dit indicatieve dienstrooster kunnen geen rechten worden ontleend.

Arbeidstijdenwet

Partijen stellen vast dat ongeacht beperkte verbeteringen in de afgelopen jaren het aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) onnodig hoog is. Dit is ongewenst met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de politieambtenaar en de veiligheid van zijn omgeving. Daarbij zijn partijen van mening dat het eventueel stelselmatig opzettelijk en bewust negeren van de normen van de ATW in beginsel niet integer is. De minister van BZK zal afspraken maken met de korpsen om het aantal overtredingen van de ATW substantieel terug te dringen. Het formuleren van daadwerkelijke kwantitatieve doelstellingen per korps daarvoor zal uiterlijk 1 januari 2006 plaatsvinden.

De ontwikkeling van het aantal ATW-overtredingen wordt halfjaarlijks in kaart gebracht en openbaar gemaakt. Hierbij zijn overtredingen die te maken hebben met consignatie en beschikbaarheid een bijzonder punt van aandacht. Na drie metingen zal in CGOP-verband aan de hand van de ontwikkelingen de balans worden opgemaakt, waarbij zonodig nadere afspraken worden gemaakt.

Indien blijkt dat de normen van de ATW niet werkbaar zijn voor specifieke functies bij de politie dan zal in overleg met het CGOP worden bezien of het wenselijk is om voor die specifieke functies een verruiming van de normen te bepleiten bij de minister van SZW.

Verschuivingstoelage

Partijen constateren dat het ondanks de gewaardeerde inspanningen vanuit het project Optimalisering Capaciteitsmanagement Politie niet lukt om de beoogde rust in de roosters te realiseren. Overeenkomstig de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 wordt daarom een systeemwijziging afgesproken. Met ingang van 1 januari 2008 wordt een verschuivingstoelage ingevoerd zoals de sector Politie die in het verleden ook heeft gekend. Ter voorbereiding daarop wordt eerst een pilot gehouden om te komen tot een passende vormgeving van de landelijk in te voeren verschuivingstoelage. Daarbij komt onder meer aan de orde:

- de samenloop met andere toelagen;
- de te hanteren definities;
- besluitvorming over het verschuiven van diensten.

Zodra de nieuwe verschuivingstoelage is ontworpen en het roostersysteem daarop in aangepast, hetgeen naar verwachting medio 2007 zal zijn, worden de korpsen in de gelegenheid gesteld om de systeemwijziging in de praktijk te testen zonder dat daaraan financiële gevolgen zijn verbonden. Dit om de daadwerkelijke invoering per 1 januari 2008 zo soepel mogelijk te laten verlopen.

6. POLITIESPECIFIEK

Dienstongevallen (loondoorbetaling)

Met betrekking tot ambtenaren die door een dienstongeval of een beroepsziekte ongeschikt zijn geraakt voor het verrichten van arbeid, zijn partijen overeengekomen dat de rechtspositie van de betreffende ambtenaren in materiële zin niet wijzigt vanwege de afspraken over loondoorbetaling bij ziekte, ongeacht de formele wijziging. Dat betekent dat de criteria om te bepalen óf er sprake is van een dienstongeval of beroepsziekte en de criteria voor de hoogte van de loondoorbetaling niet zullen wijzigen ten opzichte van de huidige regelgeving.

In formele zin wordt wel een onderscheid gemaakt tussen dienstongevallen die zijn ontstaan bij gevaarzettende situaties en buiten gevaarzettende situaties. Daar waar duidelijk is dat een ongeval is ontstaan als gevolg van een gevaarlijke situatie in dienstverband hoeft de ambtenaar geen verzoek om doorbetaling van de volledige bezoldiging in te dienen. De doorbetaling van de volledige bezoldiging wordt in deze situaties automatisch toegekend. Van een gevaarlijke situatie in dienstverband is sprake indien:

- de ambtenaar noodgedwongen aan beroepsrisico's is blootgesteld, die voortvloeien uit gevaarzettende situaties die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van zijn taak; en
 - hij zich vanwege zijn specifieke beroep of functie niet aan zijn taak kan onttrekken; en
 - waarbij een rechtstreeks, objectief causaal verband vast te stellen is tussen oorzaak en gevolg.
- Is het ongeval geen gevolg van een gevaarlijke situatie in dienstverband dan dient de ambtenaar het ongeval bij het bevoegd gezag te melden met een verzoek tot gelijkstelling van het ongeval aan een ongeval in een gevaarlijke situatie. Het bevoegd gezag kent dit verzoek toe met inachtneming van de vigerende criteria voor dienstongevallen en beroepsziekten.

