

# BELEIDSKADER ARBEIDSVOORWAARDEN POLITIETOP

*(meest recente exemplaar, gewijzigd in oktober 2007)*

## Inleiding

Topfunctionarissen in de publieke sector, waaronder de top van de Nederlandse politie, vervullen een voorbeeldfunctie. Dit geldt ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Ook en vooral bij deze groep politieambtenaren is het daarom van belang dat de arbeidsvoorwaardelijke regelgeving juist wordt toegepast.

Dit beleidskader geeft de uiterste grenzen aan waarbinnen de korpsbeheerders kunnen beslissen over de arbeidsvoorwaarden bij de aanstelling van ambtenaren in de politietop en bij overige rechtspositionele besluiten ten aanzien van deze ambtenaren.

Dit kader is daarmee niet anders dan de vastlegging en verduidelijking van bestaande regelgeving en daarmee bedoeld als het uitdragen van de correcte toepassing van bestaand beleid en regelgeving.

In het beleidskader is rekening gehouden met het kabinetsstandpunt dat voor de gehele publieke sector een evenwichtig en maatschappelijk aanvaardbaar bezoldigingsbeleid moet gelden. In dit verband acht het kabinet een helder en duidelijk plafond voor de inkomensvorming in de publieke sector een voorwaarde. In dit beleidskader is een dergelijk plafond voor de politietop opgenomen.

Hoewel dit beleidskader past bij de uitgangspunten en de geest van de wetgeving die op basis van het advies van de Adviescommissie beloning en rechtspositie ambtelijke en politieke topstructuur (commissie Dijkstal) is opgesteld voor het topmanagement bij de Rijksoverheid, kan er aanleiding zijn de betreffende regelgeving te herzien door toekomstige besluitvorming over het beloningsbeleid in het publieke domein.

## Algemeen

Bij het opstellen van het beleidskader zijn de volgende drie uitgangspunten gehanteerd, te weten:

1. er is een duidelijk plafond,
2. de rechtspositie is bepalend en
3. de bezoldiging bestaat voor het leeuwendeel uit het salaris. Toelagen en uitkeringen kunnen aanvullend op het salaris worden toegekend maar hebben altijd een directe relatie met een prestatie, kosten of een aantoonbare arbeidsmarktsituatie.

Het bevoegde gezag volgt bij de aanstelling van ambtenaren in de politietop het beleidskader. Ook bij de overige rechtspositionele besluiten (bijvoorbeeld bevordering of het opdragen van een andere functie) wordt het beleidskader gevolgd.

Bij twijfel over de passendheid van de arbeidsvoorwaarden dan wel noodzaak tot afwijking van het kader, is het aangewezen deze ter toetsing voor te leggen aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, directie Politie, afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid.

## Doelgroep

Het beleidskader is opgesteld ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de ambtenaren in de politietop. Het betreft alle ambtenaren in de schalen 16, 17 en 18 van het Besluit bezoldiging politie. Bepalend is naar welke salarisschaal de ambtenaar wordt bezoldigd. Thans betreft het landelijk circa 100 ambtenaren.

Met betrekking tot de aanstelling van ambtenaren verdient nog opmerking dat het Besluit algemene rechtspositie politie twee hoofdvormen van aanstelling kent. Het betreft

1. de reguliere aanstelling in tijdelijke of vaste dienst op grond van artikel 2 van het Besluit algemene rechtspositie politie en
2. de aanstelling in tijdelijke dienst waarbij delen van de rechtspositie buiten toepassing kunnen worden verklaard op grond van de artikelen 2a of 2b (wanneer er op reguliere wijze geen geschikte kandidaat kan worden gevonden en voor bepaalde categorieën van leidinggevenden; de zogenaamde "opting out" aanstelling).

Het beleidskader ziet op beide vormen van aanstellingen.

Voor de reguliere aanstellingen is afwijking van de bepalingen uit de politierechtspositie niet toegestaan. Het Besluit algemene rechtspositie politie is de algemene rechtspositieregeling voor de politie. Dit besluit bevat een groot aantal aanspraken, rechten en plichten. Ook in het Besluit bezoldiging politie, het Besluit vergoedingen dienstreizen en het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie alsmede de op die besluiten gebaseerde ministeriële regelingen zijn rechtspositionele aanspraken neergelegd. Onder meer deze besluiten en regelingen samen vormen de politierechtspositie. Concreet betekent dit dat de aanstellingsvoorwaarden moeten zijn gegrond op de formele politierechtspositie.

