

De korpsbeheerders van de regiokorpsen en het
Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD)
De regiokorpschefs en de korpschef van het KLPD
Voorzitter Algemeen Bestuur VTSPN

- i.a.a.: Nederlands Politie Instituut (NPI)

Onderwerp

Rechtspositie medewerkers Dienst Speciale
Interventies(DSI) en de Aanhouding en
Ondersteunende Éénheden (AOE'n)

Hiermede bericht ik u het volgende.

Door middel van mijn brieven van 10 augustus 2006, kenmerk: 2006 – 0000263020 en van 5 oktober 2006, kenmerk: 2006 – 0000271103, berichtte ik u met betrekking tot bovenvermeld onderwerp onder meer dat met de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (CGOP) nog geen overeenstemming was bereikt en dat nader overleg zou moeten plaatsvinden over de diverse rechtspositionele aspecten.

Teneinde de voortgang van de reeds in gang gezette werving- en selectieprocedure niet verder te stagneren, heb ik vooruitlopend op het bereiken van overeenstemming met de CGOP toen besloten, terugwerkend tot 1 juli 2006, de in de brief van 10 augustus 2006 genoemde toelagen / vergoedingen aan de medewerkers die hiervoor in aanmerking kwamen, alvast toe te kennen.

Resultaat nader overleg met CGOP

Inmiddels heb ik met de CGOP overeenstemming bereikt over de rechtspositie van bedoelde DSI /AOE medewerkers, waaronder definitief vastgestelde vergoedingen / toelagen en overige rechtspositionele arbeidsvoorwaarden, waarover hierna meer.

De definitieve vergoedingen / toelagen zijn thans als volgt bepaald.

- I. De toekenning per maand van een toelage van **15%** van het maximum van het salaris in de eigen schaal van de medewerker
- II. De toekenning van een toelage voor afkoop van consignatie en onkosten (uitgaven) van **€ 625,--** bruto per maand.
- III. De toekenning van een kledingonkostenvergoeding van **€ 1.155,--** bruto per jaar voor de aanschaf van oversized burgerkleding, schoeisel en sportkleding (zonder politielogo)

Datum

17 juli 2007

Ons kenmerk

2007-0000235080

Onderdeel

Directie Politie/afd.
Arbeidsvoorwaarden-
beleid

Inlichtingen

mr W.F. Saris MPA
T 070 - 4267322
F 070 - 4267440

Uw kenmerk

--

Blad

1 van 5

Aantal bijlagen

1

Bezoekadres

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres

Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Internetadres

www.minbzk.nl

Datum
17 juli 2007

Ons kenmerk
2007-0000235080

Onderdeel
Directie Politie/afd.
Arbeidsvoorwaarden-
beleid

Blad

Ad I

Deze toelage is bedoeld ter compensatie van de hoge paraatheid van deze categorie medewerkers en dient tevens als arbeidsmarktinstrument (werving en behoud). Voorts is deze toelage ook ingegeven door de feitelijk hoge inzet van deze medewerkers bij deze specialistische éénheid en de onvoorspelbaarheid van deze inzet, dit naast het feit dat de functie zware fysieke eisen stelt aan de inzetbaarheid en het gegeven dat deze functie een groot veiligheids- en afbreukrisico kent.

In deze toelage zit niet de operationele toelage.

De operationele toelage zal worden toegekend ex artikel 14 van het Besluit bezoldiging politie (Bbp).

De hoogte van de 15% toelage zal automatisch wijzigen door algemene salarismaatregelen in de sector politie. Deze toelage is immers gekoppeld aan het salaris.

Ad II.

Deze toelage is een afkoopbedrag voor consignatie (piket) en, uitgaven voor kleine kosten en maaltijden om zodoende de grote administratieve belasting (overleggen en inname van bonnetjes en het opmaken van declaraties) te voorkomen.

Ad III

Bij de inzet van medewerkers van de AOE en de DSI dient onder omstandigheden, in verband met het onzichtbaar voeren van een wapen en overige uitrusting, oversized burgerkleding te worden gedragen. Daarnaast dient sportkleding (zonder politielogo) en schoeisel te worden aangeschaft. De hiervoor te maken kledingonkosten dienen uit genoemd bedrag te worden betaald.

Indexering vergoedingen

De vergoedingen genoemd in II en III van deze brief zullen jaarlijks worden aangepast aan de door het Centraal Planbureau (CPB) in het Centraal Economisch Plan (CEP) gepubliceerde consumentenprijsindex. Concreet betekent dit dat de korpsen jaarlijks een brief van BZK zullen ontvangen waarin de gewijzigde toelagen / vergoedingen als onder II en III genoemd, alsmede de ingangsdatum staan vermeld.

