

## Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie (2008-2010)

Tussen de werkgever in de sector politie en de vakorganisaties NPB, ACP, ANPV en VMHP is op 21 april 2008 overeenstemming bereikt over de inhoud van het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector politie 2008-2010.

### **1. Looptijd arbeidsvoorwaardenakkoord en ingangsdatum**

Dit arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken in op datum van de ondertekening van het akkoord.

### **2. Structurele salarisverbetering**

De huidige salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 februari 2008: 3,50%
- per 1 januari 2009: 3,30%
- per 1 januari 2010 3,25%

Betaaldatum: De uitbetaling vindt uiterlijk in de maand juni plaats. De salarisverhoging over de achterliggende maanden (februari 2008 tot maand van uitbetaling) wordt met terugwerkende kracht in één bedrag uitbetaald.

Doelgroep: de salarisverbetering is van toepassing op alle politieambtenaren die op de respectievelijke verhogingsdata in dienst zijn, en werkt op reguliere wijze door voor het voormalige politiepersoneel, te weten de aanvulling dienstongeval gewezen ambtenaren (art. 39 lid 10 Bbp), de ambtenaar die FLO-aanspraken geniet (art. 2 lid 4 Regeling bijzondere ontslaguitkering politie), de bovenwettelijke en oud-wachtgelder (art. 19 Bbwp) en de suppletie gedeeltelijk arbeidsongeschikte (art. 6 lid 2 Suppletieregeling)

### **3A. Algemene uitkering**

Politieambtenaren ontvangen, vanaf 1 januari 2008 tot en met december 2008 per maand een uitkering van maximaal 100 euro bruto en vanaf 1 januari 2009 tot en met december 2009 per maand een uitkering van maximaal 50 euro bruto. Deze maandelijkse uitkering wordt voor het laatst verstrekt in december 2009 en is daarmee een tijdelijke uitkering. De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt pro rata berekend op basis van een dienstverband van maximaal 36 uur per week.

Betaaldatum: De uitbetaling vindt voor het eerst in de maand juni plaats.

De uitkering over de achterliggende maanden van het dienstverband wordt in één bedrag uitbetaald.

Bij dienstverbanden die in de loop van een maand beginnen of eindigen heeft de ambtenaar, in de maand waarin het dienstverband begint of eindigt, aanspraak op de volledige voor hem geldende uitkering voor die maand.

Doelgroep: met de politieambtenaren wordt bedoeld de politieambtenaren bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp).

Onder de doelgroep die in aanmerking komt vallen dus ook: de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a. Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindeloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar, die ingevolge artikel 13.b. Barp TOR geniet. Voor de ambtenaar die deelneemt aan de TOR geldt een percentage van 80% van deze uitkering, conform de gebruikelijke systematiek.

De gewezen ambtenaar die een uitkering ontvangt wegens functioneel leeftijdsontslag komt in aanmerking voor deze uitkering overeenkomstig het voor de ambtenaar geldende uitkeringspercentage (80-85%).

De algemene uitkering telt voor de doelgroep mee in de berekening van de pensioengrondslag, niet in de berekening van andere uitkeringen.

### **3B Bijzondere uitkering**

Politieambtenaren die per 1 juli 2008 respectievelijk 1 juli 2009 zijn ingedeeld in een salarisschaal tot en met schaal 9 krijgen per 1 juli 2008 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto en per 1 juli 2009 een eenmalige uitkering van 600 euro bruto. Deze eenmalige uitkeringen zijn onafhankelijk van de betrekkingssomvang.

Betaaldatum: Deze eenmalige uitkering wordt uitbetaald tegelijk met het salaris over de maand juli 2008, respectievelijk juli 2009.

Doelgroep: met de politieambtenaren wordt bedoeld de politieambtenaren bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp).

Onder de doelgroep die in aanmerking komt vallen dus ook: de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a. Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindeloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar, die ingevolge artikel 13.b. Barp TOR geniet.

De bijzondere uitkering telt voor de doelgroep mee in de berekening van de pensioengrondslag, niet in de berekening van andere uitkeringen.

#### **4. Politie specifieke maatregelen**

##### a) Tijdelijke tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering

De (gewezen) politieambtenaar met studerende kinderen van 18 jaar of ouder komt vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010 in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming van € 69,- bruto per maand per kind. Deze maandelijkse toelage wordt voor het laatst verstrekt in december 2010.

