

ברכת ראש המועצה

שלום רב,

אמינות, מקצועיות, שקיפות, ואחריות – אלה העקרונות המרכזיים שעומדים בבסיסו של הקוד האתי של מועצת שוהם. קוד זה מהווה את החזון הערכי של מועצת שוהם, נבחרה ועובדיה, ואת אמות המידה לפיהן אנו מחויבים לפעול.

כרשות אשר חרטה על דגלה מחויבות למתן שירות איכותי לתושבי שוהם, שקדנו בחודשים האחרונים על רענון הקוד האתי של הרשות, כדי לחדד ולהדגיש את הערכים שלאורם נעניק את השירות הזה: יושר אישי, הגינות, ודוגמא אישית.

אין לי ספק שהקוד האתי יסייע לנו בחיזוק התרבות הארגונית של המועצה, ביצירת תשתית ערכית אחידה, אשר תבוא לידי ביטוי בעשייה היומ-יומית של כל עובדיה, עובד, מנהלת או מנהל בארגון.

כראש המועצה המקומית שוהם אני מתחייב, באופן אישי, לכל אחד מהערכים הבאים לידי ביטוי בקוד האתי, ומחויב לשמש דוגמא אישית.

תודה לכל המנהלים והעובדים שלקחו חלק בכתיבת הקוד האתי ולוועד העובדים של המועצה, שהיה שותף מלא למהלך – מדובר בדרך חיים מחייבת עבור מועצת שוהם והתאגידים העירוניים שלה.



איתן פטיגרו
ראש מועצת שוהם

הקוד האתי- מועצה מקומית שוהם 2020

מבוא:

הקוד האתי של מועצת שוהם מהווה את חזונה הערכי של המועצה ואת אמות המידה לפיהן נדרשים לפעול עובדי המועצה. בבסיס כללים אלה עומדים מספר עקרונות: יושר אישי, הגינות, אמינות, מקצועיות, אחריות, נאמנות למועצה ומחויבות למתן שירות איכותי לתושבי היישוב.

אודות מועצה מקומית שוהם:

המועצה הוקמה ב-1993, כדי להעניק שירות מיטבי לתושבים באמצעות אגפיה ומחלקותיה, וכן באמצעות התאגידים העירוניים שפועלים לצידה.

עקרונות הקוד האתי וגבולותיו:

הקוד האתי של המועצה המקומית שוהם מסייע ביצירת תרבות ארגונית ערכית אחידה המשתקפת בפועלנו, מעשינו והתנהלותנו היומיומית במועצה. הקוד נועד להנחות את כלל העובדים והמנהלים לגבי אופן ההתנהגות הראוי במועצה כלפי בעלי העניין הפנימיים שלה (עובדי המועצה) וכלפי בעלי העניין החיצוניים (תושבי היישוב). המועצה פועלת על פי ארבעה עקרונות מרכזיים:

1. **אמינות ויושרה:**

אנו מחויבים לפעול לפי אמות מידה ערכיות כשהעיקרון המנחה אותנו הינו "פינו וליבנו שווים".

2. **יחסים בין אישיים:**

המועצה מעודדת סביבת עבודה נעימה, יחס של כבוד, אמון והבנה הדדיים ויחסי תמיכה בין העובדים.

3. **שקיפות:**

אנו פועלים להשגת מטרות הארגון, תוך שקיפות בפעילותנו ובממשקי העבודה מול בעלי העניין, תחת מגבלות צנעת הפרט. לשם כך, גיבשה המועצה נהלים סדורים וברורים המכתיבים את הראוי להתנהלות בתהליכי עבודה, בפרסום מידע לתושבי היישוב, לעובדים, לספקים ולכל הנוגעים בדבר.

4. **העדר משוא פנים:**

אנו מעניקים יחס ושירות איכותי, ענייני ומקצועי ומקפידים לבצע את תפקידנו ללא אפליה מטעמי דת, לאום, נטייה מינית, זהות מגדרית, גיל, השקפה פוליטית, מוגבלות או כל מאפיין אחר ומאמינים בשוויון מלא.

