

Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Onderdeel
directie Politie

Inlichtingen
R. Demilt
T (070) 426 7586
F (070) 426 7440

Blad
1 van 11

Aantal bijlagen

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Aan De Minister van Justitie
de korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen
de korpsbeheerder van het Klpd
de voorzitter van het college van bestuur van het
LSOP
de Regieraad ICT Politie
i.a.a.
- de korpschefs van de regionale politiekorpsen
- de korpschef van het Klpd
- de (fgd) hoofdofficieren van Justitie
- de voorzitter van de raad van toezicht van het
LSOP
- de directeur van de IT-organisatie
- de directeur van de Rijksrecherche
- de hoofden P&O van de politiekorpsen
- de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP.

Onderwerp Rechtspositionele aspecten in relatie tot PO 2002

Doelstelling informatie

Juridische grondslag

Relaties met andere circulaire circulaire van 21 augustus 2002, EA2002/81885

Ingangsdatum

Geldig tot

In deze circulaire wordt een aantal rechtspositionele zaken besproken in relatie tot het nieuwe politieonderwijs. Na invoering van het nieuwe onderwijsstelsel is gebleken dat er behoefte is de rechtspositie nader te belichten. Deze circulaire tracht een aantal veel gestelde vragen uit het politieveld te beantwoorden. Allereerst vindt bespreking plaats van de positie van de aspirant. Vervolgens vindt bespreking plaats van de positie van ambtenaren die een vervolgopleiding gaan volgen. Met het hiernavolgende is niet beoogd nieuwe of andere rechten te scheppen. Voor zover van toepassing is bij ieder subonderwerp tussen haakjes de basis aangegeven. Na de zomer 2003 zal naar verwachting een aanvullende circulaire verschijnen over andere rechtspositionele aangelegenheden voor aspiranten/studenten.

A. De aspirant

1. Afbakening van de groep (artikel 1, eerste lid, onder b, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp))

Het betreft uitsluitend personen die zijn toegelaten tot de initiële opleiding; de opleiding gericht op de voorbereiding van de uitvoering van algemene politietaken. Het betreft aldus personeel dat nog geen executieve taken heeft uitgevoerd en dat voor die taakuitoefening de opleiding gaat volgen. Om die reden wordt ook de positie van het ATH-personeel dat de initiële opleiding gaat volgen hier besproken. Personeel dat al de politietaak uitvoert en zich verder wil bekwamen, gaat een vervolgopleiding volgen en kan nimmer als aspirant worden aangesteld; zie voor deze groep onderdeel B.

2. Aanstelling (artikel 3 van het Barp)

Uitgangspunt is dat de aspirant afhankelijk van zijn studieresultaten en functioneren opeenvolgend de volgende aanstellingen krijgt:

- tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding met een maximum van twee jaar;
- tijdelijke aanstelling voor een proeftijd van maximaal een jaar;
- vaste aanstelling.

Indien de opleidingsduur korter is dan twee jaar en de opleiding met goed gevolg is afgerond, volgt na afloop van de opleiding een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd.

Indien de opleidingsduur langer is dan twee jaar (zoals bij opleidingen vanaf niveau 3) en het LSOP heeft vastgesteld dat de aspirant voldoet aan de gestelde kwalificatie-eisen, volgt eveneens aansluitend een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd.

Indien de aspirant gedurende de proeftijd voldoende heeft gefunctioneerd, zal een vaste aanstelling volgen.

Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
3 van 11

Zowel de aanstelling in tijdelijke dienst voor de duur van de initiële opleiding als de aanstelling in tijdelijke dienst voor een proeftijd kan worden verlengd. De aanstelling in tijdelijke dienst voor de initiële opleiding kan in bijzondere gevallen op aanvraag van de aspirant of ambtshalve worden verlengd. Deze verlenging is aan een maximumtermijn van één jaar gebonden. Van een bijzonder geval kan bijvoorbeeld sprake zijn als de aspirant een gedeelte van de opleiding wegens ziekte of het overlijden van een familielid niet heeft kunnen werken.

De regeling sluit niet uit dat er op grond van een aantal bijzondere gevallen verlenging van de tijdelijke aanstelling plaatsvindt. In totaal kan echter niet meer dan één jaar verlenging van de tijdelijke aanstelling voor de duur van de initiële opleiding plaatsvinden.

