



skpo

Managementstatuut

3 april 2023

Managementstatuut SKPO

Inleiding

In dit managementstatuut lees je welke uitgangspunten we als SKPO-bestuur en -directeuren hanteren bij het uitoefenen van onze verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden, bij het leidinggeven aan onze collega's, in de onderlinge samenwerking en bij de interactie met onze omgeving. Deze uitgangspunten sluiten aan bij ons organisatieprincipe van subsidiariteit.

Het statuut beschrijft vervolgens welke daarbij passende volmachten en mandaten de directeuren hebben om in naam van SKPO en onder verantwoordelijkheid van het bestuur specifiek benoemde besluiten te nemen en (rechts)handelingen te verrichten en daarbij SKPO extern en het bestuur intern te vertegenwoordigen.

Het managementstatuut is op 3 april 2023 met een positief advies van de GMR vastgesteld door het bestuur.

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 - Begrippen

SKPO	De organisatie van alle scholen, de externe dienst en het stafbureau (de rechtspersoon ofwel het bevoegd gezag);
Bestuur	Het college van bestuur, ofwel het orgaan dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
Directeur	een schooldirecteur of andere leidinggevende met een afgebakende verantwoordelijkheid
Directieoverleg:	het overleg dat wordt gevormd door de directeuren en waarvoor anderen (kunnen) worden uitgenodigd;
(G)MR	de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad;
Mandaat / Volmacht	de bij of krachtens dit managementstatuut aan de gevolmachtigde te verlenen mandaat en volmacht om in naam van SKPO en onder verantwoordelijkheid van het bestuur specifiek benoemde besluiten te nemen en (rechts)handelingen te verrichten en ter zake SKPO extern en het bestuur intern te vertegenwoordigen;

Artikel 2 - Vaststelling en wijziging van het managementstatuut

1. Dit managementstatuut zoals bedoeld in artikel 31 van de Wet Primair Onderwijs, wordt vastgesteld en gewijzigd door het bestuur na overleg de directeuren.
2. De GMR adviseert over het managementstatuut en het bestuursbesluit tot vaststelling van het managementstatuut behoeft de voorafgaande goedkeuring van de raad van toezicht.

Paragraaf 2 Bestuur en directeuren

Artikel 3 – Vertrouwen, professionele ruimte en leiderschap

1. Vanuit wederzijds vertrouwen en maximale professionele ruimte, leggen het bestuur en de directeuren de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de (school)organisatie. Dit subsidiariteitsbeginsel als organisatiegrondslag helpt onze maatschappelijke opdracht te realiseren.
2. Subsidiariteit vertaalt zich in de manier waarop we besturen en leidinggeven, hoe we beleid ontwikkelen en invullen en hoe we met elkaar en met anderen samenwerken. Het bestuur en de directeuren investeren in de onderlinge verbinding en in het lerend vermogen en leiderschap als collectief.

Artikel 4 – De school, het collectief en de omgeving

1. Het bestuur en de directeuren oefenen hun taken en bevoegdheden uit conform de bedoeling van hun functie en zowel vanuit het schoolbelang als het belang van SKPO als collectief.
2. Het bestuur en de directeuren zijn zich ervan bewust dat ze opereren binnen een maatschappelijke omgeving – school, organisatie, wijk, stad en regio – en als onderdeel van een netwerk van maatschappelijke organisaties: zorg, welzijn, sport, gemeente enzovoort.
3. Met de diversiteit aan in- en externe belangen die daarmee gepaard gaat, gaan ze zorgvuldig om, onder meer door met de belanghebbenden de dialoog te voeren over de strategie en het beleid op school- en SKPO-niveau, door transparant te zijn over de gemaakte afwegingen en door zich jaarlijks te verantwoorden. Het bestuur doet dit in elk geval via het jaarverslag.

Artikel 5 – Bestuur

1. Het bestuur is verantwoordelijk voor het invullen van de maatschappelijke opdracht, het formuleren en uitvoeren van een daarbij passende strategie en voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Het bestuur voert hiertoe zijn bestuurlijke taken en bevoegdheden uit en heeft de algemene leiding over de organisatie.
2. Het bestuur voert hierover regelmatig overleg met de directeuren, de GMR en de raad van toezicht.
3. Het bestuur vertegenwoordigt SKPO bij juridische geschillen.
4. Tot de exclusief aan het bestuur toekomende taken en bevoegdheden behoren in elk geval:

Het vaststellen van:

- a. de inrichting van de bestuurlijke organisatie;
- b. het strategisch meerjarenbeleidsplan;
- c. de hoofdlijnen van het interne financiële verdeelmodel en de (meerjaren)begroting;
- d. het financieel beleid en de uitgangspunten voor het intern financieel beheer door middel van de interne planning & control cyclus;
- e. het bestuursverslag en de jaarrekening;
- f. organisatiebrede kaders voor het functioneren van het interne stelsel van kwaliteitszorg, het personeelsbeleid en de continuïteit van het onderwijs;
- g. interne (gedrags)regels ter bevordering van de sociale veiligheid, privacy en de integriteit;
- h. medezeggenschapsreglementen.

