

Hovius, Geke

Van: Hovius, Geke
Verzonden: maandag 26 september 2005 16:46
Aan: Pater, Patrice; Stolwijk, Jose
Onderwerp: FW: berekeningen ziektekosten politie

Bijgaand ter info de mail aan CPB over de inkomensberekeningen ziektekosten.

-----Oorspronkelijk bericht-----

Van: Hovius, Geke
Verzonden: maandag 26 september 2005 16:26
Aan: 'M.H.C.Lever@cpb.nl'
CC: Paul.Muller@amsterdam.politie.nl; Bouwman, Cor
Onderwerp: berekeningen ziektekosten politie

Beste Marcel,

In vervolg op telefonisch contact het volgende:

De politiebonden NPB, ACP en VMHP hebben informeel overeenstemming bereikt over een arbeidsvoorwaardenakkoord met een looptijd tot ultimo 2007. Eén van de afspraken betreft de compensatie voor de negatieve inkomensgevolgen vanwege het nieuwe zorgstelsel.

Bij het vaststellen van de hoogte van de compensatie is een rol toebedeeld aan het CPB. Om die reden vragen BZK en de drie politiebonden gezamenlijk om de voorgelegde berekeningen te toetsen. Vanwege verschil van mening over de uitgangspunten (met name de eigen betalingen/het eigen risico) leggen partijen deze berekeningen separaat voor met het verzoek om een oordeel te vernemen van het CPB over beide berekeningswijzen op basis waarvan besluitvorming over de hoogte van de compensatie kan plaatsvinden. Contactpersoon aan bondszijde is Paul Muller van de VMHP. Hij is te bereiken via 06 53985866.

Bijzonder punt van aandacht betreft de berekeningen over de gepensioneerden. Deze zijn gemaakt door collega Cor Bouwman (BZK/DGMOS). De output en bij de berekeningen gebruikte variabelen zijn gescand en bijgevoegd. Hij onderscheid daarbij drie categorieën (laag: met 5000 aanvullend pensioen, midden: met 15.000 aanvullend pensioen en hoog: met 22.000 aanvullend pensioen op jaarbasis). Indien er vragen zijn over deze berekeningen kan contact met hem worden opgenomen: 070 426 8248. Een vraag is of het zinvol is om de categorie uit te breiden met meer inkomensgroepen. Voor dat oordeel is het van belang te weten dat het gemiddelde inkomen van een politieagent vlak voor pensionering € 41.300 op jaarbasis bedraagt en dat het behalen van 40 jaren pensioenopbouw eerder regel dan uitzondering is.

Als bijlagen gaan mee: het informele akkoord, de scan van de uitkomsten van de berekeningen over de gepensioneerden en de berekeningen van BZK voor wat betreft de actieven. Met betrekking tot de berekeningen van BZK nog de volgende opmerkingen:

- er is gewerkt met de voor de politie relevante pensioenpremies in het jaar 2005
- voor de actieven is uitgegaan van het door het CPB geraamde gemiddelde aan eigen betalingen/no claim: € 177 per volwassene op jaarbasis en met hetgeen de Dienst GVP aangeeft als gemiddelde in de huidige situatie.
- rekening is gehouden met de opmerkingen van CPB van eind juni over de hoogte van de premie voor het aanvullend pakket, het niet betrekken van de 10% korting en de gesignaleerde onjuistheden.
- de meest recente inputgegevens (MEV) zijn verwerkt.

Voor wat betreft het tijdpad is het goed te vermelden dat partijen op 13 oktober a.s. de informele afspraken willen omzetten in formele afspraken. Om op 13 oktober te kunnen besluiten over de hoogte van de compensatie is het gewenst om uiterlijk enkele dagen voordien te kunnen beschikken over het oordeel van het CPB.

Met vriendelijke groet,

9-1-2007

Géke Hovius

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
directie Politie, afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid

