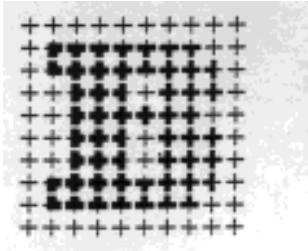


+++++

Ministerie van Binnenlandse
Zaken en Koninkrijksrelaties



| Georganiseerd Overleg sector Politie (GOP) | |
|---|--------------|
| ingekomen | 15-03-1999 |
| verzonden | 15-03-1999 |
| briefnummer | GOP/99.00092 |
| | ds.168.7 |

+++++

Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1
januari 1999 tot en met 31 december 2000

Datum 12 maart 1999
Aan de korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen
de korpsbeheerder van het Klpd
de voorzitter van de bestuursraad LSOP
i.a.a.
- de korpschefs van de regionale politiekorpsen
- de korpschef van het Klpd
- de (fgd) hoofdofficieren van Justitie
- de algemeen directeur van het LSOP
- de directeur van de IT-organisatie
- de directeur van de Rijksrecherche
- de hoofden P&O van de politiekorpsen
- de hoofden FEB van de politiekorpsen
- de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP

Afkomstig van :
Ons kenmerk : EA99/U058951
Bijlage(n) : twee
Doelstelling : informatief
Juridische : -
grondslag :
Relatie met : -
andere circulaires :
Ingangsdatum : 15 maart 1999
Geldig tot :
Inlichtingen : zie slotopmerkingen

+++++

+++++

Circulaire

Samenvatting

In deze circulaire wordt nadere informatie gegeven over het op 12 maart 1999 ondertekende Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000. De circulaire is onderverdeeld in vier paragrafen.

In paragraaf 1 worden de algemene salarismaatregelen toegelicht. In paragraaf 2 worden de afspraken in het kader van het ouderenbeleid beschreven. Hierbij wordt ingegaan op de afspraken over een nieuwe structurele regeling, die ter vervanging van de FLO is afgesproken. Ook wordt ingegaan op het daarbij behorende overgangsregime. Daarnaast wordt in deze paragraaf een toelichting gegeven op de afspraken die zijn gemaakt omtrent een tijdelijke ouderenregeling.

In paragraaf 3 worden de maatregelen die zijn gemaakt in het kader van de verruiming van de flexibiliteit in het kort toegelicht. Het gaat hierbij om de nieuwe mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling met een terugkeergarantie inclusief de mogelijkheid om tijdelijk te 'bevorderen', de detacheringstoelage en de mogelijkheid om medewerkers te verplaatsen op grond van regionaal af te spreken personeels- en organisatiebeleid. Tot slot is in paragraaf 4 de afspraak opgenomen over de mogelijkheid om af te zien van bepaalde arbeidsvoorwaarden in het kader van een regionaal vast te stellen fiscale regeling.

Aan het einde van de circulaire treft u een overzicht van personen aan bij wie u eventueel nadere informatie kunt vragen.

§1. ALGEMENE SALARISMAATREGELEN

In dit onderdeel wordt ingegaan op de algemene salarismaatregelen in de jaren 1999 en 2000. Na een globale omschrijving van de salarismaatregelen volgt een nadere toelichting per onderdeel. Tenslotte wordt ingegaan op de indexering van de salarismaatregelen door het ABP, de gevolgen van de salarismaatregelen voor de 'Ministersperiodiek', de aflopende toelage en de maximale heffingsgrondslag voor de Geneeskundige verzorging politie (GVP).

A. Algemene omschrijving van de salarismaatregelen

1. Met terugwerkende kracht tot en met 1 februari 1999 wordt aan het personeel dat in de maand februari in dienst is of was en ingeschaald is of was in de schalen 1 t/m 18 (met uitzondering van de leeftijdsschalen), zoals genoemd in de Bijlage I van het Besluit bezoldiging politie (BBP), één extra periodieke verhoging toegekend. Om dit mogelijk te maken is aan alle salarisschalen een extra regel toegevoegd. Het bruto maandsalaris, genoemd in de leeftijdsschalen 1 t/m 5, wordt per 1 februari met 2,5% verhoogd (zie ook bijlage 2 bij deze circulaire).
2. In verband met de extra periodieke verhoging per 1 februari 1999 zijn de salarisschalen 7 en 8 deels geherstructureerd en is aan de laatste vijf regels van deze schalen de politie-flexibiliteitstoelage (PFT) toegevoegd (zie ook bijlage 2 bij deze circulaire).
3. De bovenstaand omschreven salarismaatregel betekent dat voor aspiranten het maandgeld dan wel het garantiebedrag met 2,5% wordt

+++++

++++
 verhoogd, evenals voor wachtgelders en voor FLO-ers al dan niet met een gecombineerde FLO/FPU-uitkering. Tevens heeft de salarismaatregel gevolgen voor de hoogte van de minimum vakantie-uitkering: deze wordt ook met 2,5% verhoogd.

4. De salarisverhoging van 1 februari 1999 zal, voor zover de inflatie hoger is dan 1%, per 1 november 1999 met terugwerkende kracht tot en met 1 februari 1999 structureel worden herberekend met een inflatiecorrectie. Deze berekening geschiedt op basis van het in de Macro Economische Verkenningen 2000 (MEV-2000) te publiceren consumentenprijsindexcijfer (Cpi) voor 1999. Het meerdere boven 1% wordt toegevoegd aan de salaristabellen.
5. Per 1 februari 2000 is een salarisverhoging van 2,0% afgesproken.
6. Aan het politiepersoneel wordt over het jaar 1999 een eindejaarsuitkering toegekend. De eindejaarsuitkering bedraagt 0,5% van het feitelijk genoten jaarsalaris in 1999.

B. Nadere toelichting op de salarismaatregelen

1. Extra periodieke verhoging per 1 februari 1999

De extra periodieke verhoging per 1 februari 1999 wordt toegekend bovenop de eventuele reguliere periodieke verhoging waarop de politieambtenaar in 1999 recht heeft.

Ter illustratie:

Periodieke datum is 1 februari.

Salaris vóór 1-2-1999 bedraagt f 4537,- (schaal 7.7)
 Salaris per 1-2-1999 na reguliere periodieke verhoging, inclusief PFT bedraagt f 4693,- (schaal 7.8)
 Salaris per 1-2-1999 na extra periodieke verhoging, inclusief PFT bedraagt f 4816,-(schaal 7.9)

In het geval dat de extra periodieke verhoging samenvalt met een periodieke verhoging vanwege een bevordering, wordt eerst de bevorderingsperiodiek toegekend en daarna de extra periodieke verhoging in de nieuwe schaal.