Onder studerende kinderen worden verstaan kinderen (inbegrepen pleegkinderen of aangehuwde kinderen) die:

- per 1 januari 2008 18 jaar of ouder zijn of in de loop van 2008, 2009 en 2010 de leeftijd van 18 jaar bereiken én
- zijn ingeschreven bij een door het Ministerie van OCW erkende onderwijsinstelling, én
- aanspraak hebben op een basisbeurs op grond van de wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten, danwel aanspraak op basis van een andere Nederlandse onderwijswet.

Per kind wordt slechts één tijdelijke tegemoetkoming verstrekt.

Doelgroep: met de politieambtenaar wordt bedoeld de politieambtenaar in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp), Hier vallen dus ook onder : de ambtenaar die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (artikel 38 Bbp), de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, de ambtenaar die op grond van artikel 41 Barp ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die RPU op grond van artikel 13.a. Barp geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van tussentijds verlof en eindloopbaanverlof in het kader van de levensloopregeling en de ambtenaar die ingevolge artikel 13.b. Barp TOR geniet

Ook de inactieve en postactieve politieambtenaar komt voor deze tijdelijke tegemoetkoming in aanmerking. Onder deze doelgroep vallen, onder meer de gewezen politieambtenaar die een wachtgeld/werkloosheidsuitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag geniet en gepensioneerden.

Betaaldatum: De uitbetaling van de tegemoetkoming vindt plaats zo spoedig mogelijk na ondertekening van het akkoord en rekeninghoudend met administratieve uitvoeringsmogelijkheden. De uitbetaling van de tegemoetkoming over de achterliggende maanden (uiterlijk vanaf 1 januari 2008) wordt met terugwerkende kracht in één bedrag betaald.

De tijdelijke tegemoetkoming wordt nadien maandelijks uitbetaald. Als het kind gedurende de looptijd van dit akkoord de leeftijd van 18 jaar bereikt wordt in de

eerstvolgende maand na de verjaardag de tegemoetkoming voor het eerst betaald, mits tijdig de bewijsstukken door de politieambtenaar zijn aangeleverd. Deze tijdelijke tegemoetkoming stopt in de eerstvolgende maand na uitschrijving van het kind bij een door het Ministerie van OCW erkende onderwijsinstelling, en uiterlijk in de maand december 2010.

Steekproefsgewijs kan door het bevoegd gezag worden gecontroleerd of het kind daadwerkelijk onderwijs geniet.

Er zal een nadere regeling worden afgesproken die voorzien in procedures waarlangs toekenning en intrekking plaatsvinden.

Voor alle doelgroepen geldt dat om aanspraak te krijgen zij zich moeten melden bij het eigen danwel het voormalige korps.

#### b) Verruiming tijdvak operationele toelage

Vanaf 12 juli 2008 wordt het tijdvak, waarover de operationele toelage wordt toegekend, van maandag tot en met vrijdag vervroegd van 22.00 uur naar 21.00 uur. Het tarief van deze uren is € 3,82 bruto per uur.

#### c) Verruiming arbeidsduur

In situaties waarin een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten van het aandeel arbeidsproductieve uren worden de mogelijkheden voor verruiming van de arbeidsduur vergroot door medewerkers te laten kiezen voor een gemiddelde arbeidsduur per week van 38 of 40 uur. Elk verzoek daartoe, dat niet eerder kan worden geëffectueerd dan 1 januari 2009, wordt beoordeeld aan de hand van algemene criteria.

Het is de intentie van partijen om politieambtenaren die dat wensen zo mogelijk voor de gevraagde uitbreiding van de arbeidsduur in aanmerking te laten komen. Het kan echter zijn dat het bedrijfsbelang hier niet mee is gediend. Concretisering van deze afspraak vindt daarom door het (regionaal) bevoegd gezag in overleg met de ondernemingsraad plaats. Criteria die daarbij gebruikt kunnen worden zijn:

- ruimte in formatie binnen het korps/organisatie
- beschikbaar budget
- tekort aan capaciteit om doelstellingen/werkzaamheden te bereiken.

Jaarlijks rapporteert het bevoegd gezag aan de Ondernemingsraad over de uitvoering van de regeling.

Het recht op bovenstaande verruiming van de arbeidsduur is van overeenkomstige toepassing op deeltijders.