תוכן הקוד:

המועצה רואה בעובדיה ובמנהליה הון אנושי איכותי המהווה את מקור עוצמתה המקצועי והערכי ומקפידה להשקיע בהכשרתו בקדמו ובפיתוחו. שמה הטוב של המועצה, המוניטין שלה ותדמיתה נקבעים על ידי התנהגות עובדיה.

קוד זה חל על כל העובדים והמנהלים במועצה ובחברות העירוניות ואנו מחויבים לפעול על פי הקוד ולדווח על כל מצב העלול לעמוד בסתירה לתכניו.

אין במסמך זה כדי לגרוע מהוראות כל דין ונהלים החלים על המועצה ועובדיה וכן מכללי האתיקה המקצועיים המיוחדים החלים על בעלי התפקידים במועצה. הקפדה על קיום הוראות הדין מהווה חלק בלתי נפרד מהקוד האתי, ובכל מקרה של סתירה בין הוראות הדין לקוד האתי יגברו הוראות הדין.

מקצועיות

עובדי המועצה מחויבים לבקיאות ושליטה בכל הנושאים שבתחומי אחריותם ועליהם לשאוף לביצוע מיטבי של מטלותיהם. על כל עובד לפעול במסגרת תפקידו, על פי הסמכויות שהוענקו לו, ולהקפיד שלא לחרוג מהן. כאשר עובד מאציל סמכויות לאחרים (בהתאם למותר בנהלי המועצה), עליו לקיים בקרה הולמת על הנושאים שבתחום אחריותו. במהלך השנים צברנו ניסיון רב ערך בתחומי עיסוקיה של המועצה ואנו ממשיכים ללמוד, להפיק לקחים ולהטמיע שיפורים וחידושים במטרה לעמוד ביעדי המועצה ולהשיג שיפור מתמיד.

לצורך כך, אנו מחויבים לקחת אחריות על פעולותינו, לבצע תהליכי למידה ולהפיק את המיטב מתהליכים אלו באופן המסייע ליישוב ולתושביו.

אנו מעודדים תקשורת פתוחה ושיתוף הידע בין האגפים ברמה הפנים ארגונית, מתוך מטרה לשפר את יעילות ואיכות השירות המוענק לתושבינו. מלבד זאת, אנו רואים חשיבות רבה בעבודת הצוות, שיתוף פעולה, סינרגיה והפרייה הדדית במועצה, דרך לשיפור היעילות הארגונית.

כחלק מקידום והטמעת חדשנות במועצה אנו מעודדים את עובדינו לחשיבה, יוזמה ויצירתיות. זאת, באמצעות פיתוח ושיפור השירותים ושיטות העבודה. בפעילותינו השוטפת אנו מקפידים לעבוד על פי תהליכי עבודה מסודרים ושלמים בהתאם לשיקולים מקצועיים בלבד.

הימנעות מניגוד עניינים וטובות הנאה:

כל עובד חדש יחתום על מסמך ניגוד עניינים.

פעילות פרטית:

על כל עובד מועצה להקדיש לעבודתו את מלוא כישוריו, ידיעותיו וניסיונו לפעול כמיטב יכולתו לקידום ענייני המועצה ולהצלחתה. תנאי העבודה קובעים שבתקופת עבודתך במועצה אינך רשאי לעבוד, לייעץ או לפעול בעיסוק או בעסק אחר, בתשלום או בהתנדבות, אלא אם ניתן על כך אישור בכתב מראש מגורם מוסמך במועצה. גם היותך בעלים, או שותף, או בעל אמצעי שליטה אחרים בעסק, או היותך קשור אתו במישרין או בעקיפין, מחייב מסירת מידע למועצה ולקבלת אישור בכתב מראש.