Het is bekend dat, vanwege het opheffen van de voormalige garantieschalen per 1 juli 1997 dan wel regionaal ingegeven redenen, in bepaalde gevallen individuele politieambtenaren zijn 'bevroren' op een bepaalde positie in een salarisschaal. Voor deze ambtenaren geldt dat zij per 1 februari 1999 ook de extra periodieke verhoging ontvangen en daarna opnieuw worden 'bevroren' op de nieuwe salarisregel. Indien dit van toepassing is, ontvangen zij tevens de aan de salarisregel gekoppelde PFT.

De extra periodieke verhoging per 1 februari 1999 vindt van rechtswege plaats. Dit houdt in dat het voor het toekennen van de extra periodieke verhoging niet noodzakelijk is dat per werknemer individuele besluiten worden opgesteld waarbij de periodieke datum wordt aangepast, aangezien dit door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wordt geregeld via een algemene maatregel van bestuur.

2. Invoering van de politie-flexibiliteitstoelage (PFT)

De PFT geldt voor al het personeel dat in de betreffende salarisschaal, in de laatste 5 salarisregels, is ingeschaald en maakt onderdeel uit van het ambtelijk inkomen. Gezien de systematiek van het BBP houdt dit

++++

tevens in dat deze toelage onderdeel uitmaakt van de bezoldiging (artikel 1, onderdeel u, van het BBP). Hieruit volgt dat de PFT meetelt voor de berekening van de vakantie-uitkering. Hieruit volgt ook dat over de PFT GVP-premie dient te worden afgedragen. Omdat de PFT niet tot het salaris behoort, wordt deze toelage (conform de andere toelagen) niet betrokken bij de berekening van het uurloon voor de vergoeding bij overwerk.

Voor deeltijdwerkers geldt de PFT naar rato van de omvang van de betrekking. In geval van ouderschapsverlof en ziekte wordt de PFT -als onderdeel van de bezoldiging- verminderd. In geval gebruik wordt gemaakt van de Regeling Partieel Uittreden (RPU), op grond van artikel 13a van het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP), wordt de PFT overeenkomstig het salaris verminderd.

Bij bevorderingen dient bij inpassing in de hogere schaal naast het schaaalsalaris tevens de PFT te worden betrokken. Algemeen uitgangspunt is dat bij een bevordering de systematiek gevolgd wordt zoals deze omschreven is in artikel 10 van het BBP. Voor de laatste vijf salarisregels in de schalen 7 en 8, waaraan de PFT is verbonden, betekent dit bij een bevordering dat het schaalbedrag en de PFT samen het bedrag bepalen dat als basis dient voor de inpassing in de hogere schaal. Hieronder wordt dit aan de hand van een voorbeeld uitgelegd.

Voorbeeld:

Een politieambtenaar wordt bevorderd van schaal 7 naar schaal 8 (schaalniveau 1-2-1999). Zijn huidige salaris (schaal 7.8) bedraagt f 4658,- plus een PFT van f. 35,- is totaal f. 4693,-. Het verschil tussen schaal 7 trede 9 en schaal 7 trede 8 bedraagt f. 123,-: te weten f. 4816,- (= 4766 + 50) minus f. 4693 (= 4658 + 35). Omdat de ambtenaar er f. 123,- per maand op vooruit moet gaan dient de ambtenaar te worden ingeschaald in schaal 8.6: te weten f. 4932,-.

3. Doorwerking van de salarismaatregel per 1 februari 1999

De salarismaatregel per 1 februari 1999 werkt voor 2,5% door. Voor adspiranten met maandgeld dan wel een garantiebedrag houdt dit het volgende in:

| | huidig bedragbedrag per 1 februari 1999 | |
|----------------|--|-----------|
| Maandgeld | f. 973,32 | f. 998,- |
| Garantiebedrag | f. 3208,- | f. 3288,- |

Gelet op het feit dat afgesproken is dat adspiranten met maandgeld dan wel een garantiebedrag per 1 februari 1999 een salarisverhoging van 2,5% ontvangen, ligt het in de rede om ook de adspiranten die vóór of op 1 februari 1999 reeds aan de opleiding zijn begonnen en een aan een salarisregel gekoppeld bedrag per maand ontvangen deze verhogingen toe te kennen, en niet in de systematiek van een verhoging van één periodiek mee te nemen. Dit betekent dat de salarisbedragen genoemd in schaal 4.0 en 6.0 voor de betreffende adspiranten per 1 februari 1999 met 2,5% verhoogd zullen worden. Dit houdt voor deze categorie het volgende in:

| | huidig bedragbedrag per 1 februari 1999 | |
|-------------|--|-----------|
| Salaris 4.0 | f. 2831,- | f. 2901,- |
| Salaris 6.0 | f. 3032,- | f. 3108,- |

Op welke wijze deze adspiranten na het behalen van het diploma moeten worden ingeschaald, is een decentrale aangelegenheid. Voor adspiranten die na 1 februari 1999 aan de opleiding zijn begonnen en dan een salaris zullen ontvangen, blijft de reguliere koppeling aan de bedragen behorend bij de salarisregels 4.0 en 6.0 gehandhaafd.

++++
 De salarismaatregel per 1 februari werkt ook door voor de gewezen politieambtenaar, die in 1999 een wachtgelduitkering dan wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag (FLO) geniet. Voor hen wordt de uitkering met 2,5% verhoogd. Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die als gevolg van een dienstongeval een aanvulling op hun uitkering en/of bezoldiging ontvangen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten die suppletie op hun bezoldiging ontvangen, is de salarismaatregel ook van toepassing. Voor deze categorie wordt het bedrag waarop de hoogte van de aanvulling of suppletie is gebaseerd per 1 februari 1999 met 2,5% verhoogd.

Tenslotte werkt de salarismaatregel per 1 februari 1999 door voor de hoogte van de minimum vakantiegeld-uitkering. Deze wordt met ingang van 1 februari 1999 verhoogd van f. 249,04 per maand tot f. 255,27.

4. Herberekening salarismaatregel per 1 november 1999 vanwege de inflatiecorrectie en de salarisverhoging per 1 februari 2000.

