

INTEGRITEITS- CODE



Geloof in onderwijs

DE ARK - DE WEGWIJZER - ICHTHUSSCHOOL - DE RANK -
KON. JULIANASCHOOL - KON. WILHELMINASCHOOL - EBEN-HAËZER - DE BRON

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Integriteitscode	4
Artikel 1 Begripsbepalingen	4
Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode	4
Artikel 3 Vaststelling en wijziging code	4
Artikel 4 Uitleg en toepassing code	4
Artikel 5 Kernwaarden integriteit	4
Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling	5
Artikel 7 Aannemen giften en geschenken	5
Artikel 8 Nevenfuncties	5
Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen	5
Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting	6
Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden	6
Artikel 12 Integriteitscommissie	6
Vaststelling	6

CONTACTGEGEVENS

ADRES Hoofdstraat 69a, 2861 AL Bergambacht,

TELEFOON (0182) 35 08 70,

EMAIL info@pcpokrimpenerwaard.nl

IBAN NL69 RABO 0130 0367 22,

KVK NR. 24379256 Rotterdam

Inleiding

Onze opdracht is om vanuit onze Christelijke overtuiging onderwijs te geven gericht op het volgen en begeleiden van kinderen in hun ontwikkeling tot zelfstandig denkende en handelende mensen met besef van normen en waarden.

Het onderwijs op onze scholen is op de verwezenlijking daarvan gericht. We gaan voor een schoolomgeving die uitdaagt tot leren. Voor onderwijs dat wordt gegeven met visie, zorg, deskundigheid en toewijding.

Wij zijn van mening dat een goede communicatie en dialoog tussen alle betrokkenen een bijdrage levert aan de kwaliteit van de organisatie en de scholen. In een lerende organisatie worden de voorwaarden gecreëerd waarbinnen medewerkers werkervaringen delen, zich professionaliseren, zich spiegelen aan elkaar, elkaar met respect bejegenen, waardoor een veilig klimaat ontstaat.

De medewerkers van PCPO Krimpenerwaard doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat iedereen die met ons te maken heeft (van leerling, ouder, gemeente tot papierleverancier en bouwbedrijf) vertrouwen heeft in PCPO Krimpenerwaard als organisatie en in de mensen die met elkaar het imago van PCPO Krimpenerwaard, de scholen en aan haar gelieerde organisaties bepalen.

Hiervoor leggen wij een aantal belangrijke afspraken vast in deze integriteitcode. Deze integriteitcode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van PCPO Krimpenerwaard, de scholen en aan haar gelieerde organisaties. Dat betekent dat deze code niet alleen voor medewerkers, stafleden, schoolleiders, bestuur en RvT geldt, maar ook voor alle personen en instanties die werken in opdracht van PCPO Krimpenerwaard of één van haar scholen.

Waar in dit document wordt gesproken van "de medewerker", wordt dus tevens bedoeld de "representant" van PCPO Krimpenerwaard of één van haar scholen of gelieerde organisaties.

Deze integriteitcode is niet alleen bedoeld als een opsomming van regels met sancties. We hopen vooral een proces op gang te brengen van respect, bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afweging? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar dat ook anderen dit als zodanig herkennen. Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan zijn.

Deze code is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen PCPO Krimpenerwaard, de scholen en de aan haar gelieerde organisaties zoals bedoeld in de CAO en conform de code Goed Bestuur van de PO-raad.

Integriteitscode

Het bestuur van PCPO Krimpenerwaard besluit – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. **code**: de integriteitscode die door het bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
- b. **bestuur**: het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent – de directeur-bestuurder;
- c. **medewerkers**: de personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
- d. **raad van toezicht**: het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
- e. **statuten**: de statuten van de organisatie;
- f. **wet**: de Wet op het Primair Onderwijs

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het college van bestuur en de raad van toezicht van de organisatie.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

1. Het bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het bestuur de raad van toezicht en de MR c.q. GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.
2. Het 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.
3. Het 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 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.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

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

Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht zich open stellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

Betrouwbaarheid

Medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht 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.

Respect

Medewerkers, het bestuur en de raad van toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

1. Medewerkers van de organisatie:
 - a. melden bij het bestuur 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 het bestuur en de leden van de raad van toezicht 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, het bestuur en de leden van de raad van toezicht 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, het bestuur en de leden van de raad giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50 (vijftig euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.
3. Medewerkers, het bestuur en de leden van de raad 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 het bestuur en de leden van de raad van toezicht, 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 bestuur 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 het bestuur of een lid van de raad van toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De raad van toezicht 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 bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:
 - a. een mobiele telefoon;
 - b. 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. Het bestuur 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 het bestuur, rekening houdend met wat met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de raad van toezicht 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 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 drie leden, waaronder een voorzitter die geen deel uit maakt van het bestuur en niet werkzaam is voor of bij het bestuur. Hiervoor is één van de externe vertrouwenspersonen beschikbaar.
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 bestuur.
4. Het bestuur stelt ten behoeve van de integriteitscommissie een reglement vast, waarin in ieder geval de samenstelling en werkwijze van de integriteitscommissie nader geregeld worden.

Vaststelling

Bergambacht, juni 2021



G.T. Tissink, directeur-bestuurder