

Regeling melding vermoeden misstand Drechtsteden/Zuid Holland Zuid 2015

Gelet:

- Artikel 160 Gemeentewet;
- Artikel 125 quinquies, lid 2 van de Ambtenarenwet;
- Artikel 15:1a CAR-UWO;
- De nota Integriteitsbeleid en de Gedragscode Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid oktober 2015;
- Artikel 8 lid 4 van "Regeling Netwerk Georganiseerd Overleg Drechtsteden" en
- Artikel 4 lid 2 van "Overeenkomst tot vaststelling van een uniforme rechtspositieregeling voor de gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, mede ten behoeve van de gemeenten Alblasterdam, Dordrecht, Hendrik Ido Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht en de gemeenschappelijke regelingen, Dienst Gezondheid en Jeugd Zuid-Holland Zuid en Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid.

Gezien de instemming van de medezeggenschap d.t.v. het Netwerk van Ondernemingsraden Drechtsteden d.d 12 maart 2015.

Besluit:

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hendrik-Ido Ambacht gezien het voorstel van 1 december 2015

Besluit vast te stellen:

Regeling melden vermoeden misstand Drechtsteden/ Zuid-Holland Zuid

Ho ofdstuk I ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkgever: 1.voor de medewerkers van de gemeenten Alblasterdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht: het college van burgemeester en wethouders van de desbetreffende gemeente;
 2. Voor het griffiepersoneel werkzaam bij één van de bovengenoemde gemeenten: de gemeenteraad;
 3. Voor de medewerkers van de Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, de gemeenschappelijke regeling Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid en de Gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid: het dagelijks bestuur van de desbetreffende gemeenschappelijke regeling.
- b. medewerker: degene die bij een van de werkgevers in het netwerk² onder welke titel en hoedanigheid ook, werkzaam is (geweest) of werkzaamheden (heeft) verricht.
 - c. contactpersoon de door de werkgever aangewezen persoon, die:

Integriteit: a. als (eerste) aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die vermoeden hebben van een misstand;

- b. voor de medewerkers, die dilemma's rondom vermoeden misstanden hebben als sparringpartner fungeert, hen begeleidt en adviseert.
- d. vermoeden van een vermoeden van:

een misstand:

- a. schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- b. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- c. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst
- e. melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling
- f. melding: het zich wenden tot de Contactpersoon Integriteit in verband met de melding vermoeden van een misstand door de melder
- g. extern meldpunt: Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO).

Artikel 2 Bescherming van de melder



1. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder zijn instemming
2. 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:
 - 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;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag

Voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de door de melder gedane melding van een vermoeden van een misstand.

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
2. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt ook voor de medewerker die te goeder trouw een vermoeden van een misstand in een andere organisatie dan die van de organisatie waar hij werkzaam is, volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gemeld. 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 of haar zijn gemaakt door de werkgever.
1. De melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de organisatie waar hij werkzaam is.

Artikel 3 De c contactpersoon integriteit

1. De werkgever wijst een of meer contactpersonen integriteit aan. De gemeenteraden kunnen er voor kiezen de contactpersoon van de desbetreffende gemeente aan te wijzen ten behoeve van de griffiemedewerkers.

1. De contactpersoon integriteit heeft tot taak:
 - a. het geven van informatie en advies aan een melder, die hem/haar raadpleegt over een vermoeden van misstand, dan wel over een dilemma op het terrein van integriteit;
 - b. het op verzoek van een melder van een vermoede misstand begeleiden van deze melder bij het doorlopen van de procedure teneinde deze melding goed af te wikkelen;
 - c. het indien nodig en mogelijk verlenen van nazorg aan een melder, die een integriteitcasus heeft gemeld. De contactpersoon integriteit kan betrokkene verwijzen naar interne of externe deskundigen;
 - d. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever over integriteit.
2. De contactpersoon integriteit heeft een geheimhoudingsplicht. Indien de contactpersoon integriteit echter op de hoogte wordt gebracht van misdrijven waarvoor op grond van artikel 160 en 162 Wetboek van Strafvordering een aangifteplicht bestaat, is hij ingevolge deze artikelen verplicht het misdrijf te melden.
3. De geheimhoudingsplicht eindigt niet bij het beëindigen van de functie van contactpersoon integriteit.
1. De contactpersoon integriteit geniet bescherming overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met het vijfde lid, tegen benadeling van zijn/haar rechtspositie als gevolg van de hem/haar bij deze regeling toebedeelde taken.
2. De contactpersoon integriteit maakt jaarlijks een geanonimiseerd 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.

Artikel 4 Het externe meldpunt

1. De werkgever wijst als extern meldpunt aan de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.

2. De Onderzoeksraad Integriteit Overheid heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de werkgever daarover te adviseren.

Hoofdstuk II INTERNE MELDINGSPROCEDURE

Artikel 5 Melding

1. De medewerker doet een melding bij zijn leidinggevende– de naast hogere leidinggevende als de melding de direct leidinggevende betreft - , bij de contactpersoon integriteit of, indien daartoe aanleiding bestaat, rechtstreeks bij het externe meldpunt.
2. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 6 Melding door een ex- medewerker

De ex-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 bij de werkgever. Hij/zij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij/zij in de hoedanigheid van medewerker kennis heeft gekregen van het vermoeden.