☎ 070-426 6747

19 september 2005

INFORMEEL ONDERHANDELAARSAKKOORD ARBEIDSVOORWAARDEN POLITIE

0. CONSIDERANS	3
1. LOOPTIJD EN INGANGSDATUM	3
2. INKOMEN.....	3
<i>Algemene salarismaatregelen</i>	<i>3</i>
<i>Ambtsjubileumgratificatie.....</i>	<i>4</i>
<i>Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar</i>	<i>4</i>
<i>Compensatie invoering nieuw zorgstelsel</i>	<i>4</i>
<i>Kinderopvang</i>	<i>5</i>
3. DUURZAME LOOPBAAN	6
<i>Fit & gezondheid</i>	<i>6</i>
<i>Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid</i>	<i>6</i>
<i>Preventie ziekteverzuim en uitstroom arbeidsongeschiktheid.....</i>	<i>7</i>
<i>Reintegratie van zieken en arbeidsongeschikten</i>	<i>7</i>
<i>Gevolgen schattingsbesluit.....</i>	<i>8</i>
<i>Voorkomen ontslag bij reorganisaties</i>	<i>8</i>
4. HARMONISATIE, VEREENVOUDIGING EN ONTBUREAUCRATISERING	9
<i>Reorganisatieparagraaf.....</i>	<i>9</i>
<i>Reisregelingen</i>	<i>10</i>
<i>Hondengeleiders</i>	<i>11</i>
<i>CAO à la carte.....</i>	<i>12</i>
<i>Medezeggenschapsstructuur.....</i>	<i>12</i>
<i>Opbouw vakantieverlof (dienstongevallen en beroepsziekten)</i>	<i>12</i>
<i>Inventarisatie toepassing bestaande regelgeving</i>	<i>12</i>
5. CAPACITEIT & WERKTIJDEN	13
<i>Verlenging 38-urige werkweek.....</i>	<i>13</i>
<i>Capaciteits-uitbreiding vanwege omvormen Afup.....</i>	<i>13</i>
<i>Begeeftijd deel reistijd bij bijstandsverlening</i>	<i>13</i>
<i>Nachtdienstontheffing.....</i>	<i>13</i>
<i>Modaliteiten werktijden</i>	<i>14</i>
<i>Roosterafspraken</i>	<i>14</i>
<i>Arbeidstijdenwet.....</i>	<i>14</i>
<i>Verschuivingstoelage</i>	<i>15</i>
6. POLITIESPECIFIEK	15
<i>Dienstongevallen (loondoorbetaling).....</i>	<i>15</i>
<i>Waarborgfonds.....</i>	<i>15</i>
<i>Vergoeding rechtsbijstand</i>	<i>16</i>
<i>Operationele toelage</i>	<i>16</i>
<i>PO-2002 (kwalificatie zittend personeel)</i>	<i>16</i>
7. STELSELWIJZIGINGEN	17
<i>VPL.....</i>	<i>17</i>
<i>WGA-WIA</i>	<i>18</i>
<i>Wijziging WW.....</i>	<i>18</i>

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.

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 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 gevraagd wordt te maken.

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 de hoogte van de maandelijkse inkomensachteruitgang 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 de hoogte van de gemiddelde maandelijkse inkomensachteruitgang, vermenigvuldigd met 24. Op grond van voorlopige door het CPB getoetste berekeningen bedraagt de maandelijkse inkomensachteruitgang voor alleenstaanden gemiddeld € 35 per maand en voor aspiranten gemiddeld € 10 per maand. Indien deze inkomensachteruitgang uiteindelijk aanmerkelijk hoger blijken te liggen heeft dat –naar evenredigheid- gevolgen voor de duur en de hoogte van de vergoeding (verhoging en verlenging). De kosten van deze vergoeding wordt onttrokken aan het saldo van het DGVP-schommelfonds.

- 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.

Het bedrag waarvan de compensatie wordt afgeleid wordt éénmalig vastgesteld en tijdens de compensatieperiode niet meer gewijzigd. 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 fitheidtest 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 op 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 grotere 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 zullen 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 basispolitiesorg 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 van 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit 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 handelwijze 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 taakhoud 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 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 gevergd. 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 aanvaardt 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 aanvaardt 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 versoeringen 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 wordt 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, 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 zijn 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 betrekkingsomvang 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 betrekkingsomvang 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 telt niet mee voor 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 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 onafhankelijke 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 Arbeidsinspectie zal worden gevraagd daarin te adviseren. 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 zonedig 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 gezien 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 tot 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.

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 onconveniente werktijden aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden. Doelstelling daarbij is om zowel rekening te houden met fysieke onconvenianten (verstoring bioritme door nachtarbeid) als met sociale aspecten (hinder privéleven door avond en weekeinddiensten overdag) en combinatie van beiden. Als onderdeel van deze doelstelling wordt vanwege de combinatie van sociale en fysieke onconvenianten met ingang van 1 januari 2006 het tarief voor de nachtdienst in de weekeindnachtdiensten (aanvang vrijdag, zaterdag en zondag vanaf 22.00 uur) met 50% verhoogd ten opzichte van het reguliere tarief. Het tarief voor weekeind-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 de 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 met een executieve aanstelling tot en met schaal 11 is het aansprakenniveau 76% van het middelloon vanaf 60-jarige leeftijd;
- Voor de overige ambtenaren is het aansprakenniveau 66,5% van het middelloon vanaf 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-regelement. 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 met een executieve aanstelling tot en met schaal 11. Indien zij deze toelage aanwenden voor levensloopsparen kunnen zij het nieuwe aansprakenniveau bereiken mits zij ook zelf een bijdrage leveren aan levensloopsparen. De percentages en bedragen zijn nog niet bekend. Uitgangspunt is wel dat de nieuwe regeling voor de ambtenaar niet duurder mag zijn dan de huidige regeling.

