
Integriteitscode

*Vereniging tot Stichting en Instandhouding van scholen met de
Bijbel te Veen*

Inleiding

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 bestuur (tevens bevoegd gezag) van de Oranje Nassauschool in Veen 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 bestuur (bevoegd gezag) voor de organisatie is vastgesteld;
<i>uitvoerend bestuurder:</i>	Degene die de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent; één van de leden van het dagelijks bestuur of de directeur-bestuurder aan wie bestuurstaken zijn gemandateerd;
<i>medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
<i>dagelijks bestuur</i>	Het orgaan van de organisatie dat verantwoordelijk is voor de uitvoerende bestuurstaken
<i>toezichthoudend bestuur:</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 vereniging

Artikel 2 - Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, de uitvoerend bestuurders en het toezichthoudend bestuur van de organisatie.

Artikel 3 - Vaststelling en wijziging code

1. Het bestuur (bevoegd gezag) stelt de code vast, eventueel met advies van de (gemeenschappelijke) adviesraad.
2. Het bestuur (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 bestuur (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 bestuur (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*

De uitvoerend bestuurders, het toezichthoudend bestuur en de medewerkers willen zich met elkaar verbinden aan de Bijbelse normen en waarden, en wederzijds daarop aanspreekbaar zijn.

2. *Openheid*

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

Openheid houdt in dat de medewerkers, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur 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, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur 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, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Er is belangstelling voor ieders positie en drijfveren vanuit een houding van naastenliefde.

Artikel 6 - Voorkomen belangenverstremgeling

1. Medewerkers van de organisatie:
 - a. melden bij de uitvoerend bestuurders 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, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstremgeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 - Aannemen giften en geschenken

1. Geschenken en giften die medewerkers, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur 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, de uitvoerend bestuurders en de leden van het toezichthoudend bestuur giften of geschenken van één persoon of organisatie die een waarde van minder dan € 50 (vijftig euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt bij de uitvoerend bestuurders.
3. Medewerkers en de uitvoerend bestuurders en leden van het toezichthoudend bestuur 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 belangenverstremgeling of tot schade voor de organisatie.
3. Voor de leden van het toezichthoudend bestuur geldt dat ze hun nevenfuncties opgeven voor opname in het jaarverslag.

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 de uitvoerend bestuurders daarvoor toestemming hebben 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 uitvoerend bestuurder of een lid van het toezichthoudend bestuur een buitenlandse dienstreis wil maken geldt ook dat er sprake moet zijn van een concreet belang voor de organisatie. Het toezichthoudend bestuur beslist over het verzoek.

Artikel 10 - Gebruik van voorzieningen van de vereniging

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kunnen de uitvoerend bestuurders aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
een mobiele telefoon;
een laptop;
2. De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. De uitvoerend bestuurders kunnen 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 uitvoerend bestuurders, rekening houdend met wat met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met het toezichthoudend bestuur is afgesproken.

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 de uitvoerend bestuurders.

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 vereniging

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 de uitvoerend bestuurders en/of toezichhoudend bestuur om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van een directeur, een uitvoerend bestuurder en/of een lid van het toezichhoudend bestuur 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.