



**Samenwerkingsverband**  
VO Zuidoost Utrecht

**Medezeggenschapsreglement Medezeggenschapsraad  
Samenwerkingsverband VO Zuidoost Utrecht**

## **Hoofdstuk 1 Algemeen**

### **Artikel 1 Begripsbepaling**

Dit reglement verstaat onder:

- a) wet: de Wet medezeggenschap op scholen (Stb.2006, 658);
- b) bestuur: de directeur-bestuurder van het samenwerkingsverband;
- c) MR: de medezeggenschapsraad als bedoeld in artikel 3, leden 1 en 5 van de wet;
- d) personeel: het personeel dat in dienst is dan wel ten minste 6 maanden te werk gesteld is zonder benoeming bij het samenwerkingsverband en dat werkzaam is bij het samenwerkingsverband en het personeel dat is benoemd of ten minste 6 maanden te werk gesteld zonder benoeming dat werkzaamheden verricht ten behoeve van het samenwerkingsverband.

### **Artikel 2 Werkingsduur en wijzigingen reglement**

1. Het reglement treedt in werking op 1 oktober 2023.
2. Het bestuur legt het reglement en elke wijziging daarvan als voorstel voor aan de MR en stelt het (gewijzigde) reglement slechts vast voor zover het na overleg al dan niet gewijzigde voorstel de instemming van ten minste twee derde deel van het aantal leden van de MR heeft verworven.

## **Hoofdstuk 2 Inrichting van de medezeggenschap**

### **Artikel 3 MR**

Aan het samenwerkingsverband is een MR verbonden. De MR wordt rechtstreeks door en uit het personeel gekozen volgens de bepalingen van dit reglement.

### **Artikel 4 Omvang en samenstelling MR**

De MR bestaat uit twee leden die uit en door het personeel worden gekozen in overeenstemming met dit reglement.

### **Artikel 5 Zittingsduur**

1. Een lid van de MR heeft zitting voor een periode van vier jaar.
2. Een lid van de MR treedt na zijn zittingsperiode af en is terstond herkiesbaar.
3. Een lid dat ter vervulling van een tussentijdse vacature is aangewezen of verkozen, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij is aangewezen of verkozen, zou moeten aftreden.
4. Behalve door periodieke aftreding eindigt het lidmaatschap van de MR:
  - a. door overlijden van het lid;
  - b. door opzegging door het lid;
  - c. zodra het lid geen personeelslid meer is.

### **Artikel 6 Onverenigbaarheden**

1. Personen die deel uitmaken van het bestuur, het bestuur van een van de scholen van het samenwerkingsverband dan wel het intern toezicht van het samenwerkingsverband kunnen geen zitting nemen in de MR.

## **Hoofdstuk 3 Vacature**

### **Artikel 7 Invulling vacature**

1. Gezien de omvang van de organisatie zijn er momenteel twee medewerkers die belast kunnen worden met de MR taken. Na de zittingsduur van 4 jaar zal gekeken worden of er andere medewerkers zijn die

zitting kunnen nemen in de MR. Indien er een vacature ontstaat zullen bestuur en MR in overleg besluiten op welke wijze een vacature ingevuld gaat worden. Of dit mogelijkwijs op basis van verkiezing of aanwijzen van personen zal plaatsvinden. Dit is afhankelijk van het aantal medewerkers dat in loondienst is.

## **Hoofdstuk 4**      **Taken, bevoegdheden en verplichtingen MR**

### **Artikel 8**      **Overleg**

Tenminste eenmaal per jaar (maart) vindt er overleg plaats tussen bestuurder en MR.

### **Artikel 9**      **Vertegenwoordiging MR in sollicitatiecommissie voor benoeming bestuurder**

Voor het benoemen van een bestuurder wordt een sollicitatiecommissie ingesteld waarvan in elk geval een lid dat afkomstig is uit of namens de MR van het samenwerkingsverband deel uitmaakt.

### **Artikel 10**      **Initiatiefbevoegdheid MR**

1. De MR is bevoegd tot bespreking van alle aangelegenheden het samenwerkingsverband betreffende. Hij is bevoegd over deze aangelegenheden aan het bestuur voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.
2. Het bestuur brengt op deze voorstellen, binnen drie maanden een schriftelijke, met redenen omklede reactie uit aan de MR.
3. Alvorens over te gaan tot het uitbrengen van deze reactie, stelt het bestuur de MR ten minste eenmaal in de gelegenheid met hem overleg te voeren over de voorstellen van de MR.

### **Artikel 11**      **Algemene taken MR**

1. De MR bevordert naar vermogen openheid en onderling overleg in het samenwerkingsverband.
2. De MR waakt voorts in het samenwerkingsverband in het algemeen tegen discriminatie op welke grond dan ook en bevordert gelijke behandeling in gelijke gevallen en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en allochtone werknemers.
3. De MR doet aan alle bij het samenwerkingsverband betrokkenen schriftelijk verslag van zijn werkzaamheden en stelt het personeel in de gelegenheid om over aangelegenheden met hem overleg te voeren.

### **Artikel 12**      **Informatieverstrekking**

1. De MR ontvangt van het bestuur, al dan niet gevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijze nodig heeft.
2. De MR ontvangt in elk geval:
  - a. jaarlijks de begroting en bijbehorende beleidsvoornemens op financieel en organisatorisch gebied;
  - b. jaarlijks voor 1 mei informatie over de berekening die ten grondslag ligt aan de middelen uit 's Rijks kas die worden toegerekend aan het bestuur;
  - c. jaarlijks voor 1 juli een jaarverslag als bedoeld in artikel 5.46 van de Wet op het voortgezet onderwijs 2020.
  - d. de uitgangspunten die het bestuur hanteert bij de uitoefening van zijn bevoegdheden;
  - e. terstond informatie over elk oordeel van de klachtencommissie, als bedoeld in artikel 3.35 van de Wet op het voortgezet onderwijs 2020. Waarbij de commissie een klacht gegrond heeft geoordeeld en over de eventuele maatregelen die het bestuur naar aanleiding van dat oordeel zal nemen, een en ander met inachtneming van de privacywetgeving;

3. Het bestuur stelt de informatie die de MR nodig heeft voor het uitoefenen van zijn taken, op een toegankelijke wijze beschikbaar. Onder 'op een toegankelijke wijze' wordt verstaan: op een wijze waardoor de informatie begrijpelijk, relevant en helder is voor de uitoefening van de taken van de MR.

### **Artikel 13      Jaarverslag**

1. De MR stelt jaarlijks een verslag van zijn werkzaamheden in het afgelopen jaar vast en maakt dit bekend aan alle betrokkenen.
2. De MR draagt er zorg voor dat het verslag ten behoeve van belangstellenden ter inzage op een algemeen toegankelijke plaats binnen het samenwerkingsverband wordt gelegd.

### **Artikel 14      Geheimhouding**

1. De leden van de MR zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid vernemen en ten aanzien waarvan het bestuur dan wel de MR hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij, in verband met opgelegde geheimhouding, het vertrouwelijke karakter moeten begrijpen. Het voornemen om geheimhouding op te leggen wordt zoveel mogelijk vóór de behandeling van de betrokken aangelegenheid meegedeeld.
2. Degene die de geheimhouding, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, oplegt, deelt daarbij tevens mede welke schriftelijk of mondeling verstrekte gegevens onder de geheimhouding vallen en hoelang deze dient te duren, alsmede of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht hoeft te worden genomen.
3. De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de MR dan wel doordat de betrokkene geen personeelslid van het samenwerkingsverband meer is.

## **Hoofdstuk 5 Bijzondere bevoegdheden MR**

### **Artikel 15      Instemmingsbevoegdheid MR**

Het bestuur behoeft de voorafgaande instemming van de MR voor de door hem voorgenomen besluiten met betrekking tot:

- a. vaststelling of wijziging van regels op het gebied van het veiligheids-, de gezondheids- en welzijnsbeleid;
- b. de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen niet gebaseerd op de onderwijswetgeving;
- c. de vaststelling of wijziging van de voor het samenwerkingsverband geldende klachtenregeling;
- d. de gevolgen voor het personeel van overdracht van het samenwerkingsverband of van een onderdeel daarvan, respectievelijk fusie van het samenwerkingsverband met een ander samenwerkingsverband, dan wel vaststelling of wijziging van het beleid ter zake;
- e. regeling van de gevolgen voor het personeel van een besluit tot een aangelegenheid als bedoeld in artikel 15, onder b, c, d en k van dit reglement;<sup>1</sup>
- f. de gevolgen voor het personeel van vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie;
- g. vaststelling of wijziging van regels met betrekking tot de nascholing van het personeel;
- h. vaststelling of wijziging van een mogelijk werkreglement voor het personeel en van de opzet en de inrichting van het werkoverleg, voor zover het besluit van algemene gelding is voor alle of een gehele categorie van personeelsleden;
- i. vaststelling of wijziging van de verlofregeling van het personeel;
- j. vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling van het personeel;

---

<sup>1</sup> artikel 24 b (beëindiging), c (duurzame samenwerking), d (deelname experiment), l (centrale dienst).

- k. vaststelling of wijziging van het beleid met betrekking tot de toekenning van salarissen, toelagen en gratificaties aan het personeel;
- l. vaststelling of wijziging van de taakverdeling respectievelijk de taakbelasting binnen het personeel, de leiding daaronder niet begrepen;
- m. vaststelling of wijziging van het beleid met betrekking tot personeelsbeoordeling, functiebeloning en functiedifferentiatie;
- n. de gevolgen voor het personeel van vaststelling of wijziging van het beleid met betrekking tot het overdragen van de bekostiging;
- o. vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;
- p. vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- q. vaststelling of wijziging van een regeling over het verwerken van en de bescherming van persoonsgegevens van het personeel;
- r. vaststelling of wijziging van een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van het personeel;
- s. vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van het bevorderingsbeleid of op het gebied van het aanstellings- en ontslagbeleid voor zover die vaststelling of wijziging geen verband houdt met de grondslag van het samenwerkingsverband of de wijziging daarvan;
- t. vaststelling of wijziging van regels waarover partijen die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, zijn overeengekomen dat die regels of de wijziging daarvan in het overleg tussen bestuur en de MR tot stand wordt gebracht;
- u. vaststelling of wijziging van de regeling inzake de faciliteiten;
- v. een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders<sup>2</sup>; en
- w. de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie<sup>3</sup>.