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

- de aanspraken van de doelgroep voor de TOR en de doelgroep voor de polisvoorwaarden FLO worden niet gewijzigd. 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 met een executieve aanstelling tot en met schaal 11 de aanspraken 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 met een executieve aanstelling tot en met schaal 11 wordt een speciale toelage geïntroduceerd die in de plaats komt van de Afup-garantie jaren. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van de dienstdaag die bij de aanvang van de Afup zijn 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. De toezeggingen aan executieve ambtenaren boven schaal 11 zijn niet in te passen in het nieuwe stelsel. In plaats daarvan wordt passende

compensatie gezocht. Voor het huidige functionele leeftijdsontslag van de vliegers bij het KLPD wordt vastgesteld dat dit niet kan voortbestaan. Hiervoor wordt een oplossing gezocht. 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. Daarbij 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 voor 20% arbeidsongeschikt wordt verklaard 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.

Veranderingen politiepersoneel vanwege het nieuwe zorgstelsel
alleenverdieners met een niet werkende partner (exclusief effect kindpremies GVP)

	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	schaal 13	schaal 14	schaal 15	schaal 16	schaal 17	schaal 18
salaris	2250,44	2354,94	2518,56	2722,28	3098,06	3386,22	3690,22	4171,56	4639,17	5061,39	5466,72	5928,89	6550,78	7175,67	7861,78
operationele toelage	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80
vakantiefuitering	192,26	200,62	203,71	230,01	260,07	283,12	307,44	345,95	383,36	417,14	449,56	490,86	536,29	586,28	641,17
eindejaarsuitkering	180,04	188,40	201,48	217,78	247,84	270,90	295,22	333,72	371,13	404,91	437,34	478,63	524,06	574,05	628,94
totaal bruto	2775,54	2896,76	3086,55	3322,87	3758,77	4093,04	4445,68	5004,03	5546,46	6036,24	6506,42	7105,18	7763,93	8488,80	9284,69
grondslag ABP	2723,79	2842,75	3029,00	3280,91	3692,77	4027,04	4379,68	4938,03	5480,46	5970,24	6440,42	7039,18	7697,93	8422,80	9218,69
OP/NP/Anw	87,70	94,31	104,64	117,52	141,48	160,04	179,61	210,60	240,70	267,88	293,98	327,21	363,77	404,00	448,17
FPV (opbouw FP en VUT-bijdrage)	102,07	107,60	116,26	127,05	147,13	162,67	179,07	205,03	230,26	253,03	274,89	302,74	333,37	367,07	404,08 verbeterd
Atup	25,88	27,01	28,78	30,98	35,08	38,26	41,61	46,91	52,06	56,72	61,18	66,87	73,13	80,02	87,58
bwIP	4,50	4,92	5,57	6,38	7,89	9,06	10,30	12,25	14,15	15,86	17,51	19,60	21,91	24,45	27,23
IPAP	23,42	24,45	26,05	28,04	31,76	34,63	37,67	42,47	47,13	51,34	55,39	60,54	66,20	72,44	79,28
grondslag werknemersverzekeringen	2531,96	2638,48	2805,25	3012,90	3395,43	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25
pseudo VVV	74,32	80,55	90,31	102,46	124,83	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69
werkgeversbijdrage GVP	129,90	135,57	144,45	155,51	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05
grondslag loonheffing	2587,54	2693,50	2859,39	3085,96	3442,64	3721,75	4030,80	4520,14	4995,52	5424,76	5836,83	6361,58	6938,91	7574,19	8271,70
schijf 1	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65	488,65
schijf 2	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94
schijf 3	14,65	59,15	128,82	215,58	373,79	491,01	620,82	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93
schijf 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	87,17	334,37	557,58	771,85	1044,72	1344,93	1675,28	2037,99
loonbelasting totaal	978,24	1022,74	1092,42	1179,18	1337,39	1454,61	1584,41	1806,70	2053,90	2277,10	2491,38	2764,25	3084,46	3394,80	3757,51
heffingskorting	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17
werknemersbijdrage GVP	87,43	91,25	97,23	104,67	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80
nominale premie GVP	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00	44,00
eigen betalingen GVP	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80	14,80
vakbondcontributie	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
netto	1753,59	1805,55	1886,91	1988,21	2179,02	2340,90	2520,15	2787,20	3015,38	3221,42	3419,21	3671,09	3948,21	4253,14	4587,95