Omdat is overeengekomen dat de salarismaatregel van 1 februari 1999, voor zover de inflatie in 1999 hoger is dan 1%, per 1 november 1999 met terugwerkende kracht tot en met 1 februari 1999 structureel zal worden herberekend met een inflatiecorrectie, kunnen nu nog geen bedragen worden genoemd met betrekking tot de algemene salarisverhoging van 2,0% per 1 februari 2000. Gezien de verschijningsdatum van de voor de herberekening benodigde MEV-2000 (tweede helft van september 1999) ontvangt u zowel over de herberekening als over de salarisverhoging van 2,0% per 1 februari 2000 in oktober 1999 nader bericht.

5. Salarisverhoging per 1 februari 2000

Zoals hierboven is aangegeven, ontvangt u in oktober 1999 nader bericht over de salarisverhoging van 2,0% per 1 februari 2000.

6. Eindejaarsuitkering van 0,5% in 1999

Aan het politiepersoneel wordt in het jaar 1999 een eindejaarsuitkering van 0,5% toegekend. Onder salaris wordt in dit geval mede begrepen het maandgeld dan wel het garantiebedrag van de adspiranten. De berekeningsgrondslag voor de eindejaarsuitkering bedraagt het in het jaar 1999 feitelijk genoten salaris in politiedienst. In tegenstelling tot voorgaande eindejaarsuitkeringen wordt de eindejaarsuitkering over 1999 'naar rato van de diensttijd' uitgekeerd. In voorkomende gevallen dient de berekeningsgrondslag (naar evenredigheid) te worden gecorrigeerd voor kortingen in verband met deeltijd, RPU, buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, ziekte of schorsing.

Voor politiepersoneel is het recht op een eindejaarsuitkering gekoppeld aan het feit of in het jaar 1999 daadwerkelijk salaris is genoten. Dit houdt in dat personeel dat voor het einde van het jaar 1999 de politiedienst heeft verlaten (bijvoorbeeld vanwege FLO-ontslag), toch in aanmerking komt voor de eindejaarsuitkering. In voorkomend geval wordt bij het verlaten van de dienst de eindejaarsuitkering uitbetaald, die is opgebouwd tot het verlaten van de dienst.

In het geval dat een politieambtenaar in de loop van het jaar 1999 een betrekking heeft aanvaard bij een ander politiekorps, dient bij het verlaten van het oude korps de tot dan toe opgebouwde eindejaarsuitkering te worden uitbetaald (zoals dit ook bij de vakantiegelduitkering gebeurt). Bij het nieuwe korps start de opbouw voor het resterende deel van de eindejaarsuitkering vanaf het moment dat de nieuwe aanstelling ingaat.

++++

++++
 Gezien het bovenstaande kan dus niet gesteld worden dat de
 eindejaarsuitkering alleen in december 1999 wordt uitbetaald: in een
 aantal gevallen kan er sprake zijn van een eerdere uitbetaling.

Ook de gewezen politieambtenaar die in 1999 een wachtgelduitkering dan
 wel een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag geniet, heeft
 recht op de eindejaarsuitkering. Voor wachtgelders en FLO-ers wordt de
 eindejaarsuitkering berekend over de in het jaar 1999 genoten
 uitkering. Omdat de vakantie-uitkering voor beide categorieën onderdeel
 uitmaakt van de maandelijkse uitkering, geldt een ander
 uitkeringspercentage, namelijk 0,46% (= 0,5%/1,08). Voor de
 volledigheid wordt erop gewezen dat voor FLO-ers met een gecombineerde
 FLO/FPU-uitkering de totale in het jaar 1999 genoten FLO/FPU-uitkering
 de berekeningsbasis vormt.
 Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten met suppletie en (gedeeltelijk)
 arbeidsongeschikten vanwege een dienstongeval, dient de suppletie of
 aanvulling op de uitkering en/of de bezoldiging te worden betrokken bij
 de berekening van de hoogte van de eindejaarsuitkering.

Niet in aanmerking voor de eindejaarsuitkering komt de politieambtenaar
 die vanwege het vervullen van een wettelijke verplichting als militair
 (in het buitenland) slechts bezoldiging geniet tot een bedrag dat
 gelijk is aan het bedrag van het op hem te verhalen gedeelte van de
 pensioenbijdrage.

Aanvullende opmerkingen met betrekking tot de berekeningsgrondslag.
 De berekeningsgrondslag wordt gevormd door het feitelijk genoten
 salaris in het jaar 1999 (dus inclusief bovenvermelde kortingen). Dit
 betreft dus alleen het schaalsalaris: de vakantie-uitkering en de
 toelagen vormen geen onderdeel van de berekeningsgrondslag. Ook de PFT
 vormt geen onderdeel van de berekeningsgrondslag. De
 eindejaarsuitkering heeft geen structureel karakter en wordt daarom
 niet gerekend tot het ambtelijk inkomen in de zin van het
 Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en wordt dus ook
 niet gerekend tot het begrip bezoldiging volgens het BBP. De
 eindejaarsuitkering vormt daarom geen onderdeel van de berekeningsbasis
 voor de vakantieuitkering en de uitkering wegens ziekte en werkt ook
 niet door in de berekeningsgrondslag voor een wachtgelduitkering, een
 uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of een ABP-pensioen.
 Evenmin dient de eindejaarsuitkering te worden betrokken bij de
 berekening van vergoedingen en toelagen, zoals voor overwerk,
 onregelmatige dienst en ambtsjubileum. Over de eindejaarsuitkering
 wordt om dezelfde reden geen GVP-premie ingehouden of afgedragen.

C. Slotopmerkingen m.b.t. de salarismaatregelen:

1. De algemene salarismaatregelen in 1999 worden door het ABP volgens
 de geldende systematiek meegewogen bij de indexeringen van de
 uitkeringen en pensioenen voor alle ABP gepensioneerden (zowel
 inactieven als post-actieven).
2. 'Ministersperiodiek':
 In 1991 is met de Commissie Georganiseerd Overleg in
 Politieambtenarenzaken (CGOP) afgesproken dat aan de ambtenaar die per
 1 april 1991 volgens het maximum van schaal 7 werd bezoldigd en de
 ambtenaar die dat maximum in de periode van 1 april 1991 tot
 1 april 1992 heeft bereikt, een tijdelijke toelage ter grootte van het
 verschil tussen het maximum van schaal 7 en het naast hogere bedrag in
 schaal 8 zou worden verstrekt, vanaf het moment dat de ambtenaar één
 jaar het maximum van schaal 7 ontving, tot het moment dat de ambtenaar
 niet meer volgens schaal 7 werd bezoldigd. Voor de ambtenaar die op 1

++++

+++++
 april 1991 volgens het maximum van schaal 8 werd bezoldigd of dat maximum in de periode van 1 april 1991 tot 1 april 1992 bereikte, gold mutatis mutandis hetzelfde.
 Bovenstaande afspraak is nog steeds van toepassing, waarbij als uitgangspunt geldt dat de toelage het bedrag is van de toelage op 1 april 1995 (f 102,- respectievelijk f 86,-).
 Deze bedragen blijven gehandhaafd en worden niet aangepast per 1 februari 1999 of per 1 februari 2000.

3. Aflopende toelage operationele toelage

De extra periodieke verhoging en de invoering van de Politie-flexibiliteitstoelage dienen bij het vaststellen van het recht op de aflopende toelage zoals bedoeld in artikel 15 BBP en de hoogte daarvan buiten beschouwing te worden gelaten omdat dit algemene salarismaatregelen betreffen. Overigens zullen de voorschriften met betrekking tot de aflopende toelage zoals opgenomen in de Regeling aflopende toelage inconveniëntentoeelage en toelage onregelmatige dienst politie (Stcrt. 148, 1994) in de eerste helft van 1999 in technische zin worden aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

4. Maximale heffingsgrondslagen GVP:

Vanwege de algemene salarismaatregel per 1 februari 1999 zullen de maximale heffingsgrondslagen GVP ook wijzigen. De maximale heffingsgrondslag voor groep A wordt gekoppeld aan het salarisbedrag behorend bij schaal 8.9 (verhoogd met de vakantiewaardering, maar exclusief PFT) en de maximale heffingsgrondslag voor groep B wordt gekoppeld aan het salarisbedrag behorend bij schaal 11.7 (verhoogd met de vakantie-uitkering).

§ 2. OUDERENBELEID

1. FLO-vervangende regeling

Met ingang van 1 januari 2001 komt het verplicht leeftijdsontslag te vervallen en wordt vervangen door een nieuwe flexibele uittredingsregeling: Aanvullende flexibele uittredingsregeling politie (AFUP). De AFUP wordt gekenmerkt door kapitaaldekking, premiebetaling door werkgever en werknemer en opbouw van onvervreembare rechten. Deelname aan de uittredingsregeling is voor alle politieambtenaren verplicht en wordt onderscheiden in een algemeen deel (voor al het personeel) en een specifiek deel (voor het executieve personeel tot schaal 12 en ATH-personeel in als FLO-functie aangewezen functies tot schaal 12. Het algemeen deel van de AFUP maakt het, uitgaande van 35 dienstjaren, mogelijk om de dienst op 61 jarige leeftijd te verlaten met een uitkering van 70%. Het specifiek deel van de AFUP maakt het mogelijk om, uitgaande van 35 dienstjaren waarvan 25 jaar behorend tot de bovengenoemde specifieke categorieën personeel, de dienst op 60 jarige leeftijd te verlaten met een uitkering van 80%. Eerder of later uittreden dan op de 'standaard' leeftijd is ook mogelijk.
 De vervanging van de FLO door de AFUP gaat gepaard met overgangsrecht voor personeel dat op datum van ondertekening van het Arbeidsvoorwaardenakkoord en op 31 december 2000 FLO-gerechtigd is. Voor een nadere beschrijving van de AFUP en het overgangsrecht wordt u verwezen naar de tekst van het bijgevoegde Arbeidsvoorwaardenakkoord.

2. Tijdelijke ouderenregeling

In het akkoord zijn afspraken gemaakt over een tijdelijke ouderenregeling. Deze afspraken zijn nog niet neergelegd in concept-regelgeving. Zodra hierover in het overleg met de CGOP afspraken zijn gemaakt, worden de korpsen zo spoedig mogelijk geïnformeerd. Over de tijdelijke ouderenregeling zijn de volgende afspraken gemaakt. Op grond

+++++

++++
 van onderstaande kan al wel tot effectuering van deze afspraken worden overgegaan.

Algemene bepalingen:

1. Ingangsdatum van de tijdelijke ouderenregeling is 15 maart 1999. Om uitvoeringstechnische redenen is gekozen voor een ingangsdatum drie dagen na de ondertekening van het arbeidsvoorwaardenakkoord.
2. De tijdelijke ouderenregeling heeft betrekking op politieambtenaren die op 15 maart 1999 49 jaar of ouder zijn en op 15 maart 1999 tevens FLO-gerechtigd zijn.
3. Met het onderstaand genoemde 'fictieve FLO-ontslag' vanaf 1 januari 2001 wordt bedoeld de nog door overlegpartijen vorm te geven wijze waarop de aan de onder punt 2 omschreven doelgroep de garantie inzake het materiële behoud van FLO-rechten wordt vormgegeven, vanwege de vervanging van het FLO door een nieuwe regeling.

Bepalingen inzake het verlenen van non-activiteit

- 4a. De FLO-gerechtigde ambtenaar die in aanmerking komt voor het gebruik van de tijdelijke ouderenmaatregel, kan uiterlijk een dag voor het bereiken van de 56 jarige leeftijd schriftelijk aan het bevoegd gezag verzoeken om van de regeling gebruik te kunnen maken. Het bevoegd gezag verleent de ambtenaar de verzochte non-activiteit, tenzij hier ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering uit voortvloeien.
- 4b. Indien het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar van mening verschillen over het gebruik van de regeling, wordt dit meningsverschil binnen vier weken voorgelegd aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde landelijke commissie waarop de normen van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing zijn. Deze commissie brengt binnen zes weken advies uit aan het bevoegd gezag en aan de betrokken ambtenaar. Tot het moment dat deze commissie is ingesteld wordt een verschil van mening over het gebruik van de regeling binnen dezelfde termijn voorgelegd aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, die voor de behandeling van de voorgelegde zaken ad hoc een paritair samengestelde commissie bijeen roept.
- 4c. De FLO-gerechtigde ambtenaar, die in aanmerking komt voor het gebruik van de regeling, en het bevoegd gezag maken, in het jaar dat de betrokken ambtenaar 56 jaar is, afspraken over het gebruik van de tijdelijke ouderenregeling. Het maken van deze afspraken betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag. Hierbij dienen aan de orde te komen:
 - De wensen van zowel de betrokken ambtenaar als van het bevoegd gezag met betrekking tot het gebruik van de regeling.
 - Indien van de regeling gebruik wordt gemaakt: tenminste een principe-afspraken inzake het gebruik van de regeling en het gewenste tijdstip waarop de non-activiteit zal ingaan.
 - Desgewenst een afspraak over het tijdstip waarop definitief moet worden vastgelegd vanaf welke datum de non-activiteit zal ingaan. Indien het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar van mening verschillen over het gebruik van de regeling, dient dit uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de door één van partijen beoogde ingangsdatum van verlening van de non-activiteit duidelijk te zijn.
- 4d. De onder punt c vermelde termijnen gelden niet voor de betrokken ambtenaren die in aanmerking komen voor het gebruik van de regeling maar, gezien de invoeringsdatum van de regeling, niet aan deze termijnen kunnen voldoen. Deze ambtenaren melden - desgewenst - hun bevoegd gezag vóór 1 juli 1999 schriftelijk of zij van deze regeling gebruik wensen te maken.
- 4e. De betrokken ambtenaar kan tot de datum waarop de non-activiteit zou ingaan afzien van de aan hem verleende non-activiteit als het dienstbelang zich daartegen niet verzet.

