



Integriteitscode SIMON

**Deze code geldt voor medewerkers*,
leden van het College van Bestuur en leden van de Raad van Toezicht van SIMON**

Inhoud

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	5
Artikel 5. Kernwaarden van Integriteit.....	5
Artikel 6. Voorkomen belangenverstrengeling	6
Artikel 7. Aannemen giften en geschenken.....	6
Artikel 8. Nevenfuncties.....	7
Artikel 9. Reizen, excursies en evenementen.....	7
Artikel 10. Gebruik van voorzieningen van de stichting.....	8
Artikel 11. Melden (vermoeden van misstanden	8
Artikel 12. Overtreden integriteitscode.....	8

Inleiding

Integriteit betekent het juiste doen en het onjuiste laten, ook als niemand toekijkt.

Deze code beschrijft de algemene integriteitsnormen die wij bij SIMON met elkaar hanteren. Daarnaast bevat de code de specifieke integriteitsregels die gelden in bepaalde situaties die zich tijdens ons werk kunnen voordoen.

De beschreven regels zijn niet uitputtend. We verwachten dat iedereen binnen SIMON handelt volgens de geest van deze gedragscode, ook in situaties die niet expliciet in de code zijn opgenomen. Het is belangrijk dat je stilstaat bij mogelijke integriteitsrisico's in je handelen of in specifieke omstandigheden, en dat je je bewust bent van de mogelijke schade voor jezelf, leerlingen, collega's, de school of de organisatie als geheel. Deze integriteitscode is dan ook geen vervanging van ieders persoonlijke morele kompas.

Mocht je toch vragen hebben of mocht er onduidelijkheid ontstaan over de interpretatie of toepassing van de code, dan nodigen wij je uit om hierover het gesprek aan te gaan met collega's, je leidinggevende of HRM.

Als uitgangspunt is gekozen dat de regels in deze code voor alle betrokkenen in gelijke mate van toepassing zijn (zie artikel 2 van de Code). Dit geldt niet alleen voor medewerkers op de werkvloer, maar ook voor bestuurders en interne toezichthouders.

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

College van Bestuur SIMON
Younes Hanin – voorzitter CvB
Latifa Benbouker – lid CvB

Integriteitscode

Het College van Bestuur van Stichting Onderwijs op islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland (SIMON).

Het College van Bestuur besluit – gelet op de verplichtende bepalingen in de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs (november, 2020) – tot vaststelling van de onderstaande ‘Integriteitscode’.

Artikel 1. Begripsbepalingen

<i>Code:</i>	De integriteitscode die door het College van Bestuur voor de stichting is vastgesteld;
<i>College van Bestuur:</i>	Het orgaan van de stichting dat de Bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
<i>Medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de stichting hebben of bij de stichting te werk zijn gesteld;
<i>Raad van Toezicht:</i>	Het orgaan van de stichting dat het intern Toezicht uitoefent;
<i>Statuten:</i>	De statuten van de stichting;
<i>Wet:</i>	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 stichting. Deze code geldt ook voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van de stichting of één van de scholen en voor de bredere kring van (mensen van) bedrijven en instanties die werken in opdracht van de stichting of één van de scholen. Waar in dit document wordt gesproken van ‘de medewerker’, wordt dus tevens bedoeld ‘de representant van de school’, voor zover de desbetreffende passage uit de code gezien de contractuele verhouding met de representant van toepassing is. De code is dus ook van toepassing op stagiair(e)s.

Artikel 3. Vaststelling en wijziging code

Lid 1

Het College van Bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het College van Bestuur de Raad van Toezicht en de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

Het College van 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 College van Bestuur draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code voor medewerkers, ouders en derden buiten de stichting toegankelijk is op de website van de stichting.

Artikel 4. Uitleg en toepassing code

Het College van 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 van Integriteit

De missie van onze stichting is: *“Worden wie je bent.”* Dit geldt niet alleen voor de kinderen, maar ook voor onze collega's en de organisatie als geheel.

Onze islamitische levensbeschouwelijke identiteit vormt het onderscheid in ons onderwijs. We streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven, zodat ze niet alleen moslim zijn, maar ook islamitische waarden begrijpen en zelfstandig kunnen toepassen. Door hen al op jonge leeftijd bewust te maken van hun identiteit op een positieve manier, geven we hen een stevige basis om vanuit hun geloofsovertuiging de wereld te verkennen, anderen te ontmoeten en hun waarden te delen.