מדיניות המועצה הינה להימנע כליל מאישור עבודה או פעילות בעיסוק או בעסק אחר. אישורים חריגים יינתנו כל עוד אין העיסוק או המעורבות עלולים לפגוע בעבודתך במועצה או לגרום לחשש של ניגוד עניינים בינך לבין המועצה, או פגיעה בשמה הטוב של המועצה ובמוניטין שלה. בקשות לאישור פעילות פרטית, לרבות התנדבות או עבודה נוספת ניתן להגיש למשאבי אנוש.

מדווחים בשקיפות:

אנו מאמצים את השקיפות כערך חשוב בהתנהלותנו החברתית והכלכלית. על כן אנו מקפידים לנהוג בשקיפות בפעילותנו, בפרסום מידע ובממשקי העבודה שלנו מול מחזיקי העניין של המועצה, תחת מגבלות צנעת הפרט ובהתאם לצרכים הניהוליים והקהילתיים. אנו מחויבים לדווח לגורמים הרלוונטיים באופן מדויק, אמין מלא ובמועד שנקבע לכך, כפי שאנו נדרשים בתקנות ובחוקים הרלוונטיים.

בהתנהלותנו, אנו מקפידים על גילוי נאות ודיווח בזמן אמת, ככל הנדרש, לממונה הישיר או לגורמים אחראיים במועצה, על חריגות או על בעיות הנוגעות לסוגיות אתיות או על ניגוד עניינים או על פגיעה בטוהר המידות, הנוגעים לתחומי פעילותנו.

אחריות הדיווח:

על כל עובד להתריע על כל פעילות המתרחשת במועצה, שלפי מיטב שיקול דעתו אינה תואמת את הוראות החוק או מנוגדת לנהלי המועצה או לכללי הקוד האתי. במקרים בהם נודע לך על מצב לא חוקי או לא אתי, עליך להתריע בפני עמיתך לעבודה המעורבים בעניין ולדווח על כך לממונה הישיר. זכותך לפנות לממונה עקיף או לגורם בכיר אחר כמו מנהלת משאבי אנוש או מבקר הפנים, בהתאם לשיקול דעתך.

- ✓ אסור בתכלית האיסור להעביר מידע שלא ביושר.
- ✓ מובטח לעובדים שיפנו כי יקבלו מענה לפנייתם ולא יינזקו בגין הדיווח.

שומרים על ייצוגיות ונראות ציבורית:

המועצה המקומית שוהם רואה בכל עובדיה שגרירים שלה אל מול תושבי הישוב והציבור כולו. על העובדים לפעול בייצוגיות ובדרך ההולמת את תפקידם ומעמדם במועצה.



אנו במועצה נוהגים ביושר, הגינות, כבוד, נימוס ואנושיות גם מחוץ לכותלי המועצה. ככל שהדבר נוגע ליושר ולהגינות חשוב לא רק שננהג כאמור אלא גם שייראה שכך אנו נוהגים. אנו מחויבים להופיע לעבודה בלבוש ההולם את תפקידנו ומעמדנו ותואם את הנחיות קוד הלבוש. חל איסור על לבישת פרטי לבוש כגון: גופיות, חולצות חושפניות, מכנסיים קצרים או כפכפים במקום העבודה. עובדים החשופים לתושבים, ספקים וגורמים חיצוניים הקשורים למועצה נדרשים להקפיד על הופעה מכובדת.

קוד הלבוש נועד לסייע ביצירת אווירה מקצועית ורצינית, כזו שמכבדת את הלקוח ואת המעמד. אנו מחויבים לשמור על הנראות הציבורית המקצועית ולגלות אחריות למילים ולמעשים (בכתב ובעל פה) המתפרסמים בציבור באופן הולם המייצג בכבוד את המועצה ועובדיה. הכלל המנחה אותנו הוא "כשיש ספק-אין ספק".

המועצה מכירה בזכותם של עובדיה לדעה פוליטית מתוקף ישראל מדינה דמוקרטית אולם, לאור אופייה הציבורי של המועצה, על כל העובדים חל איסור לעסוק בפעילות מפלגתית פוליטית לרבות במרחב המקוון בשעות העבודה ובכותלי המועצה ומחוץ לשעות העבודה.