++++

- +++++
- 5a. Indien de betrokken ambtenaar voorafgaand aan de afgesproken datum waarop de non-activiteit zou ingaan arbeidsongeschikt wordt vanwege een dienstongeval, wordt de non-activiteit opgeschort tot de datum waarop er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid, tenzij de arbeidsongeschiktheid duurt tot de datum van het FLO-ontslag dan wel het 'fictieve FLO-ontslag' vanaf 1 januari 2001.
- 5b. Indien de betrokken ambtenaar voorafgaand aan de afgesproken datum waarop de non-activiteit zou ingaan ziek wordt, wordt de non-activiteit wel verleend, maar wordt de bezoldiging doorbetaald conform artikel 39 BBP (100% doorbetaling van de bezoldiging bij de eerste 18 maanden ziekte).
6. De periode van non-activiteit wordt uitsluitend direct voorafgaand aan het FLO-ontslag, 'fictieve FLO-ontslag' vanaf 1 januari 2001 dan wel direct voorafgaand aan het ontslag vanwege '40-dienstjaren FPU' (artikel 5, zevende lid, onderdeel 1, van het Reglement flexibel pensioen en uittreden), verleend.

De omvang van de verleende non-activiteit

7. Om de maximale omvang van de periode van non-activiteit te bepalen, wordt de volgende rekenkundige staffel gehanteerd:

| | |
|---------|-----------|
| 55 jaar | 1 maand |
| 56 jaar | 2 maanden |
| 57 jaar | 4 maanden |
| 58 jaar | 6 maanden |
| 59 jaar | 8 maanden |

Bij de invoering van de regeling wordt de rekenkundige staffel niet met terugwerkende kracht toegepast. Tevens wordt de staffel rekenkundig zodanig toegepast, dat de per leeftijdsjaar vast te stellen periode van non-activiteit niet groter kan zijn dan de maanden en dagen die in dat levensjaar nog resteren.

De staffel om de periode van non-activiteit te bepalen vervangt niet het reguliere verlot dat in de betreffende levensjaren geldt. Artikel 19, vierde lid, van het BARP is niet van toepassing.

8. De bepaling van de maximale omvang van non-activiteit betreft een rekenkundige staffel. Uitbetaling van niet genoten non-activiteit die op grond van de staffel wel genoten had kunnen worden, is daarom niet mogelijk.

Inkomensbepalingen

9. Tijdens de non-activiteit vindt een korting plaats op de berekeningsbasis. De korting bedraagt 20%. Onder berekeningsbasis wordt verstaan: de bezoldiging, vermeerderd met het bedrag van de vakantie-uitkering berekend over een maand, waarop de betrokken ambtenaar op de dag voorafgaand aan de non-activiteit aanspraak had. Indien de bezoldiging van de ambtenaar geheel of gedeeltelijk uit variabele inkomsten bestond (de operationele toelage en/of piket) wordt van de variabele inkomsten het gemiddelde van die inkomsten in de laatste twaalf kalendermaanden voor de non-activiteit tot de bezoldiging gerekend. De wijze waarop de berekeningsbasis wordt vastgesteld, is identiek aan de wijze waarop de berekeningsbasis voor de FLO-uitkering wordt vastgesteld.
10. De premies voor het ouderdomspensioen en overige ABP-premies worden geheven over de berekeningsbasis, zodat de uitkering na het beëindigen van de non-activiteit gebaseerd wordt op de berekeningsbasis (100%). De berekening van de GVP-premie vindt plaats over de berekeningsbasis, verminderd met de korting vanwege de non-activiteit.
11. De berekeningsbasis wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een salarismwijziging in de sector Politie. Dit houdt in het jaar 1999 in dat de eventuele inflatiecorrectie per 1 november 1999 van toepassing is voor de berekeningsbasis. Ook komt

+++++

++++
 de ambtenaar met non-activiteit in aanmerking voor de eindejaarsuitkering. Voor de periode dat in 1999 non-activiteit is genoten, bedraagt het percentage eindejaarsuitkering geen 0,5%, maar het ook voor FLO-ers en wachtgelders geldende percentage van 0,46%. Dit vanwege het feit dat de vakantie-uitkering deel uitmaakt van de berekeningsbasis.

12. Artikel 39 van het BBP (100% doorbetaling van de bezoldiging bij de eerste 18 maanden ziekte) is niet van toepassing als de betrokken ambtenaar ziek wordt nadat de non-activiteit is ingegaan, tenzij de ziekte binnen een maand na aanvang van de non-activiteit is ingegaan.
13. Anticumulatie wordt toegepast conform de Anticumulatieregeling RPU Politie (Stcrt. 249, 1997). Dit houdt in dat inkomsten die de ambtenaar tijdens de non-activiteit geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf en aangevangen met ingang van of na de dag waarop non-activiteit is ingegaan, in mindering worden gebracht op de berekeningsbasis, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten, dan wel een gedeelte daarvan, geen verband houden met een verhoogde werkzaamheid.

Beëindiging van de non-activiteit

14. De periode van non-activiteit eindigt met ingang van de datum van FLO-ontslag; de datum van het 'fictieve FLO-ontslag' vanaf 1 januari 2001; de datum van ('40-dienstjaren') FPU-ontslag en bij overlijden op de dag van overlijden.