Waarborgfonds

Partijen komen overeen een waarborgfonds voor de Nederlandse politie op te richten. Het doel van dit waarborgfonds is een bodemvoorziening voor politieambtenaren te creëren in het geval schade van de politieambtenaar ten gevolge van een dienstongeval of anderszins ten gevolge van de dienstuitoefening, niet op een andere grond wordt vergoed en dit sociaal-maatschappelijk gezien niet aanvaardbaar is. Voorbeeld van een schade waarbij een vergoeding door het waarborgfonds mogelijk is betreft de noodzaak voor een politieambtenaar te verhuizen naar aanleiding van geweld en bedreigingen, die het gevolg zijn van zijn werk als politieambtenaar (bijvoorbeeld voetbalhooligans die politieambtenaren thuis bedreigen of hun huis bekladden).

Het waarborgfonds is een voorziening die de korpsen en BZK gezamenlijk regelen voor alle Nederlandse politieambtenaren. Een paritaire commissie, bestaande uit twee leden aangewezen door de CGOP en twee leden aangewezen door de minister van BZK, beoordeelt de aanvragen van de individuele politieambtenaren op het waarborgfonds. Het beheer, het secretariaat en de (financiële) administratie zal bij een derde worden ondergebracht.

Geweld tegen ambtenaren

Partijen constateren dat de politieambtenaar regelmatig wordt geconfronteerd met geweld en agressie en dat dit een grote impact heeft op de ambtenaar. Partijen komen overeen dat er op 1 januari 2007 een landelijke regeling is met betrekking tot het afhandelen van gevallen waarin een politieambtenaar als gevolg van de taakuitvoering slachtoffer is geworden van geweld of agressie. Deze regeling omvat voorschriften voor de procedure op gebied van de personeelszorg, de schadeafhandeling en het opsporingsonderzoek, en voor organisatorische maatregelen die hieruit voortvloeien.

Vergoeding rechtsbijstand

Op grond van artikel 69a van het Barp komt de ambtenaar in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp, indien hij ten gevolge van zijn dienstuitoefening civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld, verdachte is in een strafproces of een schadevergoeding vordert op grond van onrechtmatige daad.

Partijen komen overeen dat indien de rechtskundige hulp is verleend door een vakbond die is vertegenwoordigd in de CGOP en waarvan de ambtenaar lid is, het bevoegd gezag deze vakbond op verzoek op overeenkomstige wijze tegemoet komt in de kosten van de rechtskundige hulp.

Operationele toelage

Partijen komen overeen de compensatie voor inconveniënte werktijden aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden. Doelstelling daarbij is om zowel rekening te houden met fysieke inconveniënten (verstoring bioritme door nachtarbeid) als met sociale aspecten (hinder privé-leven door avond en weekeinddiensten overdag) en combinatie van beiden. Als onderdeel van deze doelstelling wordt vanwege de combinatie van sociale en fysieke inconveniënten met ingang van 1 januari 2006 het tarief voor de nachtdienst in de wekeindnachtdiensten (aanvang vrijdag, zaterdag en zondag vanaf 22.00 uur) met 50% verhoogd ten opzichte van het reguliere tarief. Het tarief voor wekeind-nachtdiensten wordt daarmee vastgesteld op € 5,73 per uur. Met deze afspraak wordt definitief invulling gegeven aan de afspraak uit 1995 om het budget van de operationele toelage te verhogen.

PO-2002 (kwalificatie zittend personeel)

Partijen bevestigen de afspraak dat het niet hebben van een diploma in het kader van het Politieonderwijs 2002 geen belemmering kan zijn voor het in aanmerking komen van een functie; omgekeerd betekent het dat het louter hebben van een diploma in het kader van het nieuwe politieonderwijs niet tot voordeel strekt ten opzichte van het hebben van de diploma's behorend bij het oude politieonderwijs. Omdat het personeelsbeleid in toenemende mate is afgestemd op PO-2002 constateren partijen dat er in de praktijk behoefte is om landelijk inzichtelijk te maken hoe de oude opleidingen in combinatie met werkervaring en vervolgoopleidingen zich verhouden tot de nieuwe opleidingen. Om die reden zal vóór 1 juli 2006 een competentie-conversietabel worden vastgesteld.