De proeftijdaanstelling kan eveneens worden verlengd. De aspirant kan een verzoek om verlenging indienen in bijzondere gevallen. Deze verlenging is in beginsel niet aan een termijn gebonden. Naast de verlenging in bijzondere gevallen op aanvraag van de aspirant, kan de proeftijd ook ambtshalve worden verlengd. De ambtshalve verlenging kan plaatsvinden indien de aspirant (een gedeelte van) de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht, bijvoorbeeld in het geval van ziekte. De ambtshalve verlenging van de proeftijd beslaat slechts het gedeelte dat er geen dienstverrichting heeft plaatsgevonden. Indien de aspirant bijvoorbeeld 2 maanden de opleiding niet heeft kunnen volgen en er aanleiding is te verlengen, wordt de proeftijd met 2 maanden verlengd. De regeling sluit overigens niet uit dat de proeftijd zowel ambtshalve als op aanvraag van de aspirant wordt verlengd.

Schematisch kan het aanstellingsregime van de aspirant als volgt worden weergegeven:

	niveau 2 assistent politiemedewerker	niveau 3 politiemedewerker	niveau's 4, 5 en 6 all round politiemedewerker, politiekundige- bachelor en politiekundige- master
Aanstelling	art. 3, lid 1 aspirant TD voor duur initiële opleiding (18 maanden) ^A	art. 3, lid 1 aspirant TD voor duur initiële opleiding max twee jaar	art. 3, lid 1 aspirant TD voor duur initiële opleiding Max twee jaar



Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
4 van 11

18 maanden	art. 3, lid 2 ambt. voor uitvoering politietoek TD voor proeftijd van één jaar ^B jo art. 3a ambtenaar voor uitvoering politietoek	Geen wijzigingen	geen wijzigingen
24 maanden	geen wijzigingen	art. 3, lid 2 aspirant TD voor proeftijd van één jaar	art. 3, lid 2 aspirant TD voor proeftijd van één jaar
30 maanden	art. 3, lid 3 vaste dienst ^C	Geen wijzigingen	geen wijzigingen
36 maanden	geen wijzigingen	art. 3, lid 3 vaste dienst, jo art 3a ambtenaar voor uitvoering politietoek	art. 3, lid 3 vaste dienst, aspirant
48 maanden	geen wijzigingen	geen wijzigingen	art. 3a ambtenaar voor uitv. Politietoek

^A In bijzondere gevallen kan de maximale duur van de aanstelling in tijdelijke dienst voor de duur van de initiële opleiding op aanvraag van de aspirant of ambtshalve worden verlengd met een periode van maximaal één jaar (geldt eveneens voor de initiële opleiding van de niveaus 3 t/m 6).

^B Proeftijd op aanvraag van de aspirant in bijzondere gevallen te verlengen of zondig ambtshalve te verlengen te verlengen met de tijd gedurende welke de ambtenaar de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht (geldt eveneens voor de proeftijd bij de niveaus 3 t/m 6).

^C Tenzij tegen een aanstelling in vaste dienst bedenkingen bestaan (geldt eveneens voor de aanstelling in vaste dienst bij de niveaus 3 t/m 6).

3. Betrekkingsomvang (artikel 1, eerste lid, onder j en k, artikel 13, tweede lid, en artikel 100, eerste lid, van het Barp)

De aspirant zal in het algemeen worden aangesteld in een volledige betrekking. Dit betekent dat de aspirant een arbeidstijd kent van (maximaal) gemiddeld 36 uur per week. De aspirant wordt niet aangesteld voor 38 uur per week en de aspirant kan niet verzoeken de betrekkingsomvang uit te breiden boven 36 uur per week. Dit volgt uit het feit dat artikel 100 van het Barp het eerste en derde lid van artikel 13 van het Barp voor de aspirant buiten toepassing verklaart.



De rechtspositie sluit overigens niet uit dat de aspirant in deeltijd wordt aangesteld. In deze situatie biedt het LSOP een aangepast leertraject.