	schaaal 4	schaaal 5	schaaal 6	schaaal 7	schaaal 8	schaaal 9	schaaal 10	schaaal 11	schaaal 12	schaaal 13	schaaal 14	schaaal 15	schaaal 16	schaaal 17	schaaal 18
Nieuw zorgstelsel															
salaris	2250,44	2354,94	2518,56	2722,28	3098,06	3386,22	3690,22	4171,56	4639,17	5061,39	5466,72	5982,89	6550,78	7175,67	7861,78
OT	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80
vu	192,26	200,62	213,71	230,01	260,07	293,12	307,44	345,95	383,36	417,14	449,56	490,86	536,29	586,28	641,17
elju	180,04	188,40	201,48	217,78	247,84	270,90	295,22	333,72	371,13	404,91	437,34	478,63	524,06	574,05	628,94
totaal bruto	2775,54	2896,76	3086,55	3322,87	3758,77	4093,04	4445,68	5004,03	5546,46	6036,24	6506,42	7105,18	7763,93	8488,80	9284,69
grondslag ABP	2723,79	2842,75	3029,00	3260,91	3692,77	4027,04	4378,68	4998,03	5480,46	5970,24	6440,42	7039,18	7697,93	8422,80	9218,69
OP/NP/Anw	87,70	94,31	104,64	117,52	141,48	160,04	179,67	210,60	240,70	267,88	293,98	327,21	363,77	404,00	448,17
FPU (opbouw FP en VUT-bijdrage)	102,07	107,60	116,26	127,05	147,13	162,67	179,01	205,03	230,26	253,03	274,89	302,74	333,37	367,07	404,08
Atup	25,88	27,01	28,78	30,98	35,08	38,26	41,61	46,91	52,06	56,72	61,18	66,87	73,13	80,02	87,58
bwfp	4,50	4,92	5,57	6,38	7,89	9,06	10,30	12,25	14,15	15,86	17,51	19,60	21,91	24,45	27,23
IPAP	23,42	24,45	26,05	28,04	31,76	34,63	37,67	42,47	47,13	51,34	55,39	60,54	66,20	72,44	79,28
grondslag winverz.	2531,96	2636,48	2805,25	3012,90	3395,43	3692,25	3932,25	4510,92	4986,30	5415,54	5827,61	6352,36	6929,69	7564,97	8262,48
pseudo VVV	74,32	80,55	90,31	102,46	124,83	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69
werkgeverspremie Zww	159,99	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83
grondslag loonheffing	2617,63	2720,76	2877,77	3073,28	3433,42	3712,53	4021,58	4510,92	4986,30	5415,54	5827,61	6352,36	6929,69	7564,97	8262,48
schijf 1	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10
schijf 2	489,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28
schijf 3	27,29	70,60	136,54	218,66	369,92	487,14	616,94	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93
schijf 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	82,38	329,58	552,78	767,06	1039,93	1340,14	1670,48	2033,19
loonbelasting totaal	981,67	1024,98	1090,93	1173,04	1324,30	1441,52	1571,33	1792,69	2039,89	2263,10	2477,37	2750,24	3050,45	3380,80	3743,51
heffingskorting	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17	433,17
werknemerspremie basisverzekering	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74	139,74
aanvullend pakket	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00	56,00
eigen betalingen	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50	29,50
vakbondcontributie	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
normpremie zorgtoeslag	130,88	136,04	143,89	153,66	171,67	185,63	201,08	225,55	249,31	270,78	291,38	317,62	346,48	378,25	413,12
zorgtoeslag	38,35	33,20	25,35	15,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
netto	1709,51	1761,32	1844,54	1948,16	2141,47	2303,35	2482,60	2750,57	2978,76	3184,79	3382,59	3634,47	3911,59	4216,52	4551,33
Verschild absoluut	-44,08	-44,23	-42,37	-40,05	-37,55	-37,55	-37,55	-36,62	-36,62	-36,62	-36,62	-36,62	-36,62	-36,62	-36,62
Verschild in percentage	-2,5%	-2,4%	-2,2%	-2,0%	-1,7%	-1,6%	-1,5%	-1,3%	-1,2%	-1,1%	-1,1%	-1,0%	-0,9%	-0,9%	-0,8%

Exclusief effect kindpremies

Veranderingen politiepersoneel vanwege het nieuwe zorgstelsel
tweeverdieners, alleenstaanden, eenoudergezinnen (excl. effect kindpremies GVP)