§ 3 FLEXIBILITEIT

Inleiding

In het kader van het Akkoord arbeidsvoorwaarden 1999-2000 is een aantal afspraken gemaakt dat de mogelijkheden voor het voeren van een flexibele en efficiënte bedrijfsvoering beoogt te vergroten. Deze afspraken worden in regelgeving omgezet en zullen na publicatie in het Staatsblad in werking treden. Over de exacte datum van inwerkingtreding zult u te zijner tijd nader worden geïnformeerd.

De nieuwe regelgeving geldt voor nieuwe gevallen en kent vanaf het moment van inwerkingtreding een werkingsduur van 3 jaren. Het is dus na 3 jaren na inwerkingtreding in beginsel niet meer mogelijk om op basis van deze regelgeving nieuwe beslissingen te nemen. Dan reeds genomen beslissingen blijven uiteraard van kracht. Uiterlijk een half jaar vóór het verstrijken van bovengenoemde werkingsduur zal met de CGOP in overleg worden getreden over de voortzetting, aanpassing dan wel afschaffing van (delen van) de betreffende regelingen. De regelgeving moet nog worden voorgelegd aan de Raad van State, maar de strekking is als volgt (zie ook bijlage 1 bij deze circulaire)

1. Tijdelijke aanstelling met terugkeergarantie

Ten behoeve van bovenregionale samenwerkingsverbanden wordt in de artikelen 3 en 4 van het BARP een nieuwe grond voor een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd opgenomen. Voor deze grond kan alleen worden gekozen, indien voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling duidelijk is dat betrokken ambtenaar na afloop ervan opnieuw in vaste dienst treedt van het korps waar hij direct voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling werkzaam was. Deze tijdelijke aanstelling met terugkeergarantie wordt opgenomen in een nieuw artikel 4a van het BARP. De toepassing van artikel 4a van het BARP beperkt zich tot de tijdelijke aanstellingen bij het LSOP of bovenregionale samenwerkingsverbanden, waarvoor in overeenstemming met de CGOP regels zijn gesteld. Het betreft hierbij thans het Landelijk Rechercheteam, de Interregionale Rechercheteams, de Landelijke Unit Synthetische Drugs, de Landelijke Unit Mensensmokkel.

+++++

Het is noodzakelijk dat voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling door alle betrokken partijen (de betrokken bevoegde gezagen en de ambtenaar) schriftelijk afspraken worden gemaakt. Deze afspraken dienen in ieder geval de duur van de tijdelijke aanstelling te omvatten, de voorwaarden waaronder de terugkeer in vaste dienst bij het korps van herkomst weer zal plaatsvinden en de voorwaarden waaronder de duur van de tijdelijke aanstelling kan worden verkort of verlengd. Een terugkeer vindt plaats op minimaal het niveau van vertrek. Eerder ontslag is alleen mogelijk indien hierover voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling afspraken zijn gemaakt. Daarnaast geldt dat alleen in geval van een strafontslag of van volledige arbeidsongeschiktheid van de terugkeergarantie kan worden afgezien.

Voor de hernieuwde aanstelling in vaste dienst bij het korps van herkomst, behoeven voor de betrokken ambtenaar niet opnieuw de aanstellings- en bekwaamheidseisen (keuringen en dergelijke) te worden doorlopen. De artikelen 7, 8 en 8a van het BARP zijn derhalve niet op deze terugkeer van toepassing. Bij een hernieuwde aanstelling wordt er bovendien van uitgegaan dat het dienstverband niet onderbroken is geweest.

2. Tijdelijke bevordering

In geval van voorafgaand ontslag kan op grond van artikel 6, vijfde lid, van het BBP een lagere salarisschaal gaan gelden. In het nieuwe artikel 6a van het BBP wordt in geval van een tijdelijke aanstelling met terugkeergarantie, bedoeld in artikel 4a van het BARP, de mogelijkheid opgenomen om een hogere schaal te behouden. Heeft de ambtenaar namelijk langer dan 4 jaar een hogere schaal genoten, dan geniet hij bij terugkeer naar het korps van herkomst ten minste deze hogere salarisschaal.

Als de hogere schaal feitelijk niet langer is genoten dan 4 jaren, dan geldt als uitgangspunt dat de hogere schaal niet wordt behouden. Wel wordt bij terugkeer in het korps van herkomst bij de inschaling rekening gehouden met de fictief doorgelopen periodieken, als zou de ambtenaar in dat korps in dienst zijn gebleven.

Daarnaast geldt voor de werkgever ten aanzien van deze ambtenaar een inspanningsverplichting om een passende functie aan te bieden op het functieniveau welke voor betrokkene gold tijdens de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 4a van het BARP. De duur van de inspanningsverplichting is gelijk aan de periode gedurende welke tijdelijk een hogere salarisschaal is toegekend en bedraagt derhalve maximaal 4 jaren.

De inspanningsverplichting kan ertoe leiden dat bepaalde korpsspecifieke procedurele vereisten worden doorkruist (zoals het bij een interne sollicitatie voorrang geven aan medewerkers met een gelijkwaardig functieniveau), zonder dat overigens sprake is van een inhoudelijke voorkeurspositie ten opzichte van andere kandidaten. Uitgangspunt blijft derhalve steeds de meest geschikte kandidaat. Bij de passendheid van de functie wordt gekeken naar het niveau, aard en inhoud van de functie, en de persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten van de ambtenaar. Bij plaatsing op een passende functie dient rekening te worden gehouden met de inschaling, zoals die tijdens de tijdelijke aanstelling in een hogere schaal heeft plaatsgevonden.

Als de ambtenaar na afloop van de tijdelijke aanstelling, binnen de periode die gelijk is aan de duur van de tijdelijke aanstelling, wordt geplaatst op een functie overeenkomstig het niveau als tijdens de tijdelijke aanstelling, dan dient bij de inschaling van de ambtenaar rekening te worden gehouden met de hoogte van de gedurende de tijdelijke aanstelling genoten hogere salarisschaal. Het is niet de bedoeling dat een werkgever op grond van deze financiële reden betrokkene een passende functie onthoudt.

+++++

++++
Voor alle duidelijkheid, na afloop van een tijdelijke aanstelling van vier jaren of korter komt de hogere salarisschaal te vervallen. Deze wordt niet afgebouwd.