Evaluatie

3 jaar na de ingangsdatum van de thans overeengekomen rechtspositionele voorwaarden zal binnen de CGOP worden geëvalueerd of het vergoedingenniveau nog steeds adequaat is.

Datum
17 juli 2007

Ons kenmerk
2007-0000235080

Onderdeel
Directie Politie/afd.
Arbeidsvoorwaarden-
beleid

Blad

Indien de fiscale regelgeving in de periode van 3 jaar meer dan marginaal wijzigt en negatieve gevolgen heeft voor de medewerkers zal dit leiden tot nader overleg binnen de CGOP.

Loopbaanbeleid (in- door – en uitstroom)

- De politieambtenaar (in vaste dienst bij een politiekorps) wordt met toepassing van artikel 4a Barp tijdelijk voor bepaalde tijd aangesteld in salarisschaal 7, met dien verstande dat benoeming in de functie van “medewerker AOE”, pas zal plaatsvinden wanneer de AOE-opleiding met een positief resultaat is afgesloten. Dit betekent dat de medewerker tijdens de opleidingperiode nog niet wordt benoemd in de functie van medewerker AOE en nog niet feitelijk inzetbaar is. Een medewerker die bij een positief eindresultaat van de sollicitatieprocedure zal worden toegelaten tot de AOE-opleiding en wordt bezoldigd volgens salarisschaal 6 Bbp, zal pas in salarisschaal 7 worden bezoldigd wanneer de AOE-opleiding succesvol is afgesloten.
- Drie jaar na aanstelling en benoeming in de functie van AOE-medewerker, wordt de medewerker, indien de functie blijkens uitgebrachte en vastgestelde positieve beoordelingen volledig en naar behoren is vervuld, geplaatst in de functie van senior medewerker en per gelijke datum ingedeeld in salarisschaal 8.
- De medewerker kan doorgroeien naar een leidinggevende functie, uiteraard niet eerder dan wanneer hij aan alle gestelde functie-eisen voldoet.
- In de laatste 2 jaar van indeling binnen het stelsel dient – voor zover van belang – de medewerker in de gelegenheid te worden gesteld zich voor te bereiden op het bezetten van een andere passende functie binnen het korps van herkomst, dan wel bij de eigen politieorganisatie. Naar verluidt treden ook politieambtenaren in dienst van het KLPD /DSI, waarbij een terugkeergarantie naar een korps van herkomst niet aan de orde is. Deze medewerkers zullen uiteraard ook tijdig voor het einde van de DSI – periode moeten worden voorbereid op het verwerven van een andere passende functie binnen het KLPD.
- Een tijdig opgemaakt persoonlijk ontwikkelings plan (pop) dient deel uit te maken van het proces van terugkeer naar het korps van herkomst, dan wel van de procedure van het verwerven van een andere passende functie bij het KLPD.

Aan de aanstellingsbeschikking waarin de hoofdlijnen van de rechtspositie zullen zijn opgenomen, dient een personeelsarrangement onlosmakelijk te worden verbonden. In dit arrangement dienen vooraf de rechtspositionele voorwaarden en de schriftelijke afspraken als bedoeld in artikel 4a, 2^e lid van het Barp te worden opgenomen. Met name dient hierin te worden opgenomen de wijze waarop uitvoering zal worden gegeven aan de loopbaanplanning, de

Datum
17 juli 2007

Ons kenmerk
2007-0000235080

Onderdeel
Directie Politie/afd.
Arbeidsvoorwaarden-
beleid

Blad

terugkeergarantie en de periodiciteit van functioneringsgesprekken en beoordelingen, waarvan verslagen dienen te worden opgemaakt en door alle betrokken partijen te worden ondertekend. De loopbaanplanning tijdens de aanstelling bij de AOE/DSI dient te worden vormgegeven zoals hierboven is beschreven.

Dit arrangement wordt door alle betrokken partijen ondertekend en maakt volledig deel uit van de rechtspositie van de medewerker.

Zij-instroom ("groen naar blauw")

Ter zake van de inschaling van zij-instromers stel ik vast dat het Barp niet voorziet in een sluitend regime dat van toepassing is op de aanstelling bij de politie van deze instromers, die een (soortgelijke) specialistische functie bij het ministerie van defensie hebben vervuld. Deze belangstellenden voor de AOE hebben enige relevante werkervaring en hebben bij sollicitatie al een bepaald salaris verworven. Dit gegeven verklaart waarom ik, tot nadere besluitvorming, bepaal dat deze categorie personen bij aanstelling binnen het stelsel bij de politie in salarisschaal 6 Bbp wordt ingeschaald.

