



Integriteitscode Federatie S-O-M

Toelichting

In de Code Goed Bestuur PO is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (verplichtende bepaling 1h) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17).

Op grond van art. 11 lid 1 sub f WMS is een besluit van het bevoegd gezag om een integriteitscode vast te stellen of te wijzigen een besluit waarop de (G)MR adviesrecht heeft .

Het is goed mogelijk dat in de statuten en/of reglementen van de organisatie (bestuursreglement, reglement criteria nevenfuncties, en dergelijke) al bepalingen zijn opgenomen over het integer handelen van bestuurders en intern toezichthouders. Bij het opstellen van de integriteitscode is hiermee rekening gehouden.

Integer handelen krijgt vorm in een specifieke context en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde normen in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. De integriteitscode en de onderliggende principes worden jaarlijks besproken binnen de bestuursvergadering.

Integriteitscode

De toezichthoudend besturen van VsmdB te Amerongen en VPCO Rhenen hebben een besluit genomen – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>code:</i>	De integriteitscode die door het toezichthoudend bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
<i>bestuurders:</i>	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
<i>medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
<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

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

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

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

Lid 1

Het toezichthoudend bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het toezichthoudend bestuur de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

Het toezichthoudend bestuur 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.

Lid 3

Het toezichthoudend bestuur 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 toezichthoudend bestuur beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, de tekst van de code die aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

¹ Voor scholen en besturen in het SO en VSO is de Wet op de Expertisecentra van toepassing.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

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

1. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers, waaronder de uitvoerend bestuurders en de toezichthouders, zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

Betrouwbaarheid

Medewerkers, bestuurders en toezichthouders 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.

2. Respect

Medewerkers, bestuurders en toezichthouders laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelswijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij de 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.

Lid 2

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de uitvoerend bestuurders en toezichthouders, 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

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, bestuurders en toezichthouders uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, bestuurders en toezichthouders giften of geschenken die een waarde van minder dan €

50,00 vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, bestuurders en toezichthouders weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever.

Artikel 8 Nevenfuncties

Lid 1

Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie.

Lid 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.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de bestuurders en toezichthouders, 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

Lid 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.

Lid 2

Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat de 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.

Lid 3

In het geval een bestuurder een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Het uitvoerend bestuur beslist hierover en doet een mededeling in de bestuursvergadering

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

Lid 1

Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden stelt het bestuur aan

medewerkers een aantal materialen ter beschikking om te gebruiken. Deze blijven eigendom van de werkgever.

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 van Federatie S-O-M.

Artikel 12 Integriteitscommissie

Lid 1a

Medewerkers kunnen bij de integriteitscommissie, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden.

Lid 1b

Een melder kan met zijn/haar melding terecht bij de uitvoerend bestuurder van het andere bestuur van de federatie.

Lid 2

De integriteitscommissie bestaat uit drie leden, waaronder een voorzitter die geen deel uitmaakt van het toezichthoudend bestuur en niet werkzaam is binnen de vereniging.

Lid 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 toezichthoudend bestuur.

Lid 4

Het toezichthoudend bestuur stelt ten behoeve van de integriteitscommissie een reglement vast, waarin in ieder geval de samenstelling en werkwijze van de integriteitscommissie nader geregeld worden.

Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code

Het uitvoerend bestuur stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen ligt het in de rede zowel de MR c.q. GMR als het toezichthoudend bestuur in de gelegenheid te stellen te adviseren over de vast te stellen integriteitscode.

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. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij de uitvoerend bestuurders. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor de bestuurders aanleiding zijn de code aan te passen.

Indien het gedrag van de uitvoerende bestuurders onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat het toezichthoudend bestuur – gelet op zijn rol als werkgever – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

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 Federatie S-O-M.

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 om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van de uitvoerend bestuurders 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.

Als een dergelijke situatie zich voordoet wordt door het toezichthoudend bestuur een commissie samengesteld met een duidelijke taak- en werkomschrijving. Qua voorzitterschap kunnen beide besturen van de federatie wat betekenen t.a.v. de onafhankelijkheid.

Met lid 1b, een melder kan met zijn/haar melding terecht bij de uitvoerend bestuurder van het andere bestuur van de federatie, wordt objectiviteit en integriteit nagestreefd.