4. Wie roostert het vakantieverlof in (artikel 14 van het Barp)

Het vakantieverlof wordt in alle gevallen ingeroosterd door het LSOP. Het korps waar de aspirant is aangesteld heeft dus geen rol in dit kader. Ook indien de aspirant het praktisch opleidingsdeel volgt, bepaalt het LSOP wanneer vakantieverlof kan worden genoten.

Intrekking van het verlof tijdens het praktisch opleidingsdeel kan evenwel geschieden door de korpsbeheerder. In dat geval dient het verlof op een ander moment te worden ingeroosterd. Is dit niet mogelijk dan wordt het verlof uitbetaald.

Het is de bedoeling dat studenten in de gelegenheid worden gesteld het volledige vakantieverlof te genieten. Slechts in incidentele gevallen kan hiervan worden afgeweken.

5. Hoeveel uren vakantieverlof heeft de aspirant (artikel 14 van het Barp)

Per kalenderjaar roostert het LSOP 165,6 uur in. De bedoeling van de bepaling is dat het LSOP jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar de vakantieperiodes voor het gehele jaar vastlegt.

Dit betekent dat de aspirant die op 1 januari van het kalenderjaar start (in het algemeen) aan het eind van het jaar 165,6 uur vakantie heeft genoten.

Aangezien de aspiranten kwartielsgewijs instromen zal het LSOP per afzonderlijk kwartiel een rooster maken. Daarbij blijft als uitgangspunt gelden dat er per kalenderjaar 165,6 uur inroostering plaatsvindt. In beginsel zal bij de inroostering van het verlof van aspiranten die op een ander moment dan op 1 januari instromen, in acht kunnen worden genomen een berekening van het aantal verlofuren naar evenredigheid. Op basis van het onderwijsprogramma wordt echter uiteindelijk bepaald wanneer de aspirant verlof heeft en hoeveel. Deze berekening naar evenredigheid zal slechts aan de orde kunnen zijn in het eerste kalenderjaar van opleiding. In het volgende kalenderjaar wordt immers ook voor de op een ander moment dan de op 1 januari van het voorafgaande jaar ingestroomde aspirant, weer 165,6 uur ingeroosterd.

Bij aspiranten die in deeltijd worden aangesteld, geldt dat zij aanspraak op verlof hebben naar evenredigheid. Dat betekent niet dat voor deze aspiranten een geheel ander rooster dient te worden opgesteld. De deeltijdaspirant kent een kortere werkweek en heeft diensgevolge minder verlofuren nodig om bijvoorbeeld een gehele week vrij te zijn.

6. Buitengewoon verlof (artikelen 32 tot en met 42 van het Barp)

Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
6 van 11

Vakantieverlof moet worden onderscheiden van buitengewoon verlof. Indien de aspirant in aanmerking wenst te komen voor toekenning van buitengewoon verlof, bijvoorbeeld ten behoeve van het bijwonen van een begrafenis, dan dient hij zich te wenden tot zijn bevoegd gezag. Deze kan besluiten tot verlening van buitengewoon verlof. Indien de aspirant het buitengewoon verlof wenst in de periode dat hij aan het instituut studeert, dan is het aangewezen dat het korps met het LSOP in contact treedt om vast te stellen of er al dan niet bezwaren zijn tegen de verlofverlening.

7. Opbouw van het specifiek deel van het AFUP-pensioen (Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003, onderdeel III, sub 2.3, artikel A.3, vierde lid, en artikel B.3, tweede lid, van het AFUP-opbouwreglement)

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is de afspraak neergelegd dat opbouw van het specifiek deel van het AFUP-pensioen een aanvang neemt vanaf het moment dat de aspirant een aanstelling krijgt voor de proeftijd, bedoeld in artikel 3, tweede lid, BARP. De aspiranten bouwen vanaf het moment dat zij een aanstelling krijgen voor de duur van een proeftijd - na het tweede jaar van de opleiding - op voor het specifiek deel van het AFUP-pensioen. Indien de duur van de opleiding korter is dan twee jaar, in geval van niveau 2, dan blijft het deelnemerschap volgen uit de aanstelling na het afronden van de opleiding.

Artikel B.3, tweede lid, van het Afup-opbouwreglement zal nog dit jaar worden gewijzigd zodat voormelde afspraak wordt geformaliseerd.