#### **Artikel 16 Adviesbevoegdheid MR**

1. De MR wordt vooraf in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over de door het bestuur voorgenomen besluiten met betrekking tot:
- a. vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid voor het samenwerkingsverband, voor zover het betrekking heeft op het personeel van het samenwerkingsverband, waaronder de voorgenomen bestemming van de middelen die door het bestuur ten behoeve van samenwerkingsverband uit de openbare kas zijn toegekend of van anderen zijn ontvangen;
  - b. beëindiging, belangrijke inkrimping of uitbreiding van de werkzaamheden van het samenwerkingsverband of van een belangrijk onderdeel daarvan, dan wel vaststelling of wijziging van het beleid ter zake;
  - c. vaststelling of wijziging van het beleid met betrekking tot de organisatie van het samenwerkingsverband;
  - d. vaststelling of wijziging van een regeling op het gebied van aanstellings- of ontslagbeleid voor zover die vaststelling of wijziging verband houdt met de grondslag van het samenwerkingsverband of de wijziging daarvan.

#### **Artikel 17 Toepasselijkheid bijzondere bevoegdheden**

---

<sup>2</sup> Art. 2 lid 1 Wet Huis voor klokkenluiders luidt: *De werkgever bij wie in de regel ten minste vijftig personen werkzaam zijn, stelt een procedure vast voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.*

<sup>3</sup> *Op grond van artikel 13 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.*

1. De bevoegdheden op grond van de artikelen 15 en 16, zijn niet van toepassing, voor zover:
  - a. de desbetreffende aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een bij of krachtens wet gegeven voorschrift;
  - b. het betreft een aangelegenheid als bedoeld in artikel 7.35 van de Wet op het voortgezet onderwijs 2020, voor zover het betrokken overleg niet besluit de aangelegenheid ter behandeling aan de MR over te laten.
2. De bevoegdheden van de MR zijn niet van toepassing, voor zover de desbetreffende aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 18 Termijnen**

1. De MR brengt binnen vier weken een schriftelijke standpunt uit over de voorgenomen besluiten met betrekking tot een aangelegenheid als bedoeld in de artikelen 15 en 16 van dit reglement. Deze termijn gaat lopen vanaf het moment dat de MR het verzoek tot instemming of advies heeft ontvangen. Overschrijding van deze termijn door de MR wordt niet aangemerkt als een instemming met het voorgenomen besluit.
2. De MR besluit binnen vier weken instemming of onthouding van instemming met betrekking tot het medezeggenschapstatuut en medezeggenschapsreglement, elke wijziging daaronder begrepen. Deze termijn gaat lopen vanaf het moment dat de MR het verzoek tot instemming heeft ontvangen. Overschrijding van deze termijn door de MR wordt niet aangemerkt als een instemming met het voorgenomen medezeggenschapstatuut en medezeggenschapsreglement, elke wijziging daaronder begrepen.

### **Hoofdstuk 6 Overige bepalingen**

#### **Artikel 19 Voorzieningen en kosten MR**

1. Het bevoegd gezag staat de MR het gebruik toe van de voorzieningen, waarover het kan beschikken en die de MR voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.
2. De kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de MR, scholingskosten daaronder begrepen, komen ten laste van het bevoegd gezag.
3. De redelijkerwijs noodzakelijke kosten van het raadplegen van een deskundige en van het voeren van rechtsgedingen door de MR komen slechts ten laste van het bevoegd gezag indien het bevoegd gezag vooraf in kennis is gesteld van de te maken kosten.
4. De invulling van de regeling van faciliteiten in tijd voor personeel en de eventuele vergoeding voor de kosten voor administratieve ondersteuning, worden vastgelegd in het medezeggenschapstatuut.

#### **Artikel 20 Rechtsbescherming**

Het bestuur draagt er zorg voor dat de personen die in de MR participeren, niet worden benadeeld in hun positie met betrekking tot het samenwerkingsverband.

#### **Artikel 21 Wijziging reglement**

Het bestuur legt elke wijziging van dit reglement als voorstel voor aan de MR en stelt het gewijzigde reglement slechts vast voor zover het na overleg al dan niet gewijzigde voorstel de instemming van ten minste twee derde deel van het aantal leden van de MR heeft verworven.

#### **Ondertekening**

namens het bevoegd gezag:

A. Pastoor, directeur-bestuurder

namens het medezeggenschapsorgaan:  
T. Hultink en J.H. Tamse

d.d. ....

\_\_\_\_\_  
d.d. ....