Onze kernwaarden weerspiegelen onze drijfveren en geven richting aan hoe wij onze stichting besturen. Binnen SIMON zijn deze kernwaarden vertaald naar de '7 parels van uitmuntendheid'. Deze kernwaarden sturen ons professionele handelen en zijn gerelateerd aan gedragsaspecten. De volgende uitgangspunten vormen de basis van ons handelen:

1. **Godsbesef:** Wij behandelen iedereen met respect voor andere religies en overtuigingen, en houden hierbij altijd het welzijn van eenieder binnen en buiten SIMON in gedachten.
2. **Verdraagzaamheid:** Wij accepteren verschillen in overtuigingen en waarden zonder te oordelen. Binnen SIMON wordt iedereen geaccepteerd. We hebben respect voor verschillen en staan open voor nieuwe perspectieven, ook als we het niet eens zijn. Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht respecteren de overtuigingen, meningen en handelingen van anderen, zolang deze geen schade veroorzaken. Zij behandelen anderen zoals zij zelf behandeld willen worden.
3. **Rechtvaardigheid:** De mens vertegenwoordigt God (Allah) op aarde. Wij handelen rechtvaardig tegenover onszelf en anderen, wat zichtbaar is in ons gedrag. Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn eerlijk, betrouwbaar en komen hun afspraken na. Kennis en informatie die zij door hun functie verkrijgen, worden alleen gebruikt voor de doeleinden waarvoor deze is verstrekt.
4. **Zelfbeschikking:** Ieder mens heeft een vrije wil. Binnen SIMON wordt persoonlijke groei zonder dwang gestimuleerd. Wij respecteren de autonomie van individuen en bieden ruimte voor zelfontplooiing.
5. **Kwaliteit:** Wij streven naar uitmuntendheid in al ons werk. Wij handelen professioneel en zijn voortdurend gericht op verbetering.
6. **Transparantie:** Alles wat we doen, is zichtbaar voor God. Binnen onze organisatie streven wij naar openheid en transparantie. Medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht staan open voor meningen en nieuwe ervaringen. Zij handelen op een transparante manier en zijn toegankelijk voor anderen.
7. **Samenwerking:** Wij dragen actief bij aan teamdoelen vanuit een collectieve verantwoordelijkheid. Wij communiceren effectief en werken samen om gezamenlijk succes te behalen, waarbij het gemeenschappelijke belang altijd vooropstaat.

Artikel 6. Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van de stichting:

- a. **melden** bij het College van Bestuur hun financiële of andere belangen in stichtingen, instellingen en bedrijven waarmee de stichting 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 stichtingen, instellingen en bedrijven;
- c. **onthouden** zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de stichting 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 leden van het College van 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 stichting.

Artikel 7. Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de stichting. Dit betreft geschenken en giften in een zakelijke relatie; het gaat hier niet om verjaardagscadeaus en cadeaus in het kader van de 'de dag van de leraar' etc.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50,- (50 euro) vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht 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 stichting. (artikel 11.3 CAO PO)

Lid 2

Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de stichting 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 stichting.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het College van 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 stichting.

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 stichting.

Lid 2

Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het College van Bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de stichting en de kosten.

Lid 3

In het geval een lid van het College van 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

Lid 1

Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het College van Bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen zoals een mobiele telefoon en een laptop/ tablet.

Lid 2

De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.

Lid 3

Het College van 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.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken.

Artikel 11. Melden (vermoeden) van misstanden

Wanneer medewerkers een vermoeden hebben van misstanden binnen de organisatie, kunnen zij gebruik maken van de geldende klachtenregeling of de klokkenluidersregeling. Beide regelingen zijn beschikbaar via onze website. Indien er twijfel is, kan een medewerker ervoor kiezen om contact op te nemen met de externe vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon opereert volledig onafhankelijk en neemt geen opdrachten aan van de organisatie, waardoor de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de melder gewaarborgd zijn.

Wij hechten groot belang aan een veilige meldingsomgeving waarin medewerkers zonder angst voor represailles hun zorgen kunnen uiten. Het melden van misstanden aan de pers of derden buiten de organisatie gebeurt in beginsel niet, en zeker niet voordat de interne dialoog is gevoerd en de juiste procedures zijn doorlopen.

Artikel 12. Overtreden integriteitscode

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 college van bestuur om corrigerend op te treden. Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het college van 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 en/of vertrouwenspersoon.

Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie.