

Regeling Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Inleiding

Binnen de onderwijssector is het een wettelijke verplichting een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen voordat een arbeidsovereenkomst mag worden aangegaan. De naleving van de verplichting op de aanwezigheid van een juiste, geldige en tijdige VOG voor het aangaan arbeidsovereenkomst, is met de jaren steeds strenger geworden. In opdracht van het ministerie van OCenW respectievelijk de Onderwijsinspectie, is ook de controle van de accountant hierop aangescherpt. Dit alles vormt aanleiding om de Regeling VOG van de Stichting Het Rijnlands Lyceum (SRL) hierop aan te passen, waarbij SRL als het uitgangspunt heeft, dat al onze nieuwe medewerkers een geldige VOG overleggen *alvorens* zij bij ons in dienst komen om vervolgens met hun werkzaamheden op onze scholen te kunnen aanvangen.

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of in bijzondere situaties ten aanzien van het beschikbaar komen van de VOG voor nieuwe medewerkers in relatie hun start bij SRL, beslist het bevoegd gezag.

Definitie VOG

Werknemers in bepaalde beroepsgroepen, zoals leraren, hebben de wettelijke verplichting (bijvoorbeeld op basis van artikel 33 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs) een originele, geldige VOG te overleggen om bij een onderwijsinstelling te mogen werken.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) is een door Dienst Justis van het Ministerie van Veiligheid en Justitie afgegeven verklaring (over kandidaten/potentiële medewerkers) waaruit blijkt dat gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving. Dienst Justis screent personen die een VOG-aanvragen en geeft de VOG af.

SRL-beleid

Kandidaten worden pas in dienst genomen indien zij een geldige¹ VOG hebben overlegd. Zonder het overleggen van een geldige VOG en dus zonder dat een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, mag de kandidaat geen werkzaamheden verrichten. De VOG wordt aangevraagd op kosten van SRL.

Binnen SRL wordt een VOG aangevraagd bij:

- de indiensttreding van een nieuwe medewerker;
- de indiensttreding van een voormalige ingehuurd medewerker, als de VOG niet meer “geldig” is;
- de indiensttreding van of functiewijziging naar een onderwijsondersteunende medewerker of lid van de schoolleiding waarbij de volgende functieaspecten relevant zijn: Informatie, Geld, Diensten, Zakelijke transacties en Aansturen organisatie. In dit geval dienen bij de VOG-aanvraag, naast de onderwijsscreening, ook de relevante functieaspecten te worden aangegeven² bij: “Bijzondere omstandigheden”.

Binnen SRL is een VOG geldig indien aan het volgende wordt voldaan. De VOG is:

- niet ouder dan 6 maanden (wettelijk verplicht). Voor overblijfsmedewerkers niet ouder dan 2 maanden;
- aangevraagd op het screeningsprofiel onderwijs;
- een origineel exemplaar.

¹ In de praktijk is gebleken, dat de VOG in een enkel geval kwijt raakt in de post. Mits Dienst Justis schriftelijk bevestigt dat een positieve VOG is verstrekt en dat een nieuwe VOG met de oorspronkelijke uitreikdatum wordt toegestuurd, wordt deze schriftelijke bevestiging van Dienst Justis opgevat als geldige VOG zodat de invoer van kandidaten in het personeels- en salarisinformatiesysteem AFAS niet wordt geblokkeerd. Zie ook hoofdstuk 3.

² Bij twijfel dienen de betreffende functie-aspecten altijd te worden aangegeven bij de VOG-aanvraag.

Bij het overleggen van de VOG door de kandidaat, wordt deze door de afdeling HR gecontroleerd op echtheid³. De medewerker die de VOG controleert, dient een gekleurde kopie van de VOG te voorzien met de datum, zijn eigen handtekening en van de tekst: "origineel gezien". De originele versie blijft eigendom van de kandidaat. SRL kan te allen tijde een medewerker opdragen een nieuwe VOG te overleggen, ondanks dat er al een VOG aanwezig is.

VOG Profiel

Het profiel dat SRL hanteert bij het aanvragen van een VOG is het specifieke screeningsprofiel "Onderwijs". Voor het profiel onderwijs wordt er onder andere gescreend op:

- Zeden (20 jaar teruggekeken);
- Geweld en mishandeling (4 jaar teruggekeken);
- Vermogensdelicten (4 jaar teruggekeken);
- Drugs (4 jaar teruggekeken).

Nieuw personeel

Binnen SRL kunnen nieuw aan te nemen medewerkers in 2 groepen worden onderscheiden:

1. Kandidaten geworven in Nederland;
2. Kandidaten geworven buiten Nederland;

De twee groepen worden verder beschreven in de volgende 2 hoofdstukken.

1 Kandidaten geworven in Nederland

De kandidaat die in Nederland is geworven, is ingeschreven in de Nederlandse gemeentelijke basisadministratie en is meestal in het bezit van een DigiD. Mocht het laatste niet het geval zijn, dan is een DigiD snel aangevraagd.

