



A4 Informatie om te delen

Programma PM, directie Politie en Veiligheidsregio's
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

A4 is bedoeld om de politiekorpsen op een snelle manier kort en bondig te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. A4 is vooral bestemd voor P&O- en FEB-functionarissen in de politiekorpsen. A4 verschijnt minstens zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. In voorkomende gevallen verschijnt er aanvullend een A4 themanummer waarin speciale aandacht wordt besteed aan een bepaald onderwerp. Aan de in A4 opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend. A4 is terug te vinden op de site van het Informatiecentrum Politie www.icpolitie.nl

A4 kunt u toegezonden krijgen door een mail te zenden aan InformatiebulletinA4@minbzk.nl

Deze A4 is verzonden op: 2 juli 2010

Nieuwe salarismaatregel voor aspiranten

De nieuwe salarismaatregel voor aspiranten heeft bij korpsen tot vragen geleid. Omdat een aantal van deze vragen dezelfde inhoud heeft, geven wij onderstaand een reactie.

1, Vraag: moet de aanstelling worden gewijzigd nu in de package deal is afgesproken dat een aspirant na de opleiding ook elders kan worden tewerk gesteld?

Aspiranten worden aangesteld bij een korps. Gelet op de ontwikkelingen rond sterkte en ontwikkelingen binnen de politie als geheel is in het overleg uitgesproken dat het kan zijn dat de aspirant na de aanstelling elders te werk wordt gesteld dan in het korps waar hij is aangesteld bij aanvang van de opleiding. Je zult dus tijdens de procedure van werving en selectie moeten toelichten aan de kandidaat dat één keer aangesteld bij een korps voordat de opleiding begint er geen absolute garantie is dat men daar ook gaat werken na de opleiding. Het is verstandig dit uitgangspunt ook schriftelijk te verwoorden in de aanstelling. Mocht het inderdaad zou zijn dat na afronding van de opleiding de aspirant elders wordt geplaatst, dan zal uiteraard de aanstelling aangepast moeten worden.

2. Vraag: hoe om te gaan met *nieuw* aan te stellen aspiranten *met werkervaring*?

De achtergrond is dat er in het verleden garantie-afspraken zijn gemaakt op inkomen bij aanstelling van mensen *met werkervaring*. Geldt de nieuwe maatregel ook voor hen? In de package deal is afgesproken dat met uitzondering van recherchekundige zij-instromers de salarisafpraak geldt voor *elke nieuw* aan te stellen aspirant. Mocht een korps besluiten een functionaris te willen aannemen met werkervaring, dan geldt dat principe ook. Als het korps als toekomstige werkgever in de onderhandeling met betrokkene over de aanstelling, tot de conclusie komt deze functionaris te willen aanstellen en in de onderhandeling hem/haar meer moet bieden om dit doel te bereiken, dan doet het korps dit welbewust om daarmee een ervaren kracht te verkrijgen en zal dan blijkbaar bereid zijn daarvoor meer te betalen.

3. Vraag: Hoe om te gaan met functionarissen die vanuit een huidige ATH-functie bij een korps solliciteren naar een executieve functie en daarvoor een initiële opleiding gaan volgen?

Uit de voorgaande toelichting moge duidelijk zijn dat de salarismaatregel ziet op een categorie die als aspirant nieuw in de politiewereld binnen komt en daar als zodanig voor het eerst wordt aangesteld. Al degenen die al binnen de politie werkzaam zijn in een andere functie en een dergelijke opleiding gaan volgen, hebben al een aanstelling. Zij kunnen om die reden niet vallen onder een ander regiem. Het is dus aan het korps om zelf te beslissen of zij deze functionaris wil laten deelnemen aan de opleiding en onder welke (financiële) voorwaarden waarbij de financiële gevolgen voor rekening van het korps zijn.

4. Vraag: Hoe werkt de conversie uit voor de inschaling van aspiranten met werkervaring.

Alleen in de situatie dat het korps van mening is dat de aspirant vanwege zijn werkervaring (zie vraag 2) toch een hogere beloning dient te krijgen, dan heeft de conversie zoals per 1 maart 2010 naar het nieuwe loongebouw de volgende consequenties voor de inschaling:

Voor 1 maart 2010	conversie 1 maart 2010
4/5 € 1952	4/6 € 1973
6/5 € 2244	6/7 € 2284
7/5 € 2457	7/7 € 2471
8/5 € 2717	8/6 € 2724
9/5 € 2831	9/6 € 2867

5. Hoe wordt de nieuwe beloning voor aspiranten berekend ?

Afgesproken is dat het LOSA (Landelijk overleg van Salaris-administrateurs) hiervoor een methodiek ontwikkeld. Korpsen zullen hierover rechtstreeks worden geïnformeerd. BZK heeft hiermee geen bemoeienis.

Teveel en te weinig gewerkte uren

In de CGOP van 25 maart jl. is van de kant van de vakorganisatie ANPV er de aandacht op gevestigd dat in korpsen niet altijd wordt gehandeld conform de regelgeving teveel en te weinig gewerkte uren. Verzocht is om bij de korpsen nogmaals aandacht te vragen voor een correcte uitvoering. Daarom hieronder de belangrijkste regels uit deze ministeriële regeling (gepubliceerd in de Staatscourant nr 17562 van 30 november 2009).