De ambtenaren die worden aangesteld op grond van artikel 2a of 2b van het Besluit

algemene rechtspositie politie (de zogenaamde opting out-aanstelling) vormen in dit verband een bijzondere groep. De politierechtspositie staat immers in dat geval toe dat onderdelen uit de formele rechtspositie buiten toepassing kunnen worden verklaard. Ook in dat geval dient echter te worden gestreefd naar de vormgeving van de individuele rechtspositie die zoveel mogelijk aansluit bij de reguliere bepalingen van BARP, BBP etc.

### Inschaling

Bij alle aanstellingen gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- In het aanstellingsbesluit dient onder meer te worden vermeld in welke functie de betrokkene wordt aangesteld;
- De functie die de betrokkene gaat bekleden is gewaardeerd en ingedeeld in een salarisschaal;
- Deze salarisschaal geldt.

### Betrekkingssomvang

De betrekkingssomvang bedraagt maximaal 38 uur gemiddeld per week. De betrekkingssomvang wijzigt niet indien het de betrokkene wordt toegestaan op grond van artikel 28a van het Besluit algemene rechtspositie politie meer of op grond van 28b van het Besluit algemene rechtspositie politie minder te gaan werken. Bij meer werken ontvangt de persoon een vergoeding overeenkomstig het salaris per uur. De toe te kennen vergoeding telt niet mee voor de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Bij minder werken vindt er een inhouding plaats op het salaris. Omdat de formele betrekkingssomvang niet wijzigt blijft de inhouding op het salaris buiten beschouwing bij de berekening van de vakantie-uitkering. De inhouding op het salaris heeft wel gevolgen voor de structurele eindejaarsuitkering, omdat het genoten salaris minder bedraagt door deze inhouding.

### Maximum inkomensgrens

Hoofregel is dat het totale inkomsten-/vergoedingenniveau in totaal niet meer dient te bedragen dan het huidige ministersalaris. Bij het verschijnen van dit beleidskader (2006) is dat bedrag bepaald op € 127.000 bruto per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast<sup>1</sup>. Indien vanuit arbeidsmarktoverwegingen een hoger inkomen is geïndiceerd, dan voert de betrokken korpsbeheerder hierover overleg met de plaatsvervangend directeur-generaal Veiligheid van het ministerie van BZK. Dit inkomen mag in elk geval nooit hoger zijn dan 130% van het ministersalaris<sup>2</sup>.

Voor het vaststellen van de hoogte van het inkomen wordt uitgegaan van de volgende

---

<sup>1</sup> Voor het jaar 2007 is dit bedrag € 131.960,-. Voor het jaar 2008: € 135.390,- en voor 2009: € 139.825,-.

<sup>2</sup> Voor 2007 is dit bedrag € 171.459,-. Voor 2008 : € 176.008 en voor 2009: € 181.000. De bijgestelde bedragen worden jaarlijks bekend gemaakt.

componenten: salaris, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, arbeidsduur 40 uur en variabele beloningen.<sup>3</sup> Bij de opting out aanstelling kunnen individuele afspraken over financiële arbeidsvoorwaarden worden gemaakt die de kennelijke bedoeling hebben het inkomen te verhogen. Deze worden voor de toets aan de 130%-norm ook meegeteld.

Bij de bepaling van het totale inkomsten-/vergoedingenniveau is het raadzaam reeds op voorhand met de mogelijkheid rekening te houden dat de ambtenaar kan verzoeken om meer uren te gaan werken (toepassing van het hiervoor vermelde artikel 28a van het Bap). Ook die vergoeding maakt immers onderdeel uit van het inkomen.

Indien betrokkene uit publieke middelen gefinancierde inkomsten verwerft uit een ander of uit een voormalige functie dan worden deze voor de toets aan de 130% norm ook meegeteld. Te denken valt hierbij aan de situatie dat bijvoorbeeld een (voormalig) topambtenaar een non-activiteitsinkomen geniet en wordt aangesteld in een van de hiervoor genoemde schalen.