De VOG wordt digitaal aangevraagd bij Dienst Justis. De nieuwe medewerker ontvangt hiervoor een e-mail van Dienst Justis met daarin een aanvraaglink, zie **bijlage 1**. Na het aanvragen van de VOG en het betalen van de kosten ontvangt de medewerker van Dienst Justis een bevestiging per e-mail.

In een enkel geval kan een papieren aanvraag praktischer zijn. In dit soort gevallen zorgt de afdeling HR voor een ingevuld aanvraagformulier dat de nieuwe medewerker kan inleveren bij de afdeling Publiekszaken van de gemeente waar hij staat ingeschreven.

Op de website van Dienst Justis wordt het volgende over de VOG-aanvraag aangegeven:

"Wanneer uit het onderzoek blijkt dat u geen strafbare feiten hebt gepleegd, neemt Justis binnen 4 weken na ontvangst van uw aanvraag een beslissing."

In de praktijk ontvangt een nieuwe medewerker geworven in Nederland de VOG binnen vier weken. De nieuwe medewerker dient de VOG per ommegaande te overleggen aan de afdeling HR.

Het kan echter ook gebeuren dat de VOG op zich laat wachten. Dienst Justis kan in dat geval de medewerker over een eventuele vertraging informeren. Zijn er, na de VOG-aanvraag, 4 weken verstreken (zonder berichtgeving van Dienst Justis), dan dient de medewerker zelf een statusaanvraag per e-mail op te vragen bij Dienst Justis. De medewerker dient, conform het gestelde in de VOG-verklaring (zie **bijlage 2**) de afdeling HR per ommegaande te informeren over de vertraging in de VOG-procedure door alle beschikbare correspondentie met Dienst Justis te overleggen.

³ Echtheidskenmerken van een VOG zijn:

- Het papier is voorzien van een raster en het blauwe rijk logo
- Het papier bevat een karakteristiek golvend watermerk
- In het papier is een hologram zichtbaar
- Onder een UV-lamp blijft het papier donker en lichten kleine vezels en een beeldmerk rechtsonder op
- Onder een UV-lamp verandert het blauwe nummer in de rechterbovenhoek van kleur.

2 Kandidaten geworven buiten Nederland

De VOG-aanvraagprocedure kan voor kandidaten die buiten Nederland worden geworven langer duren dan voor Nederlandse kandidaten. Normaliter neemt Dienst Justis binnen 4 weken na ontvangst van de VOG-aanvraag een beslissing. Echter, voor deze groep is de ervaring dat het langer kan duren omdat bij EU-onderdanen ook het land van herkomst wordt bevestigd. De reactie van dat EU-land kan (langer) op zich laten wachten. Om deze reden geldt de volgende procedure.

De sollicitatieprocedure wordt met in achtneming van de mogelijk langere VOG-procedure, tijdig opgestart. Een kandidaat die na het laatste sollicitatiegesprek geselecteerd is voor de betreffende functie wordt gevraagd om meerdere referenties op te geven. Een van de referenties moet van de laatste werkgever (schooldirecteur) komen. Daarna krijgt deze kandidaat zo spoedig mogelijk een offer letter (aanbiedingsbrief arbeidsovereenkomst) per mail toegezonden. In deze brief wordt de kandidaat verzocht om na aanvaarding van de functie:

- per omgaande digitaal een Nederlandse VOG aan te vragen;
- een Certificate of Good Conduct (buitenlandse VOG), Criminal Record Check of Police Check uit het land waar de nieuwe medewerker het laatst werkzaam was te overleggen;
- indien vereist een werk- en/of verblijfsvergunning te overleggen.

De kandidaat krijgt alle benodigde informatie ten behoeve van een digitale VOG-aanvraag toegestuurd vanuit SRL, maar is zelf verantwoordelijk voor een tijdige aanvraag van de VOG bij de Dienst Justis. Deze VOG kan zonder BSN-nummer of DigiD door de kandidaten worden aangevraagd. De kosten hiervan worden na overlegging van het betaalbewijs door SRL vergoed. In de offer letter wordt erop gewezen dat zonder bovengenoemde documenten, waaronder de Nederlandse VOG, en zonder positieve referentiechecks hij of zij niet in dienst kan komen van SRL en voor SRL geen werkzaamheden kan verrichten.

Eerst nadat aan deze voorwaarden is voldaan kan de definitieve arbeidsovereenkomst worden opgemaakt.

3 Borging en controle

Om ervoor te zorgen dat kandidaten pas in dienst kunnen treden van SRL nadat een geldige VOG is overlegd, wordt de registratie van deze personen in het personeels- en salarisinformatiesysteem (AFAS) door de personeelsadministratie van de afdeling HR middels een workflow automatisch geblokkeerd indien niet aan de voorwaarde is voldaan dat een geldige VOG in dit systeem is geüpload. De HR adviseur doet de controle op de geldigheid van de VOG. Kortom, in het personeels- en salarisinformatiesysteem moet dus eerst worden aangegeven of een geldige VOG aanwezig is of niet. Zo niet, dan kan deze kandidaat niet in dit informatiesysteem worden ingevoerd.