Daarnaast zullen partijen in de tweede helft van 2008 verdere mogelijkheden verkennen om de arbeidsproductiviteit te verhogen.

Nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2009 worden aangesteld, krijgen een feitelijke arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, tenzij door hen de keus wordt

gemaakt voor een arbeidsduur van 36 of 38 uur. Het bevoegd gezag maakt actief aan de nieuwe medewerker kenbaar dat er ook kan worden gekozen voor een arbeidsduur van gemiddeld 36 of 38 uur.

Voor aspiranten geldt bij een 40-urige werkweek een feitelijke uitvoering van gemiddeld 38 uur per week. De bezoldiging is gebaseerd op een 38-urige werkweek. Tijdens de korpskwartieren zijn zij 40 uur per week werkzaam en tijdens de schoolkwartieren 36 uur per week. Na afronding van de opleiding wordt de medewerker aangesteld voor een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, behalve als op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur verzocht is om gemiddeld minder uren per week te werken. Dit geldt mutatis mutandis voor de mogelijkheid om 38 uur te werken. .

Artikel 99 lid h Barp wordt aangepast om tevens te kunnen kiezen voor een feitelijke 40-urige werkweek .

De aanspraken in rechtspositie blijven gebaseerd op een volledige betrekking van 36 uur.

Bij verlenging van de arbeidsduur geldt een feitelijk maximum van gemiddeld 40 uur per week.

#### d) Afbouwregeling operationele toelage

Om de doorstroom vanuit functies met onregelmatigheid naar een functie met geen of minder onregelmatigheid te bevorderen wordt de bestaande afbouwregeling bij onregelmatigheid als volgt verruimd.

##### 1. Afbouwperiode en staffel

De afbouwperiode wordt verlengd van drie naar vier jaar. Hierbij zal bij de afbouw de volgende staffel worden toegepast

Eerste jaar 80%

Tweede jaar 60%

Derde jaar 40%

Vierde jaar 20%.

De afbouwtoelage treedt in werking, als er als gevolg van de overgang naar een andere functie een blijvende verlaging van de operationele toelage wordt verwacht en het gemiddeld bedrag dat in de twaalf voorafgaande maanden aan operationele toelage is ontvangen tenminste 3% van het salaris in de nieuwe situatie na de verlaging bedraagt.

##### 2. Toekenning

Naast de situaties waardoor buiten toedoen van de ambtenaar de operationele toelage wordt beëindigd of verminderd, wordt de toelage ook toegekend bij een vrijwillige verplaatsing of op eigen initiatief veranderen van functie of plaats van tewerkstelling.

##### 3. Berekeningswijze

De “Regeling aflopende toelage inconveniëntentoeelage en toelage onregelmatige dienst politie” waarin de berekeningswijze van de aflopende toelage is vastgelegd zal vervangen worden door een eenvoudiger en beter uitvoerbare regeling. Hierbij wordt door toepassing van de staffel op het gemiddelde bedrag dat in de twaalf voorafgaande maanden aan operationele toelage is ontvangen de aflopende toelage vastgesteld. De aflopende toelage wordt maandelijks verminderd met de operationele toelage die de ambtenaar tijdens de afbouwperiode ontvangt. Overige wijzigingen in de bezoldiging leiden niet meer tot aanpassing van de aflopende toelage en de maandelijks 3%-toets vervalt.

Voorbeelden

zie bijlage 1.

#### 4. Tijdelijke beëindiging

Bij een tijdelijke beëindiging of vermindering van de operationele toelage van minimaal vier weken tot maximaal twaalf maanden vanwege door het bevoegd gezag opgedragen tijdelijke of periodieke veranderingen in de werkzaamheden van de ambtenaar wordt met inachtneming van de 3%-toets van de operationele toelage op gelijke wijze deelgenomen aan de staffel en de verrekeningswijze. Nadien herleeft de operationele toelage

#### 5. Ingangsdatum

De afbouwtoelage gaat in per 1 januari 2009. Voor medewerkers op wie voor 1 januari 2009 een afbouwregeling van toepassing was en die qua duur doorloopt in 2009, komen per 1 januari 2009 te vallen onder het nieuwe regiem. De regionale regelingen komen te vervallen per 1 januari 2009.