8. Rijbewijs (artikel 8 Regeling aanstellingseisen politie 2002)

Uitgangspunt is dat de aspirant op het moment van aanstelling in het bezit is van het rijbewijs B. Indien hiervan nog geen sprake is, dient hij dit rijbewijs te behalen binnen twee jaar na aanstelling. Het rijbewijs B, dan wel de plicht om het behalen, is dan ook een vereiste in het kader van de aanstelling. Zonder rijbewijs kan een executieve functie immers niet volwaardig worden uitgevoerd.

Het hebben dan wel behalen van het rijbewijs is primair een verantwoordelijkheid van de ambtenaar en kan aldus worden vergeleken met het behalen van een vereist vooropleidingsniveau om tot de politie te kunnen worden toegelaten. Dit uitgangspunt heeft geen wijziging ondergaan door de invoering van het nieuwe politieonderwijs.

Relevant is dat het vijfde kwartiel een kernopgave bevat waarin met een politieauto dient te worden gereden. Het hebben van een rijbewijs B is hiervoor vereist. Feitelijk betekent dit dat de aspirant die op het moment van aanstelling nog niet beschikt over het rijbewijs B dit binnen 1 jaar na de aanstelling, bedoeld in artikel 3, eerste lid, van het BARP, dient te behalen. Indien de betrokkene niet slaagt voor zijn rijexamen, dan bestaat de mogelijkheid om eerdergenoemde kernopgave te verschuiven. Indien betrokkene na 2 jaar nog niet beschikt over het rijbewijs B, kan het bevoegd gezag besluiten niet over te gaan tot een



Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
7 van 11

aanstelling in tijdelijke dienst voor een proeftijd van één jaar, als bedoeld in artikel 3, tweede lid, van het Barp. In dat geval kan ontslag plaatsvinden.

9. Ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie (ATH-functionaris) stapt over naar de politieopleiding (circulaire van 21 augustus 2002, kenmerk EA2002/81885, Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2001-2003) Onderdeel I, sub 4a, en artikel 6 van het Besluit bezoldiging politie (Bbp))

De in vaste dienst aangestelde ATH-functionaris die de initiële opleiding wenst te volgen, wordt ontslag verleend uit de ATH-functie onder gelijktijdige aanstelling als aspirant met een gemiddelde werkweek van 36 uur. Bij de aanstelling tot aspirant wordt een terugkeergarantie verleend, in die zin dat bij voortijdige beëindiging van de opleiding of het niet voldoen aan de eisen van geschiktheid of bekwaamheid hij weer wordt aangesteld in een passende ATH-functie binnen de formatieve ruimte van het korps.

Tijdens de opleiding behoudt de functionaris de salarisschaal uit zijn vorige functie. Deze afspraak uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie is neergelegd in artikel 6, vijfde lid, van het Besluit bezoldiging politie. Indien de ambtenaar wordt ontslagen uit zijn ATH-functie om de initiële opleiding te gaan volgen, gaat voor hem tijdens de opleiding geen salarisschaal gelden met een lager maximum salaris dan dat van de voor hem geldende salarisschaal. De periodiekdatum wijzigt niet. Deze aspirant valt derhalve niet onder het salarisregime van de reguliere aspirant. De vraag of deze aspirant een periodiek kan worden toegekend, moet worden beoordeeld aan de hand van het bepaalde in artikel 9 van het Besluit bezoldiging politie. Dat betekent onder meer dat jaarlijks een periodiek wordt toegekend indien de ambtenaar zijn functie naar behoren vervult. Zijn functie is in dit geval niet meer zijn ATH-functie maar de functie van aspirant.

Na succesvol afronden van de opleiding geldt voor de desbetreffende ambtenaar de schaal behorende bij de (executieve) functie waarin hij wordt aangesteld.

In de rechtspositieregeling dient de terugkeergarantie nog te worden opgenomen.