Aanstelling en loopbaan zij-instromer

- 1^e jaar: aanstelling als aspirant ex artikel 3, 1^e lid Barp; aanstelling in tijdelijke dienst voor de duur van de initiële opleiding, met een maximum van 2 jaar; deze medewerker wordt, zoals hiervoor aangegeven, bij indiensttreding ingeschaald in salarisschaal 6 Bbp als aspirant.
- 2^e jaar: bij afsluiting van het 1^e jaar met een positief resultaat, start de medewerker de AOE-opleiding van 17 weken (postinitieel)
- bij een positief resultaat van de postinitieële opleiding voldoet de medewerker aan de gestelde kwaliteitseis van "medewerker AOE" en wordt deze medewerker als ambtenaar in tijdelijke dienst met een proeftijd van 1 jaar aangesteld, benoemd in de functie van "medewerker AOE", en belast met de uitvoering van politietaken (AOE-taken), ex artikel 3, 2^e lid, juncto artikel 3a Barp, onder gelijktijdige indeling in salarisschaal 7 Bbp. De toelagen / vergoedingen, genoemd onder I, II en III in deze brief worden per datum benoeming in de functie toegekend.
- Na afloop van de proeftijd vindt aanstelling plaats in vaste dienst, tenzij tegen de aanstelling in vaste dienst bedenkingen bestaan (artikel 3, 3^e lid Barp)
- 3 jaar nadat de medewerker de functie van AOE-medewerker blijkens uitgebrachte en vastgestelde beoordelingen volledig en naar behoren heeft vervuld, wordt hij in aanmerking gebracht voor aanwijzing in de functie van senior medewerker en gelijktijdige indeling in salarisschaal 8 Bbp.
- de medewerker zal binnen de termijn van 6 jaar na aanstelling de gehele initiële opleiding moeten afronden. Het spreekt voor zich dat de

Datum
17 juli 2007

Ons kenmerk
2007-0000235080

Onderdeel
Directie Politie/afd.
Arbeidsvoorwaarden-
beleid

Blad

medewerker binnen de gestelde termijn de gelegenheid wordt geboden om de opleiding af te ronden

- ook de zij-instromer zal tijdig voor de afloop van de AOE-periode – voor zover van belang – in het kader van de loopbaanplanning op gelijke wijze moeten worden voorbereid voor het verwerven van een andere passende functie bij het regiokorps dat hem heeft aangesteld (terugkeergarantie)
- indien de zij-instromer niet slaagt voor de AOE-opleiding, wordt hij in de gelegenheid gesteld de initiële politieopleiding af te ronden
- indien de initiële opleiding niet met een positief resultaat wordt afgerond, wordt de ambtenaar eervol ontslagen.

Maximale plaatsingstermijn

In artikel 4 van de “Regeling aanhoudings- en ondersteuningseenheid en samenwerking speciale eenheden (Staatscourant 3 januari 2007) is de maximale termijn gedurende welke de ambtenaar ononderbroken deel mag uitmaken van deze eenheid, gesteld op 6 jaar. De mogelijkheid van verlenging is in deze Regeling niet opgenomen. De mogelijkheid wordt bezien of er betere manieren zijn om het beoogde doel van deze bepaling te bereiken. Naar verwachting zal in 2007 deze bepaling zijn geëvalueerd en zo nodig zijn aangepast. Hieromtrent zult u tijdig worden geïnformeerd, onder meer of de termijn zou kunnen worden verlengd en, in bevestigend geval, onder welke voorwaarden.

Toekenning toelage van schaal 6 naar schaal 7

Door enkele regiokorpsen blijkt aan medewerkers die in salarisschaal 6 zijn ingedeeld, tijdens de AOE-opleiding een “*waarnemingstoelage*” te zijn toegekend, zijnde het verschil tussen salarisschaal 6 en salarisschaal 7. Zowel formeel als feitelijk is deze toekenning onjuist, omdat de medewerker de functie waarvoor hij nog moet worden opgeleid niet kan waarnemen. Voorts is er geen grondslag die een dergelijke toelage in dit geval rechtvaardigt.

Ik verzoek u het betreffende personeel van mijn besluit in kennis te stellen en van de datum van berichtgeving aantekening te houden.

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

J.C. Goet