#### Indeling in hogere salarisschaal dan functieschaal

Indeling in een hogere salarisschaal dan de functieschaal is prestatie-afhankelijk. Artikel 74 van het Besluit algemene rechtspositie politie biedt de mogelijkheid de ambtenaar te bevorderen naar een hogere salarisschaal. Indeling in een hogere salarisschaal kan in dit verband plaatsvinden wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke dienstverrichting. Het spreekt vanzelf dat de ambtenaar bij aanstelling nimmer voor deze bevordering in aanmerking kan komen. Het spreekt voorts vanzelf dat bevordering slechts in zeer bijzondere gevallen kan plaatsvinden. Gelet op de criteria (bijzonder loffelijke dienstverrichting en buitengewone toewijding) zal er sprake moeten zijn van een concrete en uitzonderlijke prestatie in de eigen functie.

#### Toelage en uitkering werving en behoud

Op grond van artikel 19 van het Besluit bezoldiging politie (Bbp) kan een maandelijkse toelage worden toegekend om reden van werving en behoud tot een maximum van € 45.400 per kalenderjaar. Op grond van artikel 26 van het Bbp kan een éénmalige uitkering om reden van werving en behoud worden toegekend, eveneens tot een maximum van € 45.400 per kalenderjaar.

De uitkering en toelage kunnen worden toegekend bij schaarste op de arbeidsmarkt, arbeidsmarktknelpunten of onmisbaarheid van individuele deskundigheid. Bij uitstek zijn de uitkering en toelage ook geschikt om te worden ingezet bij de bepaling van de op de persoon toegesneden arbeidsvoorwaarden bij de opting out-aanstelling.

De ambtenaar heeft in het kader van werving en behoud slechts eenmaal recht op het maximale bedrag per kalenderjaar. De uitkering en de toelage werving en behoud mogen in combinatie worden gegeven maar mogen in totaal in geen geval het maximum van één van deze overtreffen.

---

<sup>3</sup> Dit is dus een andere berekeningswijze dan die volgens de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens. Voor die berekeningswijze dient u de wet te raadplegen.

Indien wordt overwogen de betrokkene in het genot te stellen van een uitkering of toelage, dient goed in het oog te worden gehouden dat geen overschrijding van het maximum inkomsten-/vergoedingenniveau plaatsvindt. Reeds in dat verband zal in het algemeen slechts een percentage van het maximumbedrag kunnen worden toegekend. Ook overigens is het niet de bedoeling dat zonder meer het maximale toegestane bedrag wordt toegekend. Er dient een afweging plaats te vinden welk bedrag in de omstandigheden van het geval redelijk is.

Zowel de toelage ex artikel 19 als de uitkering ex artikel 26 is pensioengevend. De toelage en de uitkering vormen geen onderdeel voor de berekening van de eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is immers een percentage van het salaris. De toelage en de uitkering zijn geen onderdeel van het salaris. De uitkering vormt anders dan de toelage niet (mede) een grondslag voor de berekening van de vakantie-uitkering.

### Functioneringstoelage

Aan de functioneringstoelage wordt een prestatie gekoppeld.

De functioneringstoelage (artikel 16 Bbp) wordt alleen toegekend als er sprake is van een zeer goede of uitstekende functievervulling die blijkt uit concrete prestaties. De toelage kan ook worden toegekend in de vorm van een prestatiebeloning voor een te behalen resultaat. Het behalen van resultaatafspraken is dan bepalend voor de toekenning en de uiteindelijke hoogte van de resultaatafhankelijke toelage.

Voor de hier bedoelde functionarissen (schalen 16, 17 en 18) kan de toelage ten hoogste 15% van het salaris bedragen. Dit percentage is het maximum. Het is geen automatisme om de toelage op het maximum te bepalen. De bepaling van de hoogte van de toelage moet zijn gemotiveerd mede aan de hand van de prestatie die is of zal worden geleverd.