Huidige situatie	aspirant	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	schaal 13	schaal 14	schaal 15	schaal 16	schaal 17	schaal 18
salaris	1202	2250,44	2354,94	2518,58	2722,28	3098,06	3386,22	3690,22	4171,56	4639,17	5061,39	5466,72	5982,89	6550,78	7175,67	7861,78
operationele toelage		152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80
vakantiefuikering	133,55	192,26	200,62	213,71	230,01	260,07	283,12	307,44	345,95	383,36	417,14	449,56	490,86	536,29	586,28	641,17
eindejaarsuitkering	133,55	180,04	188,40	201,48	217,78	247,84	270,90	295,22	333,72	371,13	404,91	437,34	478,63	524,06	574,05	628,94
totaal bruto	1469,10	2775,54	2896,76	3086,55	3322,87	3758,77	4093,04	4445,68	5004,03	5546,46	6036,24	6506,42	7105,18	7763,93	8488,80	9284,69
grondslag ABP	1441,71	2723,79	2842,75	3029,00	3260,91	3692,77	4027,04	4379,68	4936,03	5480,46	5970,24	6440,42	7039,18	7697,93	8422,80	9218,69
OP/NP/Anw	16,55	87,70	94,31	104,64	117,52	141,48	160,04	179,61	210,60	240,70	267,88	293,98	327,21	363,77	404,00	448,17
FPU (opbouw FP en VUT-bijdrage)	42,45	102,07	107,80	116,26	127,05	147,13	162,67	179,07	205,03	230,26	253,03	274,89	302,74	333,37	367,07	404,08
Afup	13,70	25,88	27,01	28,78	30,98	35,08	38,26	41,61	46,91	52,06	56,72	61,18	66,87	73,13	80,02	87,58
bwIP	0,01	4,50	4,92	5,57	6,38	7,89	9,06	10,30	12,25	14,15	15,86	17,51	19,00	21,91	24,45	27,23
IPAP	12,40	23,42	24,45	26,05	28,04	31,76	34,63	37,67	42,47	47,13	51,34	55,39	60,54	66,20	72,44	79,28
grondslag werknemersverzekeringen	1383,99	2531,96	2638,48	2805,25	3012,90	3395,43	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25
pseudo WW	7,17	74,32	80,55	90,91	102,46	124,83	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69
werkgeversbijdrage GVP	68,75	129,90	135,57	144,45	155,51	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05	172,05
grondslag loonheffing	1445,68	2587,54	2693,50	2859,39	3065,96	3442,64	3721,75	4030,80	4520,14	4995,52	5424,76	5836,83	6361,58	6936,91	7574,19	8271,70
schijf 1	488,65	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94	474,94
schijf 2	10,52	14,65	59,15	128,82	215,58	373,79	491,01	620,82	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93
schijf 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	87,17	334,37	557,58	771,85	1044,72	1344,93	1675,28	2037,99
schijf 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1806,70	2053,90	2277,10	2491,38	2784,25	3064,46	3394,80	3757,51
loonbelasting totaal	498,17	978,24	1022,74	1092,42	1179,18	1337,39	1454,61	1584,41	1806,70	2053,90	2277,10	2491,38	2784,25	3064,46	3394,80	3757,51
heffingskorting	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17
werknemersbijdrage GVP	46,28	87,43	91,25	97,23	104,97	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80	115,80
nominale premie GVP	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00
eigen betalingen GVP	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40
vakbondcontributie	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
netto	1062,39	1622,99	1674,95	1756,31	1857,61	2048,42	2210,30	2389,55	2656,60	2884,78	3090,82	3288,61	3540,49	3817,61	4122,54	4457,35