7. STELSELWIJZIGINGEN

VPL

Partijen hebben geconstateerd dat het huidige niveau van aanspraken voor de eigen vroegpensioenregeling Afup niet zijn in te passen in het nieuwe fiscale regime. Met inachtneming van dit regime komen partijen nieuwe voorzieningen overeen waarvan de hoofdlijnen en uitgangspunten zijn opgenomen in dit akkoord

Het aansprakenniveau is als volgt:

- Voor ambtenaren die een aangewezen ATH-functie vervullen en voor ambtenaren met een executieve aanstelling tot en met schaal 11 is het aansprakenniveau 76% van het middelloon op 60-jarige leeftijd;
- Voor de overige ambtenaren is het aansprakenniveau 66,5% van het middelloon op 61 jarige leeftijd.

De oorspronkelijke uitkeringspercentages zijn te behalen door langer te werken. Bij dit aansprakenniveau is rekening gehouden met de overheidsbrede aanspraken op grond van het ABP-reglement en het VUT-reglement. De aanvulling op het overheidsbrede aansprakenniveau

worden gerealiseerd middels het verhogen van de opbouw voor nabestaandenpensioen tot het fiscale maximum en een bijdrage voor een levensloopregeling voor al het politiepersoneel. Daarnaast wordt een speciale toelage geïntroduceerd voor de ambtenaren die een aangewezen ATH-functie vervullen en voor ambtenaren met een executieve aanstelling tot en met schaal 11, de toelage bezwarende functie (TBF). Indien zij hun TBF aanwenden voor levensloopsparen kunnen zij het nieuwe aansprakenniveau bereiken mits zij ook zelf een bijdrage leveren aan levensloopsparen. Uitgangspunt is dat de nieuwe regeling voor de ambtenaar niet duurder mag zijn dan de huidige regeling. De 0,8% premieruimte voor levensloopsparen uit het hoofdlijnenakkoord over de FPU hebben partijen verdisconteerd in de afspraken over de nieuwe regeling.

In verband met de nieuwe regeling is een aantal overgangsmaatregelen nodig:

- de afspraken van de doelgroep voor de TOR en de doelgroep voor de polisvoorwaarden FLO worden niet gewijzigd, waardoor de in de vorige alinea genoemde afspraken niet op hen van toepassing zijn. Wel worden de regelingen om fiscale redenen gesplitst en zullen de polisvoorwaarden FLO worden aangepast aan de gevolgen van het amendement Vendrik. Dit houdt in dat uitstel van het ontslag zorgt voor een actuariële verhoging van het uitkeringspercentage.
- de minister van BZK koopt voor de doelgroep van ambtenaren die bij de introductie van de Afup garantiejaren zijn toegekend de afspraken uit het verleden voorwaardelijk in voor zover de afspraken uit het hoofdlijnenakkoord over de FPU daartoe de ruimte laten. Daarbij geldt dezelfde voorwaardelijkheid als bij de overheidsbrede inkoop.
- voor de doelgroep van ambtenaren die bij de introductie van de Afup garantiejaren zijn toegekend wordt een speciale toelage geïntroduceerd die in de plaats komt van de Afup-garantie jaren, de inhaaltoelage bezwarende functie (iTBF). De hoogte van iTBF is afhankelijk van de diensttijd die bij de aanvang van de Afup is vastgelegd. Indien zij deze toelage aanwenden voor levensloopsparen kunnen zij het nieuwe aansprakenniveau bereiken.
- bij het totstandkomen van de Afup waren een drietal bijzondere groepen onderscheiden waarvoor aanvullende afspraken van kracht waren. Met inachtneming van de redenen waarom deze afspraken destijds zijn gemaakt worden oplossingen gezocht. Voor hen die bij eerste indiensttreding 35 jaar of ouder waren is het streven om tenminste een uitkeringspercentage van 66,5% op 60-jarige leeftijd te bereiken. Voor het huidige functionele leeftijdsontslag van de vliegers bij het KLDP wordt vastgesteld dat dit niet kan voortbestaan. Hiervoor wordt een oplossing gezocht.