De toelage is een percentage van het hoogste bedrag van de voor de betrokkene geldende schaalsalaris. Niet de bezoldiging (salaris inclusief toelagen) maar dit schaalsalaris is de grondslag voor de berekening van deze toelage.

De functioneringstoelage voor de duur van een jaar op grond van artikel 16, eerste lid, van het Bbp vormt geen onderdeel van de bezoldiging en dus ook niet voor de berekeningsbasis van de vakantie-uitkering. Voor de functioneringstoelage voor een langere duur dan een jaar geldt wel dat deze onderdeel is van de bezoldiging en daarmee van de berekeningsbasis van de vakantie-uitkering.

### Representatietoelage

De representatietoelage is geen beloningsinstrument.

De toelage in verband met representatie (artikel 20 Bbp) ziet op kosten van de ambtenaar die voortvloeien uit de eisen die de uitoefening van de functie stelt ten aanzien van het onderhouden van externe contacten. Heeft de betrokkene geen representatieve taken dan is de toelage in het geheel niet aan de orde.

Indien de toelage wordt toegekend, zal een afspraak moeten worden gemaakt over

welke kosten nog afzonderlijk declarabel zouden kunnen zijn. In beginsel zullen alle kosten moeten worden voldaan uit de verkregen representatietoelage.

De toelage bedraagt maximaal 5% van het salaris. Toekenning van het maximum is geen automatisme. Welk percentage wordt gehanteerd voor de tegemoetkoming is afhankelijk van de omvang van de representatieve taken en de daaruit eventueel voortvloeiende kosten. Aan de hand van deze gegevens zal de tegemoetkoming op een redelijk bedrag moeten worden bepaald.

#### Huisvesting

Andere voorzieningen ter zake van huisvesting dan genoemd in het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie zijn niet aan de orde.

Indien wordt besloten de verhuisplicht op te leggen kan de betrokkene in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding. De vergoeding kan betreffen transport van de inboedel, dubbele woonkosten en overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Vergoeding van al deze componenten vindt onder voorwaarden plaats en de vergoedingen zijn ook alle gemaximeerd. Deze voorziening is overheidsbreed nagenoeg gelijk. De voorziening blijft van kracht.

In zeer uitzonderlijke gevallen kan het bevoegde gezag afwijken van de gestelde regels in het Besluit vergoeding verplaatsingskosten. In het algemeen zal er bij de hier bedoelde groep, mede gelet op het bezoldigingsniveau, niet snel sprake kunnen zijn van een bijzondere hardheid indien onverkort toepassing wordt gegeven aan de regels omtrent de verhuiskostenvergoeding.

#### Geen compensatie belastingheffing

Er vindt geen vergoeding ten behoeve van heffingen plaats.

Belastingheffing geschiedt van overheidswege. Het belastingsstelsel is rechtvaardig en geldt voor iedereen. Het past niet om over te gaan tot compensatie van belastingheffing. Er zijn geen situaties aan de orde bij de sector Politie die op enig moment de conclusie rechtvaardigen dat de betrokkene zou moeten worden gecompenseerd voor de belastingheffing die hem treft.

#### Geen vertrekafspraken bij aanstelling

Er worden geen vertrekafspraken gemaakt bij en opgenomen in de aanstelling.

In of bij het aanstellingsbesluit worden geen afspraken opgenomen over vroegtijdig terugtreden met behoud van rechten. Het past niet om vroegtijdig reeds afspraken te maken over mogelijke toekomstige situaties. Dergelijke afspraken kunnen het beeld oproepen dat de betrokkene zonder reële tegenprestatie tot aan zijn pensioen zijn rechten behoudt.

#### Toezenden afschriften van rechtspositionele besluiten

Afschriften van rechtspositionele besluiten worden aan het ministerie gezonden.

Het ministerie ontvangt alle besluiten die de rechtspositie betreffen van de ambtenaren in de schalen 16, 17 en 18. Niet alleen het aanstellingsbesluit, maar ook bijvoorbeeld besluiten tot bevordering, verplaatsing en toekenning van beloningen worden in afschrift gezonden aan:

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
directie Politie en Veiligheidsregio's, afdeling KPMI  
Postbus 20011,  
2500 EA Den Haag