En verder:

- i. het benoemen, schorsen en ontslaan van directeuren en andere direct aan het bestuur rapporterende medewerkers, alsmede het vaststellen van hun bezoldiging;
- j. besluiten met betrekking tot het instandhouden van een school(locatie) inclusief een fusie, bestuurlijke overdracht en wijziging van de grondslag, een verhuizing en het opheffen van een nevenvestiging of dislocatie.

Artikel 6 – Directeuren

1. De directeuren zijn belast met de dagelijkse leiding van de school (en/of een ander deel van de organisatie), waaronder in elk geval het leidinggeven aan de (school)medewerkers en het zodanig organiseren van de werkzaamheden dat de onderwijskwaliteit wordt geborgd en bevorderd. Het bestuur kan een directeur verder belasten met één of meer organisatiebrede taken en bevoegdheden.
2. De directeuren opereren binnen de door het bestuur vastgestelde organisatiebrede kaders en interne (gedrags)regels zoals genoemd in artikel 3f en 3g.
3. De directeuren onderschrijven de maatschappelijke opdracht en organisatiefilosofie van SKPO. Ze dragen actief bij aan de ontwikkeling en realisatie van het strategisch meerjarenbeleidsplan, van onderliggend beleid en van een ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur inclusief de interne en externe verantwoording over de bereikte (leer)resultaten en het functioneren van SKPO en de scholen.

Artikel 7 – Informatievoorziening en onderlinge verantwoording

1. Het bestuur en de directeuren handelen transparant en leggen onderling verantwoording af over eenieders voortgang en resultaten in relatie tot onze maatschappelijke opdracht en onderliggende doelstellingen.
2. Het bestuur informeert de directeuren over de voortgang van SKPO en over andere voor hen relevante ontwikkelingen.
3. Directeuren informeren en verantwoorden zich tegenover het bestuur over:
 - a. de uitoefening van hun mandaat en volmacht;

- b. de uitoefening van het (school)leiderschap;
 - c. de kwaliteit van het onderwijs (of andere primaire activiteit);
 - d. de kwaliteit van het personeelsbeleid;
 - e. de kwaliteit van de (school)organisatie.
4. Deze informatievoorziening en verantwoording gebeuren onder andere via de jaarlijkse gesprekkencyclus. Daarbinnen:
 - a. bespreekt elke directeur met het bestuur aan het begin en het einde van het schooljaar respectievelijk zijn doelstellingen en de realisatie ervan;
 - b. bespreken directeuren halverwege het schooljaar onderling en in aanwezigheid van het bestuur de voortgang van die doelstellingen.
 5. De informatievoorziening en verantwoording gebeuren daarnaast tussentijds, op eigen initiatief van de directeur als zich belangwekkende zaken voordoen, of als het bestuur hierom vraagt.

Paragraaf 3 – Overleg

Artikel 8 – Directieoverleg en klankbordgroep

1. Het directieoverleg bestaat uit alle directeuren en anderen die ervoor worden uitgenodigd en komt een aantal maal per jaar op uitnodiging van het bestuur bijeen.
2. Het richt zich onder meer op (strategische) beleidsontwikkeling en -voortgang, op onderwijskwaliteit en organisatievraagstukken en op andere onderwerpen waarover het bestuur en de directeuren van gedachten willen wisselen.
3. Het directieoverleg staat ook in het teken van ontmoeten en verbinden.
4. De agenda van het directieoverleg wordt in samenspraak tussen het bestuur en de klankbordgroep van (een aantal) directeuren samengesteld.

Artikel 9 – Werkgroepen

1. Het bestuur kan (tijdelijk) een werkgroep instellen die wordt belast met de inhoudelijke voorbereiding, advisering, uitvoering en/of evaluatie van de besluitvorming ten aanzien van een specifiek beleidsthema, onderwerp of aandachtsgebied.
2. Een werkgroep bestaat uit een aantal directeuren en meestal een bestuurslid, al dan niet aangevuld met stafmedewerkers.
3. De werkgroep en het bestuur bepalen in samenspraak de opdracht en werkwijze van de werkgroep.