10. Beoordelingen (artikel 100, eerste lid, en artikel 71 van het Barp)

De aspirant valt niet onder het regime van artikel 71. In artikel 100 is immers bepaald dat artikel 71 niet van toepassing is op de aspirant. Dit betekent niet dat er geen basis is om de aspirant op zijn functioneren te beoordelen. Ook zonder wettelijke basis kan het bevoegd gezag uiteraard een beoordeling opstellen. Een beoordeling is niets anders dan een managementinstrument dat kan dienen bij beheersbeslissingen (bevorderingen, verlengingen van aanstellingen etc.) voor de werkgever terwijl het voor de werknemer een informatiebron kan zijn hoe zijn werkgever over hem denkt. In het geval van de aspirant gelden er vaste beoordelingsmomenten. Dit betreft in ieder geval de momenten waarop een



salarisverhoging plaats kan vinden en het moment waarop een oordeel moet worden gegeven over de voortzetting of wijziging van de aanstelling.

11. Beëindiging van het dienstverband van de aspirant (artikel 89 van het Barp)

De situatie kan zich voordoen dat ondanks een gedegen selectie, de aspirant niet geschikt blijkt voor het politievak.

Aan het einde van de aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 3, eerste lid, van het Barp, wordt door het LSOP vastgesteld of de aspirant aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoet. Indien de aspirant niet voldoet aan deze eisen binnen de gestelde termijn van (maximaal) twee jaar dan wordt eervol ontslag verleend door het bevoegd gezag.

Voldoet de aspirant wel aan de gestelde eisen dan volgt een aanstelling voor een proeftijd.

Indien de aspirant tegen het einde van proeftijd niet voldoet aan de eisen van bekwaamheid of geschiktheid, wordt hem eervol ontslag verleend.

Ook tussentijds, voor het verstrijken van de tijdelijke aanstelling of de proeftijdaanstelling, kan eervol ontslag volgen. In het vierde lid van artikel 89 van het Barp is aangegeven dat eervol ontslag volgt indien de aspirant niet over de geschiktheid blijkt te beschikken die voor de dienst is vereist. Een aspirant kan weliswaar aan de in het kader van zijn opleiding gestelde kwalificatie-eisen voldoen, maar toch niet de geschiktheid bezitten die voor de dienst wordt vereist. Bij dit tussentijds ontslag moet een opzegtermijn in acht worden genomen.

In het zesde lid van artikel 89 van het Barp is bepaald dat de aspirant aan het einde van de initiële opleiding niet aan de gestelde kwalificatie-eisen voldoet, eervol ontslag wordt verleend. Dit ontslag kan derhalve ook volgen nadat een vaste aanstelling is verleend. Afhankelijk van de opleidingsduur kan de aspirant immers reeds gedurende het volgen van de opleiding een vaste aanstelling verkrijgen.

Schematisch kan een en ander als volgt worden weergegeven

89, 1 ^e lid	aspirant (art. 3, 1 ^e lid) wordt eervol ontslag verleend
	aan einde van de aanstelling in tijdelijke dienst
	indien hij niet voldoet aan gestelde kwalificatie-eisen
89, 2 ^e lid	<ul style="list-style-type: none">Aspirantambtenaar voor uitvoering politietaak wordt eervol ontslag verleend
	tegen einde proeftijd (art. 3, 2 ^e lid)
	indien hij niet voldoet aan de eisen van bekwaamheid of geschiktheid

89, 4 ^e lid	<ul style="list-style-type: none">• aspirant gedurende initiële opleiding• ambtenaar voor uitvoering politietaak of AT-ambtenaar gedurende de proeftijd kan eervol ontslag worden verleend
	met inachtneming van een opzeg(gings)termijn
	indien hij niet de geschiktheid blijkt te bezitten die voor de dienst wordt vereist
89, 6 ^e lid	aspirant (aangesteld o.g.v. art. 3, 2 ^e en 3 ^e lid) wordt eervol ontslag verleend
	tegen het einde initiële opleiding
	indien hij niet voldoet aan gestelde kwalificatie-eisen

B. Andere studenten dan de aspirant

1. Afbakening van de groep (artikel 1, eerste lid, onder c, van het Barp)

In alle gevallen betreft dit personeel dat al is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak (op welk niveau dan ook). Het personeel gaat zich verder bekwamen in de politietaakuitvoering en volgt daartoe een vervolgopleiding.