BIJLAGE 1

Verzoek tot elektronische aanvraag Verklaring Omtrent het Gedrag

Geachte heer/mevrouw Van der Meer, C.E.,

U wordt door Stichting Het Rijnlands Lyceum verzocht een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan te vragen voor de functie van Medewerker HR.

Is dit bericht niet voor u bestemd of wilt u geen VOG aanvragen? Verwijder dan dit bericht.

Wanneer dit bericht inderdaad voor u is bestemd en u wilt een VOG aanvragen, dan kunt u via onderstaande link uw aanvraag indienen.*

Klik op de link, of ga naar het volgende adres in uw webbrowser om uw aanvraag in te dienen: <https://www.elovog.betrokkene.dienstjustis.nl>

Uw aanvraagcode is: Z27Fz49

De mogelijkheid om via deze link uw VOG-aanvraag in te dienen vervalt na 30 dagen.

Hoogachtend,

De Dienst Justis

Ministerie van Veiligheid en Justitie

* Voor de elektronische VOG-aanvraag moet u beschikken over een internetaansluiting, emailadres en DigiD met geldig wachtwoord. Betaling van de aanvraag kan alleen met iDEAL. Daarnaast mag uw adres in de Gemeentelijke Basis Administratie niet in onderzoek zijn.

Meer informatie over de elektronische VOG-aanvraag: www.justis.nl/vog

BIJLAGE 2

VOG Verklaring

De Nederlandse wetgeving vereist een verklaring van goed gedrag (VOG) voor functies in het primair en voortgezet onderwijs. De beslissing om de VOG af te geven ligt bij het Ministerie van Justitie (Dienst Justis). Een VOG is noodzakelijk om de veiligheid van leerlingen, medewerkers en derden te waarborgen.

Mijn arbeidsovereenkomst bij de Stichting Het Rijnlands Lyceum (SRL) wordt alleen aangegaan onder uitdrukkelijk voorbehoud van het overleggen van een geldige en originele Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De VOG wordt zo spoedig mogelijk voor mij aangevraagd en voor de verdere afhandeling ben ik zelf verantwoordelijk. Indien Dienst Justis mij informeert over een vertraging in het VOG- aanvraagproces, zal ik de afdeling HR hierover per ommekeer informeren door alle beschikbare correspondentie met Dienst Justis te overleggen.

Als geen Nederlandse VOG vóór aanvang van mijn arbeidsovereenkomst (startdatum contract) wordt overlegd, wordt geen arbeidsovereenkomst gesloten en mag ik bij SRL geen werkzaamheden verrichten.

Indien tijdens de aanvraagprocedure feiten bekend worden die niet verenigbaar zijn met mijn werkzaamheden voor SRL dan wel de VOG niet tijdig wordt overlegd of helemaal niet wordt toegekend, dan:

- ontstaat geen arbeidsovereenkomst;
- mag ik geen werkzaamheden bij SRL verrichten;
- kan mij de toegang tot de school worden ontzegd.

De afdeling HR heeft zo spoedig mogelijk een originele VOG nodig voordat de arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan. De afgiftedatum op de VOG moet dus vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst liggen.

Ik verklaar het bovenstaande te hebben gelezen en akkoord te gaan met voornoemde voorwaarden.

Plaats:

Datum:

Naam en handtekening medewerker:

BIJLAGE 3

Tekst in aanbiedingsbrief arbeidsovereenkomst

Nieuwe tekst (NL):

“Een arbeidsovereenkomst wordt alleen aangegaan onder uitdrukkelijk voorbehoud van het vooraf overleggen van een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Indien de VOG niet tijdig wordt overlegd, niet wordt toegekend of indien tijdens de aanvraagprocedure feiten bekend worden die niet verenigbaar zijn met uw werkzaamheden voor de Stichting Het Rijnlands Lyceum, zal geen arbeidsovereenkomst met u worden aangegaan, mag u geen werkzaamheden verrichten, voorts kan u de toegang tot de school worden ontzegd en zult u geen loon ontvangen.

Zodra de originele VOG is overlegd en een kopie in ons bezit is, zal de arbeidsovereenkomst worden opgemaakt en u worden toegezonden.”

Nieuwe tekst (ENG):

“Dutch Law requires a Certificate of Good Conduct (in Dutch: VOG) for positions in primary and secondary education. The decision to issue this certificate lies with the Ministry of Justice (in Dutch: Dienst Justis). Your appointment takes place on condition that you submit a valid VOG to us in advance. The Dienst Justis will issue the certificate if it is clear that the applicant has not committed any offence which might be relevant in the context of the job to which the VOG relates.

The original certificate needs to be submitted to the HR department in time. If you do not provide your VOG to the HR department in time, if you are not issued a VOG or there is any evidence that indicates you are not suitable for the position at Rijnlands Lyceum Foundation, an employment contract will not be issued to you, you are not allowed to work at Rijnlands Foundation, access to the school can be denied and you will not receive a salary.

As soon as the original VOG is provided and a copy is in our possession, we will prepare and send you the labour agreement.”