De bijdragen voor de nieuwe regeling zijn als volgt geregeld:

- de sectorale premie voor het verhogen van de opbouw voor nabestaandenpensioen wordt vastgesteld door het ABP-bestuur, de premieverdeling is 50:50.
- de inleg voor levensloop die nodig is om het ambitieniveau van 66,5% middelloon in 35 jaar bijeen te sparen bedraagt 0,7%. Uitgaande van 1,4% aan premie voor het nabestaandenpensioen en een huidige premie voor Afup-algemeen van 1,9% wordt van de ambtenaar een inleg voor levensloop verwacht van 0,25%. De werkgeversbijdrage aan levensloop bedraagt 0,45%.
- de inleg via de TBF die nodig is om in 25 jaar sparen het ambitieniveau te verhogen naar 76% middelloon bedraagt 1,6% en wordt volledig door de werkgever betaald. De TBF stopt zodra de 25 jaar bereikt zijn, de garantie jaren voor Afup-specifiek tellen daarbij mee.

- de inleg via de iTBF is afhankelijk van de diensttijd. De benodigde spaarperiode voor de iTBF is gelijk aan de resterende tijd tot leeftijd zestig, waarbij 22 jaar als vaste leeftijd wordt gehanteerd waarop de doelgroep in dienst is getreden. De tabellen met percentages voor iTBF zijn nog niet bekend.
- de inleg voor levensloop, TBF en iTBF is berekend met een effectief rendement van 4%, waarbij aangenomen wordt dat het meerdere aan rente inkomsten nodig is ter compensatie van inflatie.
- de procentuele inleg voor levensloop, TBF en iTBF wordt berekend over het pensioengevend inkomen (exclusief levensloop, TBF en iTBF), met hantering van de gebruikelijke peildatumsystematiek.

De genoemde percentages voor de extra opbouw van nabestaande pensioen, levensloop en TBF zijn nog onderhevig aan fine-tuning omdat ABP-bestuur en Pensioenkamer nog besluiten moeten nemen die op de percentages van invloed zijn.

De uitwerking van deze afspraken zal worden voorbereid door een paritaire werkgroep, ondersteund door het ABP.

WGA-WIA

De nog in te voeren nieuwe wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) biedt geen inkomensgarantie voor de werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Partijen komen overeen dat deze categorie politieambtenaren zoveel mogelijk aan het werk dient te blijven. Het vaststellen van de mate van arbeidsgeschiktheid binnen de categorie van minder dan 35% wordt vastgesteld door de bedrijfsarts die daarbij zo nodig afstemt met huisarts of behandelend arts. Indien beide artsen van mening verschillen wordt het geschil voorgelegd aan een objectieve derde partij. Bij het invullen van de resterende arbeidsgeschiktheid kan echter sprake zijn van een inkomensverlies omdat de ambtenaar minder moet gaan werken of op een lager niveau moet gaan werken. Om dit eventuele inkomensverlies tijdelijk op te vangen komen partijen overeen dat voor deze categorie ambtenaren voor een periode van vijf jaar 70% van het inkomensverlies wordt gecompenseerd. Inkomensverbeteringen in die periode vanwege algemene salarismaatregelen of periodieken worden niet in mindering gebracht op de compensatie.

Ter illustratie: een ambtenaar die door UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard waarvan binnen de sector wordt vastgesteld dat hij nog voor 80% inzetbaar is en daaraan invulling geeft door 20% minder te gaan werken, ontvangt over die 20% nog vijf jaar lang een compensatie ter hoogte van 70%. Indien de betreffende ambtenaar een functie op een lager niveau gaat vervullen vanwege die 20% arbeidsongeschiktheid, ontvangt hij nog vijf jaar 70% van het verschil tussen zijn oorspronkelijke en nieuwe bezoldiging.

Wijziging WW

Partijen komen overeen dat de voorgenomen wijziging van de WW onverkort per 1 januari 2007 op overeenkomstige wijze wordt doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken zoals opgenomen in het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie.

8. SLOTBEPALING

Redelijkerwijs onvoorziene omstandigheden of omstandigheden waarvan bij ondertekening van dit Arbeidsvoorwaardenakkoord de gevolgen niet zijn voorzien, vormen onderwerp van open en reëel overleg als één of meer partijen daarom vraagt