	asprant	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	schaal 13	schaal 14	schaal 15	schaal 16	schaal 17	schaal 18
Nieuw zorgstelsel (collectief)																
salaris	1202,00	2250,44	2354,94	2518,56	2722,28	3098,06	3386,22	3690,22	4171,56	4639,17	5061,39	5466,72	5962,89	6550,78	7175,87	7861,78
OT	0,00	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80	152,80
vu	133,55	192,26	200,62	213,71	230,01	260,07	283,12	307,44	345,95	383,36	417,14	449,56	490,86	536,29	586,28	641,17
ēju	133,55	180,04	188,40	201,48	217,78	247,84	270,90	295,22	333,72	371,13	404,91	437,34	478,63	524,06	574,05	628,94
totaal bruto	1469,10	2723,79	2896,76	3086,55	3322,87	3758,77	4093,04	4445,68	5004,03	5546,46	6036,24	6508,42	7105,18	7763,93	8488,80	9284,69
grondslag ABP	1441,71	2723,79	2842,75	3029,00	3260,91	3692,77	4027,04	4379,68	4938,03	5480,46	5970,24	6440,42	7038,18	7697,93	8422,80	9218,69
OP/NP/Anw	16,55	87,70	94,31	104,64	117,52	141,48	160,04	179,61	210,60	240,70	267,88	293,98	327,21	363,77	404,00	448,17
FFU (opbouw FP en VUT-bijdrage)	42,45	102,07	107,60	116,26	127,05	147,13	162,67	179,07	205,03	230,26	253,03	274,89	302,74	333,37	367,07	404,08
Afup	13,70	25,88	27,01	28,78	30,98	35,08	38,26	41,61	46,91	52,06	56,72	61,18	66,87	73,13	80,02	87,58
bw/IP	0,01	4,50	4,92	5,57	6,38	7,89	9,06	10,30	12,25	14,15	15,86	17,51	19,60	21,91	24,45	27,23
IPAP	12,40	23,42	24,45	26,05	28,04	31,76	34,63	37,67	42,47	47,13	51,34	55,39	60,54	66,20	72,44	79,28
grondslag wnverz.	1383,99	2531,96	2638,48	2805,25	3012,90	3395,43	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25	3632,25
pseudo VVV	7,17	74,32	80,55	90,31	102,46	124,83	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69	138,69
werkgeverspremie Zwv	89,63	159,99	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83	162,83
grondslag loonheffing	1466,45	2617,63	2720,76	2877,77	3073,28	3433,42	3712,53	4021,58	4510,92	4986,30	5415,54	5827,61	6352,36	6929,69	7564,97	8262,48
schijf 1	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10	485,10
schijf 2	19,05	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28	469,28
schijf 3	0,00	27,29	70,60	136,54	218,66	369,92	487,14	616,94	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93	755,93
schijf 4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	82,38	329,58	552,78	767,06	1039,93	1340,14	1670,48	2033,19
loonbelasting totaal	504,15	981,67	1024,98	1090,93	1173,04	1324,30	1441,52	1571,33	1792,69	2039,89	2263,10	2477,37	2750,24	3050,45	3380,80	3743,51
heffingskorting	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17	273,17
werknemerspremie basisverzekering	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87	69,87
aanvullend pakket	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
eigen betalingen	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75	14,75
vakbondcontributie	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
normpremie zorgtoeslag	51,57	109,12	114,28	122,13	131,91	149,91	163,87	179,32	203,79	227,56	249,02	269,62	295,86	324,73	356,49	391,37
zorgtoeslag	33,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
netto	1053,53	1623,77	1680,74	1771,81	1885,20	2094,09	2255,97	2435,22	2703,19	2931,38	3137,41	3335,21	3587,09	3864,20	4169,14	4503,95
Vershill absoluut	-8,86	0,78	5,79	15,50	27,59	45,67	45,67	45,67	46,59	46,59	46,59	46,59	46,59	46,59	46,59	46,59
Vershill in percentage	-0,8%	0,0%	0,3%	0,9%	1,5%	2,2%	2,1%	1,9%	1,8%	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%	1,1%	1,0%

Exclusief effect kindpremies

Variabelen

3,82	uurbedrag operationele toelage
1,06	deeltijdfactor
1450,50	WML (belastbaar)
8%	percentage vakantie-uitkering
126,52	minimum vakantie-uitkering
8,00%	percentage eindejaarsuitkering
126,52	vloerbedrag eindejaarsuitkering
15,85%	werkgeverspremie OP/NP/ANW
5,55%	werknemerspremie OP/NP/ANW
13000	franchise OP/NP werkgevers
13000	franchise OP/NP werknemers
1,05%	werkgeverspremie bwIP
0,35%	werknemerspremie bwIP
16350	franchise bwIP werkgevers
16350	franchise bwIP werknemers
0,86%	IPAP (aanvulling gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid)
2,15%	werkgeverpremie FP
2,15%	werknemerspremie FP
2,50%	werkgeverspremie FPU (exclusief FP)
2,50%	werknemerspremie FPU (exclusief FP)
0,95%	werkgeverspremie AFUP-algemeen
0,95%	werknemerspremie AFUP-algemeen
3,10%	werkgeverspremie AFUP-specifiek
4,68%	werkgeverspremie GVP
3,15%	werknemerspremie GVP
22,00	nominale premie GVP
88,81	eigen betalingen GVP
3404	referentiebedrag maximale heffingsgrondslag GVP (11.7)
3.676	maximale heffingsgrondslag GVP per maand
6,51%	werkgeverspremie Zwv
30.015	maximale heffingsgrondslag werkgeverspremie Zwv
838,42	basispremie (met verrekening eigen betalingen)
0%	korting op basispremie
28,00	aanvullend pakket premie kan omlaag als werkgever fysio en psycho betaalt
177,00	eigen betalingen Zwv
5,85%	(pseudo) premie AWF-werknemers (WW)
15.138	franchise AWF werknemers
43.587	maximale heffingsgrondslag werknemersverzekeringen
5,60%	WAO basispremie (exclusief 0,036% WOR-toeslag en exclusief 0,8% UFO)
1,65%	WAO gedifferentieerde premie
7,25%	totale WAO premie
792	maximaal debruteringsbedrag
34,40%	tarief schijf 1
34,15%	tarief schijf 1 Zwv-compensatie
41,95%	tarief schijf 2
41,45%	tarief schijf 2 Zwv-compensatie
42%	tarief schijf 3
52%	tarief overig
17046	maximum bedrag schijf 1
13586	maximum bedrag schijf 2
21598	maximum bedrag schijf 3
1920	algemene heffingskorting
1358	arbeidskorting
12,75	vakbondscontributie

