

## REGELING MELDING VERMOEDEN MISSTAND (KLOKKENLUIDERSREGELING) BAR-ORGANISATIE

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

### Artikel 0

#### Dit artikel moet nog worden gesplitst

besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;
- gelet op artikel 15:2 CAR-UWO;
- gelet op overeenstemming met de medezeggenschap;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

### REGELING MELDING VERMOEDEN MISSTAND (KLOKKENLUIDERSREGELING) BAR-ORGANISATIE

#### Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

BAR-organisatie

Gemeenschappelijke regeling tussen de colleges van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk.

werkgever

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie.

medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR, alsmede de persoon die anders dan op basis van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst bij de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie werkzaam is.

m elder

De medewerker die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig deze regeling.

v ertrouwenspersoon

De functionaris die als zodanig door de werkgever is aangewezen.

meldpunt

De Onderzoeksraad Integriteit Overheid, waar de werkgever bij aangesloten is.

vermoeden van een misstand

Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie omtrent:

- a) een strafbaar feit;
- b) een schending van regelgeving of beleidsregels;
- c) het misleiden van justitie;
- d) een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
- e) het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

#### INTERNE MELDINGSPROCEDURE

##### Artikel 2 Melding

Lid 1

De medewerker doet een melding bij zijn leidinggevende, bij de vertrouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het meldpunt (zie artikel 10.a).

Lid 2

Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

##### Artikel 3 Melding door een voormalig medewerker

De voormalig medewerker die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van medewerker kennis heeft gekregen van het vermoeden. Voor de in dit artikel bedoelde voormalig medewerker zijn artikelen 4 tot en met 13 van deze regeling van toepassing.

##### Artikel 4 Identiteit medewerker

Lid 1

De persoon of entiteit bij wie een melding wordt gedaan maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder instemming van de melder. De melder kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

Lid 2

Diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op behoorlijke en zorgvuldige wijze met de identiteit van de melder om.

#### **Artikel 5 Informeren van de werkgever**

De persoon of entiteit bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat de werkgever onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.

#### **Artikel 6 Onderzoek door werkgever**

Lid 1

De werkgever stelt na ontvangst van de mededeling over de melding onverwijld een onderzoek in.

Lid 2

De werkgever zendt aan de melder, dan wel de vertrouwenspersoon, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de melder het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld.

Lid 3

De werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.

#### **Artikel 7 Standpunt werkgever**

Lid 1

De werkgever stelt de melder, dan wel de vertrouwenspersoon, binnen twaalf weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

Lid 2

Indien het standpunt niet binnen twaalf weken kan worden gegeven, wordt de melder, dan wel de vertrouwenspersoon, daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld voordat de termijn is verlopen. Hierin wordt de termijn aangegeven waarbinnen de ambtenaar of entiteit een kennisgeving als bedoeld in het eerste lid ontvangt.

#### **Artikel 8 Jaarverslag**

De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan de werkgever en de ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

### **PROCEDURE BIJ HET MELDPUNT**

#### **Artikel 9 Het meldpunt**

Lid 1

De werkgever is aangesloten bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (voorheen Landelijke Commissie Klokkenuider Gemeentelijke Overheid).

Lid 2

Het meldpunt heeft tot taak een gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.

#### **Artikel 10 Melding bij het meldpunt**

Lid 1

De medewerker kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het meldpunt, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 7;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 7.

Lid 2

Het meldpunt maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder instemming van de melder.

#### **Artikel 10a Rechtstreekse melding bij het meldpunt.**

Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in weg staan, kan de medewerker zich rechtstreeks wenden tot het meldpunt

#### **Artikel 11 Ontvangstbevestiging en onderzoek**

Lid 1

Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.

Lid 2

Het meldpunt draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.

Lid 3

De werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Lid 4

Indien het meldpunt dit voor de oefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.

Lid 5

Ten behoeve van het onderzoek genoemd in lid 4 van dit artikel is het meldpunt bevoegd bij de werkgever alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De werkgever verschaft het meldpunt alle inlichtingen.

Lid 6

Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan een van de leden of aan een deskundige.

Lid 7

Wanneer de inhoud van bepaalde door de werkgever verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

#### **Artikel 12 Niet ontvankelijkheid**

Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
- b. de melder niet valt onder de definitie van melder op grond van deze regeling;
- c. de melder de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd en artikel 10a niet van toepassing is;
- d. de melding niet binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband is geschied.

#### **Artikel 13 Advies van het meldpunt**

Lid 1

Indien de melding ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen twaalf weken zijn bevindingen neer in een advies aan de werkgever. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.

Lid 2

Indien niet binnen twaalf weken een advies kan worden gegeven wordt de melder en/of de vertrouwenspersoon alsmede de werkgever voordat deze termijn is verlopen daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen het advies als bedoeld in het eerste lid gereed is.

Lid 3

Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

#### **Artikel 14 Standpunt werkgever naar aanleiding van het advies van het meldpunt**

Lid 1

De werkgever stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies van het meldpunt de melder alsmede het meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt.

Lid 2

De melder van wie de identiteit niet bekend is gemaakt door het meldpunt zal de werkgever het standpunt via het meldpunt doen toekomen.

Lid 3

Een van het advies afwijkend (nader) standpunt wordt schriftelijk gemotiveerd.

#### **Artikel 15 Jaarverslag**

Lid 1

Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.

Lid 2

In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:

- a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
- b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
- c. het aantal onderzoeken dat het meldpunt heeft verricht;
- d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het meldpunt heeft uitgebracht.

Lid 3

Het jaarverslag wordt aan de werkgever en de ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

### **BESCHERMING TEGEN GEVOLGEN VAN DE MELDING**

#### **Artikel 16 Bescherming van de medewerker**

Lid 1

De medewerker zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval verstaan besluiten tot:

- a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
- b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
- c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
- d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
- f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- g. het onthouden van promotiekansen en
- h. het afwijzen van een verlofaanvraag,

voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de melding.

Lid 2

De werkgever draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.

Lid 3

Het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel geldt ook voor de medewerker die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt in een andere organisatie dan die van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie, volgens een bij die organisatie geldende regeling. De bescherming geldt alleen als de medewerker:

- a. uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
- b. uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de vermoede misstand;
- c. het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
- d. zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem zijn gemaakt door de werkgever.

#### **Artikel 17 Bescherming van de vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 16 lid 1 en 2 tegen benadeling als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.

#### **Artikel 18 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling melding vermoeden misstand BAR-organisatie" of "Klokkenluidersregeling BAR-organisatie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24 december 2013 en bekrachtigd op 21 januari 2014.