Bij een tijdelijke aanstelling met een terugkeergarantie, is nooit een situatie van werkloosheid beoogd. De Uitkeringsregeling 1966 houdt echter geen rekening met een dergelijke situatie, waardoor in beginsel een recht op uitkering ontstaat. Omdat door de terugkeergarantie nimmer is bedoeld dat een situatie van werkloosheid ontstaat, wordt de Uitkeringsregeling 1966 buiten toepassing verklaard. Om dit gestalte te geven wordt artikel 98 van het BARP aangepast. Hetzelfde geldt voor artikel 90 van het BARP (beëindiging van rechtswege).

3. Detacheringstoelage

Met het nieuwe artikel 17b van het BBP wordt het mogelijk om een detacheringstoelage toe te kennen. Dit geldt voor alle nieuwe detacheringen in het kader van artikel 62 van het BARP. Deze toelage, die behoort tot de bezoldiging, wordt toegekend indien de ambtenaar in het kader van een detachering gedurende maximaal 4 jaren een functie uitoefent waaraan een hogere salarisschaal is verbonden dan aan de functie die de ambtenaar uitoefende direct voorafgaande aan de detachering.

Indien een detachering naar een functie met een hogere salarisschaal langer duurt dan 4 jaren, wordt de ambtenaar na afloop van de periode van 4 jaren bevorderd naar deze hogere schaal. Bij de inschaling moet rekening worden gehouden met de hoogte van de detacheringstoelage.

Het introduceren van de detacheringstoelage betekent dat aan artikel 6 van het BBP een nieuw achtste lid wordt toegevoegd. Hierin wordt bepaald dat in geval van detachering naar een functie waaraan op grond van artikel 6, tweede lid, van het BBP een hogere salarisschaal is verbonden, deze hogere salarisschaal ook daadwerkelijk geldt, tenzij op grond van artikel 17b een detacheringstoelage wordt toegekend.

De detacheringstoelage wordt berekend op basis van het verschil van het salaris dat de gedetacheerde ambtenaar ontvangt op grond van de functie die hij direct voorafgaand aan de detachering vervulde en het salaris dat aan de functie is verbonden die hij uitoefent. Hierdoor moet, afhankelijk van zijn functioneren, bij elke periodieke verhoging binnen de voor de ambtenaar geldende salarisschaal steeds opnieuw de hoogte van de detacheringstoelage worden vastgesteld. Er moet dus rekening worden gehouden met de fictieve periodieken die de ambtenaar zou krijgen in die hogere salarisschaal, als ware hij bevorderd.

Indien de gedetacheerde ambtenaar het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt en aldus niet meer in aanmerking komt voor periodieke verhogingen in zijn eigen salarisschaal, dan wordt afhankelijk van zijn functioneren de detacheringstoelage verhoogd met een bedrag dat gelijk is aan een fictief te maken periodiek in die hogere salarisschaal inclusief de eventueel toe te kennen politie-flexibiliteitstoelage.

Zo zal de toelage van een gedetacheerde ambtenaar met salarisschaal 7.12 (f. 5121,- plus f. 85,-) na 1 jaar detachering in een functie in schaal 8.9 (f. 5291,- plus f. 50,-) worden verhoogd van f. 135,- (f. 5341,- minus f. 5206,-) naar f. 268,- (f. 5474,- minus f. 5206). Dit komt overeen met schaal 8.10 (f. 5399,- plus f. 75).

Als de detachering naar een functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, niet langer heeft geduurd dan vier jaren, rust op de werkgever na de detachering de inspanningsverplichting om de ambtenaar voor een passende functie in aanmerking te laten komen op het niveau van de functie waarvoor de detacheringstoelage werd toegekend. De duur van de inspanningsverplichting komt overeen met de duur van de detachering.

++++

++++
 Ten aanzien van deze inspanningsverplichting en passendheid van de functie gelden dezelfde uitgangspunten die hiervoor reeds bij de tijdelijke bevordering zijn genoemd.

Als de ambtenaar na afloop van de detachering, binnen de periode die gelijk is aan de duur van de detachering, wordt geplaatst op een functie overeenkomstig het niveau als tijdens de detachering, dan dient bij de inschaling van de ambtenaar rekening te worden gehouden met de hoogte van de detacheringstoelage. Het is niet de bedoeling dat een werkgever op grond van deze financiële reden betrokkene een passende functie onthoudt. Voor alle duidelijkheid, na afloop van een detachering van vier jaren of korter komt de detacheringstoelage te vervallen. Deze wordt niet afgebouwd.

4. Verruiming van de verplaatsingsmogelijkheden

De verruiming van de verplaatsingsmogelijkheden heeft zowel betrekking op de verruiming van de definitie van 'werkgebied' als op de bevoegdheden om de ambtenaar te verplaatsen.

4a. Verruiming van de definitie van 'werkgebied'

De verruiming van de verplaatsingsmogelijkheden hangt in de eerste plaats samen met een verruiming van de definitie van 'werkgebied' in artikel 1, onderdeel t van het BARP. Nieuw is namelijk dat onder werkgebied tevens kan worden verstaan een plaats van tewerkstelling buiten de geografische grenzen van een regio. Voorwaarde is dat het bevoegd gezag het medebeheer uitoefent. Hiervan kan sprake zijn in geval van een samenwerkingsverband tussen regio's, bedoeld om bepaalde voorzieningen gezamenlijk te beheren. Voorbeelden hiervan zijn een gemeenschappelijke meldkamer of centra voor integrale beroepsvaardigheidstraining. Bij een dergelijk samenwerkingsverband kan om organisatorische redenen worden besloten het beheer niet onder te brengen bij één korps maar het beheer te laten bij het eigen bevoegd gezag. Dit gezamenlijk beheer geldt ook in rechtspositionele zin. In dat geval dient sprake te zijn van detachering van de ambtenaar of van een tijdelijke aanstelling met terugkeergarantie.

Door de verruiming van de definitie van 'werkgebied' kan de ambtenaar op grond van artikel 64 van het BARP in bijzondere gevallen worden verplaatst naar een functie en plaats van tewerkstelling buiten de geografische grenzen van de regio. De reeds bestaande afspraak dat de ambtenaar bij een verplaatsing op grond van artikel 64 van het BARP geen financieel nadeel mag ondervinden, blijft gehandhaafd.

