



> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

De korpsbeheerders en de korpschefs van de politiekorpsen  
De voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van het College van  
Bestuur van de Politieacademie  
De voorzitter van het Algemeen Bestuur en de algemeen directeur van de VtsPN  
  
cc. de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP

**Directoraat-Generaal  
Politie**

Programma Personeel en  
Materieel

Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Contactpersoon**

L.A. Keyenberg

T (070) 4267038  
lennart.keyenberg@dgv.minve  
nj.nl

Datum 2 november 2011  
Betreft Salarismaatregel aspiranten

**Kenmerk**  
2011-2000482244

Vanuit de korpsen worden aan het ministerie regelmatig vragen gesteld over de salarismaatregel die in het kader van de Packagedeal is afgesproken. Ook krijg ik signalen dat de salarismaatregel niet overal op dezelfde wijze wordt uitgevoerd. Een bijzonder punt van aandacht is de wijze waarop korpsen kunnen omgaan met de inschaling van aspiranten met werkervaring. In deze brief zal ik u daar nader over informeren.

De salarismaatregel komt er kort gezegd op neer dat aspiranten, die in de periode van 1 november 2010 tot en met 31 oktober 2013<sup>1</sup> beginnen aan hun opleiding 50% gekort worden op hun salaris tijdens het theoretische deel van de opleiding (het zogenaamde 'instituuqtartiel'). Tijdens het praktische deel van de opleiding (het zogenaamde 'praktijkartiel') ontvangt de aspirant 100% van het salaris. Deze maatregel geldt gedurende de gehele opleidingsperiode. In de uitwerking van de salarismaatregel dient het salaris over de gehele opleidingsperiode gelijkmatig verdeeld te worden door het salaris op gemiddeld 75% te stellen (indien het aantal instituutartielen gelijk is aan het aantal praktijkartielen). Hierdoor worden de administratieve lasten zoveel mogelijk beperkt. Tenslotte is in de Packagedeal afgesproken dat de maatregel geldt voor alle nieuw aan te stellen aspiranten, zij het uitsluitend initieel (de maatregel geldt in dat verband dus niet voor de zogenaamde "recherchekundige zij-instromers").

Zoals u weet heb ik met de bonden deze salarismaatregel getroffen om de financierbaarheid van de sterkteafpraak te kunnen waarborgen. Ik verwacht dan ook een strakke uitvoering van deze maatregel door de korpsen, aangezien het op peil houden van de operationele sterkte én de betaalbaarheid daarvan van zeer groot belang is voor de politie ('evenwicht tussen sterkte en geld').

Bij de werving van aspiranten kan het echter zo zijn dat korpsen aspiranten willen aanstellen die over enige werkervaring beschikken. Vanuit de korpsen wordt in dat kader regelmatig gevraagd hoeveel manoeuvreerruimte zij hebben om met kandidaat-aspiranten over het salaris te onderhandelen.

<sup>1</sup> Door de publicatie van de regelgeving ter zake in het Staatsblad heeft de verlaging de facto effect gekregen te rekenen van 11 juni 2011.

De politierechtspositie bepaalt daarover dat het bevoegd gezag slechts in uitzonderlijke individuele situaties van de hoofdregel omtrent de inschaling van het salaris kan afwijken. Dit heeft tot doel het voorkomen van onwenselijke inkomensverschillen tussen aspiranten die deel uitmaken van dezelfde groep en die hetzelfde opleidingstraject volgen. In de toelichting op de regelgeving ter zake is opgenomen dat alleen aan de hand van een concrete individuele situatie kan worden beoordeeld of er daadwerkelijk sprake is van een uitzonderlijk individueel geval. Het moet dan gaan om zodanig bijzondere kennis, een zodanig bijzondere specialisatie dan wel een zodanig bijzonder arbeidsverleden van een kandidaat, dat dit een hogere toelage aan die aspirant rechtvaardigt.

**Datum**  
2 november 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000482244

Ik hecht er daarom aan om te benadrukken dat de korpsen bovengenoemde bevoegdheid van het bevoegd gezag met terughoudendheid moeten toepassen. Een te grote diversiteit in het salaris van aspiranten die deel uitmaken van dezelfde lichte zet het doel van deze Packagedealafsprake, namelijk borging van de instroom in de sector, onder druk. Daar komt bij dat de inschaling van aspiranten tevens goed moet aansluiten bij de opleidingssituatie en het behoud van voldoende perspectief van inkomensgroei na de afronding van de opleiding.

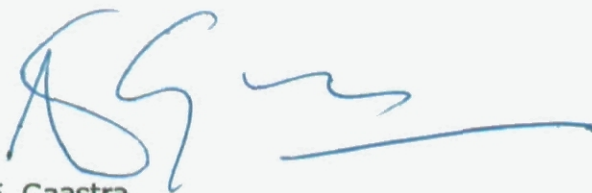
Voor ATH-ambtenaren die willen solliciteren naar een executieve functie en daarvoor een initiële opleiding willen gaan volgen geldt dat zij niet onder de salarismaatregel vallen, omdat zij al een aanstelling bij de politie hebben. In een dergelijke situatie beslist het korps zelf of zij een ATH-functionaris wil laten deelnemen aan de initiële opleiding en onder welke (financiële) voorwaarden dat geschiedt. De financiële gevolgen zijn dan voor rekening van het korps.

Voor overige uitzonderingen op de salarismaatregel dan wel het bieden van een compensatie aan aspiranten voor de korting, is geen ruimte.

Ik verzoek u overeenkomstig het voorgaande te handelen in deze materie.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en verzoek u belanghebbenden over de inhoud van deze brief in kennis te stellen.

Hoogachtend,  
De Minister van Veiligheid en Justitie,  
namens deze,



A.F. Gaastra

*Directeur Politie*