#### e) Diversiteit

Partijen zullen in overleg nagaan of en in welke mate de eerder met de korpsbeheerders gemaakte afspraken over diversiteit aangevuld kunnen of moeten worden met als doel het bijdragen aan het werven en langdurig behouden van tenminste de in genoemde afspraken omschreven doelgroepen voor de politie. Werknemersorganisaties worden betrokken in dit proces en zullen de binnen hun organisaties aanwezige kennis en ervaring inbrengen.

Partijen zullen in de tweede helft van 2008 met betrokkenheid van de Taskforce Diversiteit nagaan, of en zo ja, welke aanvullende afspraken of activiteiten nodig zijn.

## **5. Modernisering Functiewaardering en loonbouw**

### **a) Functiewaardering**

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt om te komen tot vernieuwing van de functiewaardering binnen de sector:

- De aanpassing van het waarderingssysteem wordt afgerond voor 1 januari 2009
- De omschrijving en waardering van de organieke functies die samen het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie zullen vormen, vindt plaats in de eerste helft van 2009
- In de tweede helft van 2009 wordt de invoering van de organieke functies van het Landelijke Functiehuis Nederlands Politie binnen de korpsen voorbereid
- Toekenning van de organieke functies aan medewerkers gebeurt per 1 januari 2010.

Over de invulling van de aanpassing van het waarderingssysteem wordt nader overlegd in een paritaire begeleidingsgroep.

Mede ter voorbereiding op de vernieuwing zal een onderzoek gestart worden met als doel een geobjectiveerd en door alle betrokken partijen gedragen overzicht en inzicht te krijgen:

- of bij de functiewaardering en beloning van de politie in voldoende mate rekening wordt gehouden met politie-specifieke elementen
- of bij de functiewaardering ook in voldoende mate rekening is gehouden met de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie
- of de maatschappelijke waardering van de politie in voldoende mate tot uitdrukking komt in het functiegebouw.

Bestaande onderzoeken en verkenningen zullen daarbij worden betrokken.

In het overleg over de vernieuwing zullen in ieder geval de navolgende punten als elementen in de waardering betrokken worden:

- politie-specifieke aspecten als confrontatie met menselijk leed, confrontatie met geweld en geweldsmonopolie
- mate van zelfstandig handelen, reikwijdte van handelen en beslissen, breedte en diepgang in de processen
- complexiteit van het werk in bestuurlijke, maatschappelijke, politieke, multi-nationale en multiculturele context
- leiding geven in complexe processen
- leiding geven met een hoog afbreukrisico
- vakdeskundigheid en/of competenties die ver uitgaan boven het opleidingsniveau
- resultaatgerichtheid gekoppeld aan competenties
- werk- en denkniveau in de functie
- confrontatie met 'criminele druk' in de opsporing

Verder zal het nieuwe waarderingssysteem transparant en daarmee toetsbaar moeten zijn.

Bij de input voor, en ombouw naar het nieuwe systeem worden externe deskundigen betrokken. Bij de inrichting van het nieuwe functiehuis zal aandacht worden besteed aan zo te noemen functieladders als ondersteunend instrument voor onder andere functiemobiliteit.

Uitvoering:

De opdracht voor het onderzoek wordt in overeenstemming met de vakorganisaties vastgesteld. Dit geldt eveneens voor de inrichting van de paritaire begeleidingsgroep.

2) Vereenvoudiging loongebouw

Het bestaande loongebouw wordt vereenvoudigd door periodieken in schalen te uniformeren en de maxima van de schalen in een logischer verband te brengen. Deze vereenvoudiging zal geen negatieve gevolgen voor de politieambtenaren hebben anders dan in incidentele situaties als bij promotie naar een hogere schaal sprake is van een positie die voor de vereenvoudiging lag binnen de bandbreedte van een zogenoemde dubbele periodiek.

3) Financiering Functiewaardering en Loongebouw

Voor het in 2010 in te voeren landelijk functiegebouw, het nieuwe functiewaarderings-systeem en het vereenvoudigde loongebouw is maximaal structureel 2,2% van de loonsom beschikbaar. 1% van deze ruimte zal door middel van inverdieneffecten worden gerealiseerd.



## **6. Overige afspraken**

### **a) Aanpassing adoptieverlof**

De volledige bezoldiging tijdens het adoptieverlof wordt verlengd van 3 naar 4 weken.