4b. Verruiming bevoegdheden tot verplaatsing van de ambtenaar

Nieuw is dat de ambtenaar tevens kan worden verplaatst in het kader van een door het bevoegd gezag, in overleg met het Regionaal Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad, vastgesteld personeels- en organisatiebeleid. Hieronder kan bijvoorbeeld worden verstaan een functieroulatiebeleid of beleid ten aanzien van capaciteitsbeheersing. Deze mogelijkheid wordt opgenomen in het nieuwe artikel 65a van het BARP. De afstand waarover de verplaatsing plaatsvindt mag niet bovenmatig zijn. Alles omvattende criteria zijn daarover op voorhand niet te geven. Wat als bovenmatig moet worden beschouwd, hangt van de concrete situatie af. Afgesproken is dat een uitbreiding van de reistijd met een half uur enkele reis niet als bovenmatig wordt beschouwd.

Voor extra reistijd en reiskosten zijn bij een verplaatsing op grond van het nieuwe artikel 65a van het BARP voorzieningen getroffen. In artikel 30a van het BBP wordt namelijk bepaald dat indien de extra reistijd (heen en terug gezamenlijk) ten gevolge van een verplaatsing per dienst een half uur overschrijdt, het meerdere in tijd wordt gecompenseerd. Bedraagt de extra reistijd bijvoorbeeld 40 minuten, dan worden 10 minuten in tijd gecompenseerd. Dat betekent dat deze extra reistijd boven een half uur onderdeel uitmaakt van het aantal te werken uren per jaar.

++++

++++
 Indien 2 jaren of langer na de eerste verplaatsing opnieuw een verplaatsing plaatsvindt op grond van artikel 65a van het BARP, dan dient de extra reistijd boven een half uur te worden vastgesteld op basis van de reistijd die gold naar de eerste gewijzigde plaats van tewerkstelling.

In artikel 12b van de Regeling vergoeding verplaatsingskosten politie (RVVP) wordt bepaald dat indien de ambtenaar, als gevolg van de verplaatsing op grond van het nieuwe artikel 65a van het BARP, extra kilometers moet afleggen om zijn plaats van tewerkstelling te bereiken, deze extra kilometers worden vergoed à 33 cent per kilometer. Van deze vergoeding kan alleen sprake zijn als de ambtenaar deze kosten ook daadwerkelijk moet maken. Met andere woorden: als de werkgever een voertuig ter beschikking stelt voor het woon-werkverkeer, dan zal geen vergoeding van de extra kilometers plaatsvinden. Ten aanzien van de extra te reizen kilometers is artikel 10 van de RVVP niet van toepassing. Daarentegen komt de ambtenaar niet voor een vergoeding van 33 cent per kilometer in aanmerking, indien hij reeds een tegemoetkoming in de reiskosten, bedoeld in artikel 11 van de RVVP, ontvangt (vergoeding verhuiskosten).

Indien 2 jaar of langer na de eerste verplaatsing opnieuw een verplaatsing plaatsvindt op grond van artikel 65a van het BARP, dienen alleen die kilometers te worden vergoed die de eerste verplaatsing te boven gaan. Wordt de afstand woon-werkverkeer ten gevolge van de tweede verplaatsing korter, dan vervalt derhalve de vergoeding van 33 cent per kilometer. De kilometers worden dan overeenkomstig artikel 10 van de RVVP vergoed.

§ 4. GRONDSLAG VOOR FISCALE REGELINGEN

In het BARP en het BBP wordt een grondslag opgenomen om af te zien van bepaalde arbeidsvoorwaarden ten behoeve een fiscale regeling die door het bevoegd gezag, in overeenstemming met het Regionaal Georganiseerd Overleg, met de Belastingdienst wordt aangegaan. Hierbij kan worden gedacht aan een pc-privé project of aan een fietsenplan.

Op grond van een nieuw artikel 20 van het BARP kan de ambtenaar per kalenderjaar afzien van maximaal 21,6 uren verlof en op grond van een nieuw artikel 31a van het BBP geheel of gedeeltelijk van een aantal met name genoemde financiële arbeidsvoorwaarden, die niet behoren tot de bezoldiging. Dit betreft: de uitkering om reden van werving of behoud (artikel 26 BBP); de overwerkvergoeding en de overwerktoeslag (artikel 27 BBP); de vergoeding voor dienst verricht op volgens het dagrooster verleende vakantie-uren (artikel 27a BBP); de vergoeding vanwege inzet als lid van een mobiele eenheid ter handhaving van de openbare orde (artikel 29 BBP), de vergoeding die een gedetacheerd ambtenaar ontvangt wanneer de totale reistijd (heen en terugreis) meer bedraagt dan 90 minuten per dag (artikel 30 BBP) en de eindejaarsuitkering 1999 van 0,5%.

SLOTOPMERKINGEN

Vooruitlopend op de aanpassing van de regelgeving verzoek ik u met hetgeen in de paragrafen 1, 2 (voor zover het de tijdelijke ouderenregeling betreft) en 4 is opgenomen, rekening te houden en reeds daaraan voor zover nodig uitvoering te geven. Aan hetgeen is opgenomen in paragraaf 2 (de structurele ouderenregeling) en 3 kan pas uitvoering worden gegeven als de regelgeving hieromtrent is gewijzigd. Voorts verzoek ik u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire in kennis te stellen.

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

++++

```

+++++
paragraaf 1      dhr. J. van Veen      070-3027278
                  mw. G. Hovius        070-3026747
                  dhr. E. de Hamer    070-3026721
paragraaf 2      dhr. F. van Gessel    070-3026809
                  mw. G. Hovius        070-3026747
                  mw. A. Aafjes        070-3027693
paragraaf 3      dhr. R. van Zwet      070-3026751
                  mw. J. van Aert        070-3027724
                  mw. E. Wubs          070-3027586
paragraaf 4      mw. G. Hovius        070-3026747
                  mw. J. van Aert        070-3027724

```

Over de financiële vertaling van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden naar de normvergoeding per budgetverdeeleenheid wordt u zo spoedig mogelijk via een afzonderlijke circulaire geïnformeerd.

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

J. Vrolijk

BIJLAGEN

Bij deze circulaire is gevoegd:

1. het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000, inclusief de voorgenomen wijziging van de regelgeving, voor zover reeds gefiatteerd door de CGOP. (Zodra de wijziging van de regelgeving wordt gepubliceerd in het Staatsblad en de Staatscourant, zult u hierover worden geïnformeerd.)
2. de wijze waarop de extra periodieke verhoging uitwerkt (zie ook paragraaf 1, onderdeel 1)

+++++