Paragraaf 4 Mandaat en volmacht

Artikel 10 – Opdracht, mandaat en volmacht van de directeur

1. De directeur is belast met de onderwijskundige, personele, organisatorische en huishoudelijke leiding van de school (integraal management). De directeur richt zich naar het belang van de school en SKPO en in het bijzonder de kwaliteit van het onderwijs.
2. De directeur heeft in dit verband de bevoegdheid (**volmacht directeur**) danwel opdracht tot:
 - a. het vaststellen van het schoolplan en de schoolgids;
 - b. het besluiten over toelating en schorsing van leerlingen en het doen van voorstellen aan het bestuur tot verwijdering van leerlingen;
 - c. het vaststellen van voortgangsrapportages van leerlingen en schooladviezen;
 - d. het onderhouden van contacten met de leerlingen van de school en hun ouders;
 - e. het regulier overleg met de medezeggenschapsraad en de eventuele ouderraad en de afstemming met alle overige maatschappelijke partners van de school.
3. De volmacht van de directeur omvat een **volmacht personeel** die inhoudt:
 - a. het vaststellen van de organisatie en werkwijze binnen de school. Het in de schoolorganisatie opnemen van de functie adjunct-directeur en van nieuwe functies, gebeurt in overleg met het bestuur;
 - b. het werven en benoemen van schoolmedewerkers;
 - c. het benoemen en vaststellen van de individuele arbeidsvoorwaarden (bezoldiging) van de medewerkers van de school;
 - d. het leiding geven aan de medewerkers van de school;
 - e. het voeren van gesprekken met de medewerkers in het kader van de gesprekscyclus;
 - f. het doen van voorstellen aan het bestuur tot schorsing en (onvrijwillig) ontslag, tot het aangaan van vaststellingsovereenkomsten ten behoeve van (onvrijwillige) beëindiging van het dienstverband of uitdiensttreding;

- g. het besluiten tot inhuur van tijdelijk personeel, al dan niet op detacheringsbasis of op basis van een overeenkomst van opdracht met een specifieke persoon, tot een door het bestuur vast te stellen maximum.
4. De volmacht van de directeur omvat een **volmacht financieel beheer** inhoudende:
 - a. het beheer van de aan de school toekomende financiële middelen;
 - b. het opstellen van de (meerjaren)begroting inclusief de investeringsbegroting van de school;
 - c. het besluiten over de besteding van bij of krachtens de begroting van de school bestemde middelen;
 - d. het aangaan, wijzigen en verlengen van subsidieovereenkomsten en de ondertekening ervan (tenzij de handtekening van het bevoegd gezag vereist is).
 5. De volmacht financieel beheer omvat nadrukkelijk **niet**:
 - a. de inkoop van diensten, werken en leveringen, daaronder begrepen de inhuur van externe adviesorganisaties en adviseurs in het kader van specifieke projecten (overeenkomsten van opdracht) als de daarmee gepaard gaande verplichting in natura of geldelijke betaling een door het bestuur vast te stellen bedrag te boven gaan danwel een looptijd langer dan 2 jaar heeft;
 - b. het ondertekenen, aangaan, wijzigen en verlengen van intentieverklaringen en/of overeenkomsten van strategische betekenis voor SKPO;
 - c. het aangaan, wijzigen of verlengen van financieringsovereenkomsten, het aangaan of verstrekken van geldleningen en het beleggen van gelden, alsmede het openen van bankrekeningen;
 - d. het ondertekenen van verwerkersovereenkomsten;
 - e. het oprichten van of het deelnemen in privaatrechtelijke rechtspersonen, het nemen van aandelen en/of het overigens verwerven van in geld waardeerbare deelnemingen.

Artikel 11 – Aanwijzingen en richtlijnen uitoefening mandaat en volmacht

Het bestuur kan ten aanzien van de uitoefening van een gevolmachtigde bevoegdheid zowel algemene als bijzondere aanwijzingen geven en richtlijnen vaststellen. De gevolmachtigde is gehouden deze aanwijzingen of richtlijnen op te volgen.