2. Algemeen uitgangspunt

Bij instap in en gedurende de vervolgopleiding wijzigt er voor dit personeel in het algemeen niets op rechtspositioneel gebied. Er is geen andere aanstelling nodig, de betrekkingsovergang wijzigt niet, er geldt geen ander salarisregime, de periodiekdatum wijzigt niet, de ambtenaar behoudt ook tijdens de vervolgopleiding zijn rang, opbouw van Afup-specifiek ondervindt geen wijziging. Zoals ook geldt voor de aspirant, biedt het LSOP een aangepast leertraject voor de ambtenaar die in deeltijd werkzaam is. In dat geval zullen de duur van de opleiding en de betrekkingsovergang aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Een kanttekening is wel op zijn plaats. De ambtenaar die een betrekkingsovergang kent van gemiddeld 38 uur per week (of meer) dient er zich van bewust te zijn dat het onderwijs op maximaal 36 uur per week is gebaseerd. Indien de betrekkingsovergang geen wijziging ondergaat, zal de ambtenaar in het praktisch opleidingsdeel derhalve relatief meer uren moeten werken. Dit gegeven kan aanleiding zijn voor de ambtenaar om te verzoeken zijn betrekkingsovergang gedurende de opleiding op het niveau van 36 uur gemiddeld per week te brengen.

3. Geneeskundige keuring (artikel 7, vierde lid, van het Barp)

Op grond van artikel 7 van het Barp gelden voor de ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, aanstellingseisen. Onder meer dient de ambtenaar te voldoen aan de eisen van medische geschiktheid.

Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
10 van 11

In het vierde lid van artikel 7 is bepaald dat indien de ambtenaar wordt aangesteld in een andere functie, hij opnieuw aan een geneeskundig onderzoek kan worden onderworpen. Dit kan slechts het geval zijn indien de ambtenaar voor het vervullen van die nieuwe functie aan andere medische eisen dient te voldoen dan voor zijn oude functie. Deze eis vloeit voort uit het bepaalde in de Wet op de medische keuringen. Uitgangspunt van die wet is dat er geen keuringen plaatsvinden als daar geen specifieke aan de functie ontleende reden voor is. Uitsluitend indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald, is een medische keuring toegestaan.

Voor de bepaling van die eisen kan worden aangesloten bij de in de bijlage bij de Regeling aanstellingseisen politie aangegeven medische vereisten. Hoewel de regeling niet rechtstreeks toepasselijk is op de hier bedoelde groep, kan uit de gegevens uit de bijlage worden afgeleid aan welke nadere eisen de ambtenaar zal moeten voldoen.

4. Het verlof (artikel 17 Barp)

Inroosting van verlof vindt formeel plaats door het korps. Het korps dient evenwel in te roosteren in zeer nauwe samenspraak met het LSOP. Gelet op het onderwijsprogramma zal er feitelijk sprake zijn van inroosting door het LSOP.

5. De surveillant gaat naar een vervolgopleiding

Ook de surveillant behoort tot de hier bedoelde groep. Deze ambtenaar voert in zijn functie van surveillant reeds de politietaken uit. Indien de surveillant zich verder gaat bekwamen gaat ook hij de vervolgopleiding volgen. In mijn circulaire van 21 augustus 2002, kenmerk EA2002/81885, heb ik reeds aandacht besteed aan de surveillant die een opleiding gaat volgen op niveau 3 of hoger. In die circulaire is een oplossing geformuleerd voor de door (enkele) korpsen aangegeven problematiek. Met name gelet op het hiervoor vermelde algemene uitgangspunt alsmede de bepaling van de groep, dient de aangegeven oplossing echter te worden herroepen. De in die circulaire aangegeven handelwijze ten aanzien van de surveillant dient u als vervallen te beschouwen.

De surveillant behoudt in alle gevallen zijn rechtspositie tijdens de (vervolg)opleiding. Zijn aanstelling dient geen wijziging te ondergaan. Dat betekent tevens dat hij zijn rang behoudt.

Indien een surveillant de opleiding op niveau 3 (of hoger) volgt, kan hij volgens de Bewapeningsregeling politie thans niet met het pistool worden bewapend. Evenals de aspirant echter zal ook de surveillant in het opleidingstraject van niveau 3 (of hoger) op enig moment met het pistool bewapend dienen te zijn. De Bewapeningsregeling politie zal dan ook worden gewijzigd.



Datum
28 juli 2003

Kenmerk
EA2003/74011

Blad
11 van 11

Ik verzoek u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te stellen.

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

J.C. Goet

