

Integriteitscode

(handreiking)



Handreiking

Integer handelen krijgt vorm in een specifieke context en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde waarden en normen in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. Het is daarom aan te raden om de integriteitscode en de onderliggende principes regelmatig te bespreken in de organisatie.

Integriteitscode

Het bevoegd gezag van de Calvijnschool te Leerdam besluit - gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021 - tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 - Begripsbepalingen

<i>code:</i>	De integriteitscode die door het bevoegd gezag voor de organisatie is vastgesteld;
<i>besturend orgaan:</i>	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent, bijvoorbeeld de gemandateerd directeur;
<i>medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
<i>toezichthoudend orgaan:</i>	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
<i>statuten:</i>	De statuten van de organisatie;
<i>wet:</i>	De Wet op het Primair Onderwijs ¹
<i>bevoegd gezag:</i>	Het bestuur van de rechtspersoon (stichting of vereniging).

Artikel 2 - Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het besturend orgaan en het toezichthoudend orgaan van de organisatie.

Artikel 3 - Vaststelling en wijziging code

1. Het bevoegd gezag stelt de code vast, eventueel met advies van de (gemeenschappelijke) adviesraad.
2. Het bevoegd gezag evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit - met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel - zo nodig de code te wijzigen.
3. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 - Uitleg en toepassing code

Het bevoegd gezag beslist in situaties waarin de code niet voorziet, waarin de juiste toepassing onduidelijk is of letterlijke toepassing tot een kennelijke onbillijkheid zou leiden.

Artikel 5 - Kernwaarden integriteit

Binnen de organisatie gelden de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. *Gezagsgetrouwheid*

Leden van het besturend en toezichthoudend orgaan en medewerkers willen zich met elkaar verbinden aan de Bijbelse normen en waarden, en wederzijds daarop aanspreekbaar zijn.

¹ Voor scholen en besturen in het s(b)o is de Wet op de Expertisecentra van toepassing.

2. *Openheid*

Openheid houdt in dat de medewerkers en de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan elkaar de ruimte te geven om hun mening te geven. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

3. *Betrouwbaarheid*

Medewerkers en leden van het besturend en toezichthoudend orgaan zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

4. *Respect*

Medewerkers en leden van het besturend en toezichthoudend orgaan laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Er is respect voor de gezagsverhoudingen en ook voor de ervaringen en opvattingen van het grondvlak. Er is belangstelling voor ieders positie en drijfveren vanuit een houding van naastenliefde.

Artikel 6 - Voorkomen belangenverstrengeling

1. Medewerkers van de organisatie:
 - a. melden bij het besturend orgaan hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
 - b. voorkomen - in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;
 - c. onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 - Aannemen giften en geschenken

1. Geschenken en giften die medewerkers en de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers en de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50,00 (vijftig euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.
3. Medewerkers en de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de gever.

Artikel 8 - Nevenfuncties

1. Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie.
2. Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstrengeling of tot schade voor de organisatie.
3. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het besturend en toezichthoudend orgaan, rekening houdend met wat voor deze

leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 9 - Reizen, excursies en evenementen

1. Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er - ter beoordeling van de leidinggevende - sprake is van een concreet belang voor de organisatie.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het besturend orgaan daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.
3. In het geval een lid van het besturend of toezichthoudend orgaan een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Het toezichthoudend orgaan beslist over het verzoek.

Artikel 10 - Gebruik van voorzieningen van de stichting

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het besturend orgaan aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
 - een mobiele telefoon;
 - een laptop;
 - een tablet.
2. De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. Het besturend orgaan kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.
4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het besturend orgaan, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met het toezichthoudend orgaan is afgesproken.
5. Ook de leden van het toezichthoudend bestuur ondertekenen een bruikleenovereenkomst als hen een onder het eerste lid van dit artikel genoemde voorziening ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 11 - Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Artikel 12 - Integriteitscommissie

1. Medewerkers kunnen ook bij de integriteitscommissie, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden.
2. De integriteitscommissie bestaat uit ten minste drie leden, waaronder een voorzitter die geen deel uitmaakt van het bevoegd gezag en niet werkzaam is voor of bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag sluit zich aan bij de integriteitscommissie van de VGS.
3. De integriteitscommissie vormt zich een oordeel over de melding zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en deelt dit oordeel schriftelijk mee aan de melder en het besturend orgaan.

Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 4 - Uitleg en toepassing code

De integriteitscode bevat regels die betrekking hebben op het gedrag van betrokkenen, omgangsvormen en de cultuur van de organisatie. Gelet op dat karakter is het goed mogelijk dat zich in de praktijk vragen voordoen of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen.

Artikel 5 - Kernwaarden integriteit

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele mogelijke kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. De lijst in artikel 5 kan desgewenst uitgebreid worden op basis van de eigen missie, identiteit en kernwaarden van de organisatie.

Artikel 7 - Aannemen giften en geschenken

Dit artikel gaat uit van de hoofdlijn dat giften en geschenken, die betrokkenen ontvangen uit hoofde van hun functie, overgedragen worden aan de organisatie. In afwijking van deze lijn kan worden besloten dat betrokkenen kleine giften of geschenken wel zelf mogen houden. Het is transparant om daarvoor een grensbedrag te bepalen en dit bedrag in de code vast te leggen.

Artikel 10 - Gebruik van voorzieningen van de stichting

In het eerste lid van dit artikel zijn enkele voorzieningen genoemd die aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Afhankelijk van de eigen situatie en gebruiken kan dit lijstje gewijzigd of aangevuld worden. Het verdient aanbeveling om per voorziening een gebruiksovereenkomst af te sluiten en daarin concrete afspraken over het gebruik vast te leggen. Dat bevordert de transparantie.

Artikel 11 - Melden (vermoeden) van misstanden

Ervaart een medewerker een situatie binnen de organisatie als ongewenst of als een misstand dan moeten er mogelijkheden zijn om dit intern aan de orde te stellen. Het is niet wenselijk dat een medewerker niet direct naar buiten treedt als er sprake is van een klacht of vermoeden van misstand. Afhankelijk van de aard en zwaarte van de klacht of misstand kan de betrokkene gebruik maken van de klachtenregeling of klokkenluidersregeling van de organisatie.

Artikel 12

Als het vermoeden bestaat - al dan niet op grond van een gedane melding - dat binnen de organisatie gehandeld wordt in strijd met de integriteitscode, is het in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het besturend en/of toezichthoudend orgaan om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van een directeur, bestuurder en/of toezichthouder zelf of dat op een gedane melding geen actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruik maken van de voor de organisatie geldende klachtenregeling. Men kan echter ook overwegen om ten behoeve van de afwikkeling van klachten over de schending van de integriteitscode een eigen commissie in te stellen. In dat geval kan artikel 12 aan de integriteitscode worden toegevoegd.