Artikel 12 – Algemene beperkingen mandaat en volmacht

1. Een directeur mag bij de uitoefening van zijn mandaat en volmacht niet handelen in strijd met:
 - a. de statuten van SKPO;
 - b. de door het bestuur vastgestelde organisatiebrede kaders en interne (gedrags)regels;
 - c. enig wettelijk voorschrift;
 - d. de cao.
2. Een directeur is **niet** bevoegd tot:
 - a. het beslissen tot het aangaan van rechtsgedingen, het opdragen van geschillen aan arbiters en bindend adviseurs, het aangaan van schikkingen na een aanhangig rechtsgeding, het toestemmen in een akkoord, het berusten in rechterlijke beslissingen en in de beslissingen van arbiters of bindend adviseurs;
 - b. het beslissen op bij het bestuur ingediende bezwaarschriften en/of klachten;
3. Een mandaat of volmacht wordt verder **niet** uitgeoefend als:
 - a. het een onderwerp betreft waarvan:
 - redelijkerwijs vermoed mag worden dat de uitoefening ervan ernstige bezwaren kan oproepen omwille van integriteit, ethiek, maatschappelijk debat, redelijkerwijs te verwachten schadelijke neveneffecten of potentiële negatieve externe publiciteit; en,
 - het bestuur niet in de gelegenheid is gesteld hierover een standpunt te bepalen;
 - b. de uitoefening van mandaat en volmacht weliswaar past binnen de organisatiebrede kaders maar waarvan redelijkerwijs vermoed kan worden dat die anders bedoeld zijn;
 - c. het een besluit betreft waarbij de voorgeschreven wijze van intern overleg en beraad of behandeling nog niet is voltooid;
 - d. het een onderwerp betreft waarvan het bestuur vooraf voldoende duidelijk te kennen heeft gegeven de behandeling aan zich te houden.
4. Een mandaat of volmacht wordt **niet** uitgeoefend en de gevolmachtigde neemt niet deel aan de voorafgaande beraadslaging als de rechtshandeling de gevolmachtigde zelf aangaat en derhalve een direct persoonlijk tegenstrijdig belang oplevert.
5. Als en voor zover een gevolmachtigde redelijkerwijs kan voorzien dat een door haar of hem te nemen besluit of te verrichten rechtshandeling de schijn kan wekken van een (potentiële)

belangenverstrengeling tussen haar of zijn belang en dat van SKPO, meldt hij dit aan het bestuur en neemt hij niet deel aan de bijbehorende beraadslaging. Zie ook de Integriteitscode van SKPO aangaande mogelijke belangenverstrengeling.

Artikel 13 – Overige

1. Het bestuur kan in aanvulling op dit managementstatuut een bijzonder mandaat of volmacht verlenen aan medewerkers of derden om namens het bestuur specifiek te benoemen rechtshandelingen te verrichten.
2. Het bestuur blijft bevoegd de rechtshandeling waar het mandaat of de volmacht betrekking op heeft zelfstandig uit te oefenen.
3. Een bij of krachtens dit managementstatuut toegekend mandaat of volmacht is niet onherroepelijk en kan op elk moment door het bestuur (tijdelijk) worden ingetrokken of gewijzigd.

Paragraaf 5 Slot

Artikel 14 – Onvoorziene gevallen en geschillen

1. In gevallen waarin dit managementstatuut niet voorziet, beslist het bestuur.
2. Besluiten van een directeur kunnen wegens strijd met de wet, dit managementstatuut of om reden van strijdigheid met de algemene belangen van SKPO of een school door het bestuur bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk worden geschorst en/of vernietigd. Dit geldt onverminderd de eventuele externe werking van het besluit. Wordt een schorsing niet binnen een maand gevolgd door een besluit tot opheffing van de schorsing of vernietiging, dan vervalt de schorsing.
3. Indien een bestuurder of directeur meent dat sprake is van een potentieel geschil, maakt hij of zij dit bespreekbaar met de direct betrokkenen. Leidt dit gesprek niet tot een oplossing, dan kan de directeur het (potentiële) geschil voorleggen aan het bestuur. Het bestuur bemiddelt en oordeelt over geschillen binnen SKPO tussen directeuren, overlegorganen, groeperingen of individuele personen anderzijds, zulks met inachtneming van de binnen SKPO geldende algemene klachten- en andere regelingen.

Artikel 15 – Werkingsduur en evaluatie

1. Dit managementstatuut treedt in werking met ingang van 3 april 2023 en geldt voor onbepaalde duur.
2. Het bestuur evalueert dit managementstatuut elke vier jaar en deelt de uitkomst ervan intern.

Artikel 16 – Overgangs- en slotbepaling

1. Alle (onder)mandaten en (sub)volmachten die zijn verleend voor de inwerkingtreding van dit managementstatuut worden aangemerkt als mandaten en volmachten die krachtens deze regeling zijn verleend. Voor zover een (onder)mandaat of (sub)volmacht krachtens een eerdere regeling in strijd is met een of meerdere bepalingen uit dit managementstatuut, vervalt dat (onder)mandaat of die (sub)volmacht.
2. Het bestuur draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut op de website van SKPO ter inzage beschikbaar is.