5,00% zorgtoeslag meerpersoonshuishoudens tot WML
5,00% zorgtoeslag meerpersoonshuishoudens boven WML
3,50% zorgtoeslag alleenstaanden tot WML
5,00% zorgtoeslag alleenstaanden boven WML

2,60% versterkt OP (twee jaar eerder uitreden)
3,00% werknemersbijdrage levensloopsparen
2,85% werknemersbijdrage afwikkelpremie VUT

kenmerk	huishouds alleenstaand	koopkracht	oudpensioe	oudwnzk	oudwzk	oudib	oudnetto	nwsalaris	nwnzk	nwwgzk	nwib	nwzorgt	nwnetto		
Aow_pensioen	alleenstaand	-3,38	11751,92	1069,35	549,99	333	10349,57	11954,86	2291,68		0	-36	403,06	10102,24	-247,33
LaagABPpensioen	alleenstaand	-3,48	15675	1192,92	733,59	1036	13446,08	15801	2461,3		0	631	403,06	13111,76	-334,32
MiddenABPpensioen	alleenstaand	-4	25675	1507,92	1201,59	3538	20629,08	25864	2906,07		0	2952	0	20006,93	-622,15
HoogABPpensioen	alleenstaand	-0,25	32675	1728,42	1529,19	6732	24214,58	32908,1	3088,13		0	5416	0	24403,97	189,39
LaagABPpensioen	gehuwd	-5,62	32675,01	2427,58	1529,19	3572	26675,43	32908,1	4823,41		0	3075	425,35	25435,04	-1240,39
HoogABPpensioen	gehuwd	-5,47	16155,8	1892,08	733,59	-43	14306,72	16444,06	4097,34		0	-161	1156,04	13663,76	-642,96
MiddenABPpensioen	gehuwd	-5,57	25675,01	2207,08	1201,59	1737	21730,93	25864	4512,76		0	1405	785,35	20731,59	-999,34
Aow_pensioen	gehuwd	-6,36	16155,8	1734,58	499,59	-22	14443,22	16444,06	4097,34		0	-161	1156,04	13663,76	-779,46