De afspraken luiden als volgt :

- De ambtenaar werkt in principe jaarlijks het aantal uren dat hij op grond van zijn aanstelling dient te werken;
- De werkgever is verantwoordelijk voor het inroosteren van het aantal te werken uren;
- Werkt de ambtenaar in een kalenderjaar tot maximaal 9 uur teveel dan worden deze uren uitbetaald overeenkomstig het salaris dat voor die ambtenaar van toepassing is;
- Werkt de ambtenaar in een kalenderjaar tot maximaal 9 uur te weinig dan dient hij deze uren in het volgende kalenderjaar in te halen;
- Werkt de ambtenaar in een kalenderjaar meer uren "teveel" dan de geaccepteerde marge van 9 uren dan worden de uren, die boven de marge van 9 uur uitgaan, uitbetaald als ware sprake van overwerk;
- Werkt een ambtenaar in een kalenderjaar meer uren "te weinig" dan de geaccepteerde marge van 9 uur, dan behoeft hij de uren die boven de marge van 9 uur uitgaan niet in het volgende jaar in te halen (deze uren vervallen dus);

- Er wordt in de toepassing van deze afspraken geen onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin de teveel of te weinig gewerkte uren zijn veroorzaakt door de planning van de werkgever en de situatie waarin de te veel of te weinig gewerkte uren zijn veroorzaakt op verzoek van de ambtenaar zelf. In beide situaties is het bevoegd gezag verantwoordelijk voor het ontstaan van de teveel of de te weinig gewerkte uren.

Verzuimgegevens politie

Ziekteverzuim Politie

	2009 *)	1e kw 2010 #)
Groningen	6,46%	6,63%
Friesland	5,93%	6,11%
Drenthe	4,96%	4,94%
IJsselland	5,35%	5,44%
Twente	5,92%	5,94%
Noord-en Oost-Gelderland	6,50%	6,41%
Gelderland-Midden	5,39%	5,43%
Gelderland-Zuid	5,37%	5,48%
Utrecht	5,89%	5,94%
Noord-Holland-Noord	6,46%	6,45%
Zaanstreek-Waterland	5,13%	5,11%
Kennemerland	5,51%	5,62%
Amsterdam-Amstelland	5,16%	5,13%
Gooi-en Vechtstreek	5,44%	5,40%
Haaglanden	5,24%	5,33%
Hollands-Midden	5,42%	5,37%
Rotterdam-Rijnmond	5,90%	6,07%
Zuid-Holland-Zuid	5,57%	5,42%
Zeeland ^)	5,95%	5,95%
Midden-en West-Brabant	5,64%	5,62%
Brabant-Noord	5,39%	5,40%
Brabant-Zuid-Oost	5,95%	6,00%
Limburg-Noord	5,22%	5,09%
Limburg-Zuid	6,28%	6,17%
Flevoland	5,70%	5,59%
Regiokorpsen	5,63%	5,67%
KLPD	5,96%	6,37%
Landelijk	5,66%	5,74%
Politieacademie	5,67%	5,95%
vtsPN ^)	4,34%	4,34%
Sector Politie	5,62%	5,69%

*) Bron PoIBIS

#) Eigen opgave korpsen

^) Cijfer 2009, 1e kw 2010 geen opgave gedaan

Landelijk Sociaal Statuut

Sinds vorige week vrijdag zijn de vragen en de antwoorden die zijn gesteld tijdens de roadshow in april 2010 op de site van ic-politie te vinden.

http://www.cao-politie.nl/cao2010/faq_roadshow.shtml

Een gering aantal vragen is nog niet beantwoord omdat die een nadere bestudering en overleg met de vakbonden vereisen. De gepubliceerde antwoorden zijn afgestemd met de politievakbonden.

In samenwerking met de politievakbonden zijn we nog druk doende met het verder juridisch vervolmaken van de regelgeving die betrekking hebben op reorganisaties. Met regelgeving wordt niet alleen bedoeld op het Landelijk sociaal statuut, maar ook op de wijzigingen van het Barp c.a..

In het overleg met de CGOP van 15 juli a.s. zullen nog enkele knelpunten worden besproken en daarover besluiten worden genomen die nog verwerkt moeten worden in de regelgeving rondom reorganisaties. Op deze knelpunten zijn we gestuit in het technische overleg met de politievakbonden.

Na 15 juli a.s. streven we naar een spoedige formalisering van de regelgeving en wel om deze voor het einde van dit jaar in het Staatsblad resp. de Staatscourant gepubliceerd te hebben..

Uitbreiding planning bij een opleiding/ trainings-dag

Sinds de inwerkingtreding van de Landelijke Arbeidstijden-regeling (LAR) per 1 mei 2009 ondervinden korpsen problemen met de in deze Regeling vastgestelde maximaal te plannen dagelijkse duur van 9 uur wanneer het gaat om een opleidingsdag.

Door de combinatie van de duur van een opleidingsdag met reistijd aan voor- en achterzijde (bijvoorbeeld naar IBT-centra verspreid door het land) staat vooraf al vast, dat de geplande tijd van nu maximaal 9 uur wordt overschreden. Collega's moeten daardoor noodgedwongen overnachten.

Dit punt is nu besproken met de CGOP. Afgesproken is dat vanaf nu in het rooster gepland mag worden tot maximaal 12 uur (ipv 9 uur) voor een opleidingsdag of een trainingsdag. Dit zal in de meeste gevallen volstaan om de medewerker in de gelegenheid te stellen voldoende tijd te hebben voor het volgen van die dag en voor het reizen aan voor- en achterkant.

Voor het plannen van zo'n 12 - urige dienst, alleen in het kader van opleiden is dus geen toestemming nodig van de korpschef.

Verder blijft het plannen van 12-urige diensten alleen incidenteel en bij uitzondering mogelijk met toestemming van de korpschef zoals is vastgelegd in de LAR.

A4 nummer 3 juli 2010

Filemakernr.: B-3472