### **b) Oordeel bedrijfsarts en wijzen op second opinion**

De verplichting wordt in het Barp opgenomen om de medewerker te wijzen op de mogelijkheid van het aanvragen van een nieuw medisch onderzoek en de termijn daarvoor te verlengen naar 5 kalenderdagen na de mededeling.

### **c) Beslistermijn naar aanleiding van de uitspraak van de commissie arbeidsmodaliteiten**

In de rechtspositie wordt een termijn bepaald waarbinnen het bevoegde gezag een beslissing moet nemen op basis van het advies van de commissie. Deze termijn wordt vastgesteld op 6 weken na dagtekening van het advies van de commissie. Bij overschrijding van deze termijn waarbij het advies van de commissie in het voordeel is van de werknemer, dient het korps gedurende één jaar dit advies uit te voeren, na het verstrijken van de periode van zes weken na dagtekening van het advies. Deze verplichting wordt indien noodzakelijk in de politiewet opgenomen

## **7. Cao-overleg en langere termijn ontwikkelingen**

In het overleg over de cao politie is vastgesteld dat dit cao-overleg onvoldoende mogelijkheden biedt om een verbinding te leggen tussen het cao-overleg als moment waarop de arbeidsvoorwaarden voor een beperkte periode worden vastgesteld en het bespreken van analyses en visies op langere termijn ontwikkelingen. Om aan deze lange termijn visie gezamenlijk vorm te kunnen geven wordt een overlegplatform ingesteld:

- Waarin vertegenwoordigers uit politievakorganisaties, ministeries, KBB, RHC, Openbaar Ministerie en deskundigen van buiten de politieorganisatie deelnemen
- Waarin ruimte voor debat is vanuit de diverse belangen en vanuit de buitenwereld
- Waarin actuele en toekomstige ontwikkelingen binnen en rond de politie besproken worden, gebruikmakend van bestaande visies (o.a. politie in ontwikkeling en werkgeversvisie), met het volgende doel:
  - Een gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling van de politiefunctie en de maatschappelijke positionering daarvan
  - Een gemeenschappelijk gedeelde opvatting over de problematiek van waardering en respect zoals dat ervaren wordt binnen de politieorganisatie en vanuit die erkenning een visie te ontwikkelen op mogelijke beleidsmaatregelen om deze problematiek weg te nemen.

Er zal sprake zijn van een overlegplatform waarin onder leiding van een buitenstaander met statuur en kennis van de sector ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt worden die relevant zijn voor de organisatie en de medewerkers binnen de politie. Binnen een nader vorm te geven ondersteuning zal het overleg en de discussie binnen het platform inhoudelijk voorbereid worden. De instelling van het overlegplatform zal in (of namens) het cao-overleg vastgesteld worden.

De minister van BZK zal in het tweede halfjaar van 2008 een voorstel voorleggen voor inrichting van dit overlegplatform.

## Bijlage 1

### Voorbeelden regeling aflopende toelage (afbouw OT )

Overgang naar een nieuwe situatie waarin geen sprake is van een vergelijkbaar OT ten opzichte van de oude situatie.

Gemiddelde OT uit de vorige functie € 200 bruto per maand.

Daarmee dus boven de 3% drempel komend.

#### Situatie 1.

In nieuwe functie wordt geen OT verdiend.

In het eerste jaar bedraagt de afloopregeling:

80% van € 200 = € 160 bruto per maand.

#### Situatie 2.

In nieuwe functie wordt € 100 bruto OT per maand verdiend.

In het eerste jaar bedraagt de afloopregeling:

80% van € 200 = € 160 bruto per maand min het bedrag aan OT van € 100, -, dus € 60, -

Totaal (€ 60 + € 100=) € 160 bruto per maand.

#### Situatie 3.

In nieuwe functie wordt € 300 bruto per maand verdiend.

In het eerste jaar bedraagt de afloopregeling:

80% van € 200 = € 160 bruto per maand min het bedrag aan OT van € 300, -. Dit bedrag is lager dan € 0, dus geen uitbetaling van de aflopende toelage.

Het bedrag aan OT bedraagt € 300 bruto per maand.

Totaal (€ 0 + € 300=) € 300 bruto per maand.

Voor de jaren 2, 3 en 4 geldt respectievelijk het percentage 60%, 40% en 20%.

De werking in deze jaren is analoog aan de bovenstaande berekeningen.