prijznaam	waardeoud	waardenw
AKW-bedrag	1716	1733
Nominaal bedrag basisverzekering		838,42
Bedrag aanvullende verzekering		420
Percentage basisverzekering werkgever		6,51
Percentage basisverzekering over aanvullend pensioen		4,41
Maximale berekeningsgrondslag basisverzekering		30015
eigen betaling basisverzekering		255
eigen risico basisverzekering		255
% belasting 1e schijf	34,4	34,15
% belasting 2e schijf	41,95	41,45
% belasting 3e schijf	42	
% belasting 4e schijf	52	
% belasting 1e schijf 65-plus	16,5	16,25
% belasting 2e schijf 65-plus	24,05	23,55
franchise IP-bw	16350	16494
% IP-bw werkgever	0,8	0,75
% IP-bw werknemer	0,4	0,25
franchise OP/NP	0	9400
franchise WW	15138	
max. SV-loon	43587	43854
% op/np werkgever	18	18,92
% op/np werknemer	7,7	
bedrag 1e schijf belasting	16893	17046
bedrag 2e schijf belasting	30357	30632
bedrag 3e schijf belasting	51762	52230
% vut werkgever	2,5	0
% vut werknemer	2,5	
% WAO werkgever	7,25	6,4
% WWV werknemer	5,85	5,2
ufo % werkgever (uitkeringsfonds overheid)	0,8	
afup % werknemer (fio premie sector politie)	0,95	
afup % werkgever (fio premie sector politie)	0,95	
specifiek afup % werkgever	2,9	
wet. min. loon jaar	16392,33	16492,77
minimum vakantie uitkering sector Rijk	1654,92	
ZFW % over aanvullend pensioen	6,2	4,41
Nominaal bedrag ZFW	300,8	
Percentage ZFW werkgever	6,75	
Percentage ZFW werknemer	1,45	
Loongrens ZFW 65-	33000	
Maximale berekeningsgrondslag ZFW	29754	
eigen betaling ZK	159,16	
Loongrens ZFW 65 plus	21000	
ZFW % over de aow	8,2	
Maximale grondslag GVP-hoog	44115,84	
Nominaal GVP werknemer	540	
Percentage GVP werkgever	4,68	
Percentage GVP werknemer	3,15	
Fractie nominaal GVP kind	0,5	
normbedrag IBIZA extra	31743	
part. ziektekosten per volwassene	1871,07	
part. ziektekosten per volwassene 65+	2007,2	
Eigen betalingen ZVO	209,21	
Netto interim belanghebbende	982,14	
Eigen betaling per volwassene ZFW	79,35	
max. grondslag IZA	49776	
nominaal bedrag IZA	241,8	
% IZA werkgever	4,01	
% IZA werkgever 3e c	0,97	
% IZA werknemer	2,47	
Fractie nominaal bedrag IZA per kind	0,5	
nominaal vrijwillig IZA 65 plus	158,25	
max. grondslag IZR	52800	
nominaal bedrag IZR	241,8	
% IZR werkgever	3,39	
% IZR werkgever 3e c	0,82	
% IZR werknemer	2,02	
Fractie nominaal bedrag IZR per kind	0,5	
aantal werkdagen per jaar	261	

% SZVK-premie werknemer (ziektekostenpremie militairen)	2,18	
% SZVK-premie werkgever (ziektekostenpremie militairen)	5,12	
% SZVK-premie werkgever 3e c	0,38	
nominaal bedrag SZVK volwassenen (ziektekostenpremie milita	158,1	
bedrag mooz-wtz volwassenen	129	
bedrag mooz-wtz kind	252,5	
maximale berekeningsgrondslag SZVK	30953,6	
grensbedrag compensatie actieve militairen i.v.m. mooz-wtz	30991	
grensbedrag compensatie militairen met wachtgeld i.v.m. moo	33719	
laag bedrag arbeidskorting (50% WML)	144	146
maximum bedrag arbeidskorting (100% WML)	1287	1357
algemene heffingskorting alleenstaand	1894	1990
percentage WML laag grensbedrag arbeidskorting	50	
alleenstaande ouder korting	1401	1414
percentage aanvullende alleenstaande ouderkorting	4,3	
maximum aanvullende alleenstaande ouderkorting	1413	
bedrag kinderkorting	112	0
grensbedrag toekenning kinderkorting	60447	60992
bedrag aanvullende kinderkorting	504	0
grensbedrag toekenning aanvullende kinderkorting	30225	30498
bedrag extra aanvullende kinderkorting	186	0
grensbedrag toekenning extra aanvullende kinderkorting	28491	28748
grensbedrag gestroomlijnde kinderkorting	0	28527,36
perc. afname kinderkorting	0	0,0575
bedrag gestroomlijnde kinderkorting	0	802
bedrag combinatiekorting	228	146
grensbedrag toekenning combinatiekorting	4441	
aanvullende combinatiekorting	389	608
norm % zorgtoeslag over minimumloon alleenstaanden	0	3,5
norm % zorgtoeslag over inkomen boven minimumloon alleensta	0	5
norm % zorgtoeslag over minimumloon partners	0	5
norm % zorgtoeslag over inkomen boven minimumloon partners	0	5
grensbedrag ouderenkorting	30778	31256
ouderenkorting tot grensbedrag	454	374
aanv. alleenstaanden ouderenkorting tot grensbedrag	287	0
aanv. alleenstaanden ouderenkorting onbegerensd	0	562
algemene heffingskorting 65 + alleenstaand	909	947
gemiddeld bedrag ziektekosten i.v.m. zorgtoeslag	0	1015,42
ondergrens drempel bijzondere uitgaven	773	779,96
bovengrens drempel bijzondere uitgaven	6020	6074,18
fractie drempel van inkomen	11,2	
apothekersforfait	23	
fractie verhoging apothekersforfait lage inkomens	65	

inflatie

1,03