Artikel 7 Informeren van de werkgever

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

Artikel 8 Ontvangstbevestiging door de werkgever

1. De werkgever zendt aan de melder of de contactpersoon integriteit bij wie het vermoeden van een misstand is gemeld een ontvangstbevestiging. In het laatste geval stuurt de contactpersoon integriteit de ontvangstbevestiging door aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.
2. De werkgever informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de identiteit van de melder die overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 of 6 een melding heeft gedaan, niet verder bekend wordt dan noodzakelijk is voor de behandeling van de melding.

Artikel 9 Onderzoek door de werkgever

1. De werkgever stelt na ontvangst van de melding onverwijld een onderzoek in.
2. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand.
3. De werkgever kan een deskundige raadplegen.

Artikel 10 Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De werkgever stelt de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan binnen tien weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen tien weken een standpunt kan worden gegeven worden de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De werkgever kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.

Hoofdstuk III EXTERNE MELDINGSPROCEDURE

Artikel 11 Melding bij het externe meldpunt

1. De melder kan zijn/haar vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het externe meldpunt, indien:
 - a. hij/zij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 10;
 - b. hij/zij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 10
1. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.
2. De melding bij het externe meldpunt bevat ten minste:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. de organisatie waar de betrokkene werkzaam is of is geweest;
 - c. de organisatie waarop de melding betrekking heeft;

- d. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
- e. de reden van melding aan het externe meldpunt.

Artikel 12 Ontvangstbevestiging

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de melder.
2. Het externe meldpunt draagt er zorg voor dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.
3. Het externe meldpunt informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het externe meldpunt, tenzij het onderzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.

Artikel 13 Niet ontvankelijkheid

1. Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
 - a. er geen sprake is van een misstand of van een misstand van voldoende gewicht;
 - b. de medewerker niet aantoont dat hij/zij het vermoeden eerst intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, tenzij zwaarwegende belangen toepassing van de interne procedure in de weg staan;
 - c. de medewerker het vermoeden intern aan de orde heeft gesteld volgens deze regeling, maar de termijn waarbinnen de werkgever een inhoudelijk standpunt omtrent het vermoeden van een misstand dient te geven, nog niet verstreken is;
 - d. geen sprake is van een medewerker zoals bedoeld in deze regeling;
 - e. de melding niet binnen redelijke termijn is ontvangen nadat de medewerker op de hoogte is gesteld van het standpunt van de werkgever.
2. Indien de melding niet ontvankelijk is, stelt het externe meldpunt de melder of contactpersoon integriteit en de werkgever hiervan binnen vier weken op de hoogte.

Artikel 14 Onderzoek door het externe meldpunt

1. Wanneer de melding ontvankelijk is, kan het meldpunt indien dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is een onderzoek instellen.
2. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in het eerste lid is het externe meldpunt gerechtigd bij de werkgever alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De werkgever verschaft het externe meldpunt alle inlichtingen.
3. Het externe meldpunt kan een deskundige raadplegen.
4. Wanneer de inhoud van bepaalde door de werkgever verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meldpunt meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 15 Advies en kennisgeving door het externe meldpunt

1. Het externe meldpunt legt binnen acht weken na ontvangst van de melding zijn bevindingen neer in een advies aan de werkgever. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan.
2. Indien niet binnen acht weken een advies kan worden gegeven worden de melder of de contactpersoon integriteit bij wie de melding is gedaan alsmede de werkgever voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Het externe meldpunt kan het advies met ten hoogste vier weken verdagen.
3. Het advies wordt, in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het externe meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, door het externe meldpunt openbaar gemaakt op een wijze die het externe meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
4. Het externe meldpunt maakt zijn advies niet openbaar voordat het standpunt van de werkgever, bedoeld in artikel 16 van deze regeling, is ontvangen, of er twee weken zijn verstreken sinds het advies is gegeven.

Artikel 16 Standpunt bevoegd gezag naar aanleiding van het advies van het externe meldpunt

1. De werkgever stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt en de eventuele consequenties die het daaraan verbindt.
2. Het externe meldpunt zal het standpunt van de werkgever aan de melder doen toekomen.
3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.



Artikel 17 Jaarverslag

1. Jaarlijks wordt door het externe meldpunt een verslag opgemaakt
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 externe meldpunt heeft verricht;
 - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het externe meldpunt heeft uitgebracht.

Dit jaarverslag wordt aan De werkgever en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.

Hoofdstuk IV Slotbepalingen

Artikel 18 Intrekking en Inwerkingtreding

1. De regeling Klokkenluiders van 1 juli 2007 wordt ingetrokken.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 maart 2016.
3. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling melding vermoeden misstand Drechtsteden Zuid-Holland Zuid 2015.

Aldus besloten in de vergadering van 24 februari 2016
Het College van Burgemeester en Wethouders van Hendrik-ido-Ambacht