הימנעות מהענקת וקבלת מתנות וטובות הנאה:

המועצה מקפידה כי עובדיה ינהגו ביושר, אמינות והגינות. למועצה נוהל מתנות המגדיר מפורשות את כללי ההתנהגות והאיסורים בנושא קבלת מתנות וטובות הנאה.

עליך להימנע מניצול היותך עובד מועצה לקבלת מתנות או הטבות היכולות להתפרש כתנאים החורגים מאלה המקובלים. הדבר עלול ליצור ציפיות לסיוע והעדפה בהליך כזה או אחר. לפיכך, אסור לנו או לבני משפחתנו לקבל מאדם פרטי או גוף מסוים הקשור למועצה מתנות, הלוואות, הנחות או הטבות הנראה כל שהן אינן ניתנות על ידי אותו גוף לכלל הציבור או לכלל עובדי המועצה. מתנה שלא ניתן להימנע מלקבל אותה, הנה רכושה של המועצה ותועבר אליה. עליך להבהיר זאת למי שנתן אותה, כדי שההגינות לא רק תישמר אלא גם תיראה. במקרה של ספק, כגון תשורה סמלית, דווח לממונה הישיר והוא ינחה אותך לגבי הדרך בה אתה צריך לנהוג. אין באמור בסעיף זה כדי למנוע ממך לקבל, בעת שמחה משפחתית, שי, שהוא בתחום המקובל.

כשם שאין לקבל מתנות מגורם כלשהו הקשור למועצה, אין להעניק לשום גורם מתנות, הלוואות, הנחות או טובות הנאה כל עוד שהן אינן ניתנות לכלל הציבור או להבטיח מתנות או טובות הנאה כאמור בין במישרין ובין בעקיפין באמצעות גוף אחר, אלא במסגרת מדיניות המועצה והסמכויות שהוקנו לנו. מותר להעניק שי לבעל שמחה, בסדר הגודל המקובל.

פעילות ברשתות החברתיות:

מכיוון שאנו מזוהים ברשתות החברתיות כעובדי מועצה, נדרש מאתנו לפעול ברשתות החברתיות תוך שימוש בשיקול דעת מקצועי ובצורה הולמת התואמת את ערכי המועצה.



אין לפרסם ברשתות החברתיות כל מידע או דעה אישית על ענייני המועצה, תושביה או פעילותה העלולה לפגוע במועצה, בצנעת הפרט, בפרטיות תושביה, ברגשות הציבור וכו'.
להלן הנחיות מרכזיות החלות לעניין פעילות והתנהגות עובדי המועצה והתנהלות עובדי המועצה לקראת בחירות לרשויות המקומיות:
על עובדי הרשויות המקומיות לשמור בעיני הציבור על תדמית ניטרלית שאינה משועבדת להשקפה פוליטית מוגדרת.

1. בהתאם לכך, נקבעו בדין מגבלות על מעורבות עובדי רשויות מקומיות בבחירות, מהן מגבלות שהפרתן עולה כדי עבירה פלילית, ומהן מגבלות שהינן בבחינת עבירת משמעת.

2. האיסורים המפורטים - להלן חלים על כל סוגי העובדים במועצה, בכל הדרגות ובכל התפקידים:

- א. לא יערכו במשרדי המועצה, במוסד או במתקן השייך למועצה בכל דרך שהיא, בשעות העבודה או לאחריהן, אסיפה, הרצאה או פעילות דומה מטעם רשימה, או על בסיס של השתייכות מפלגתית, או בעלות אופי מפלגתי.
- ב. עובד המועצה לא יעסוק בשעות העבודה בפעילות מטעם רשימה או למען רשימה, כגון שכנוע אדם להצטרף כחבר לרשימה, או עריכת מפקד של חברי מפלגה, או הפצת הזמנה לפעילות מפלגתית, או תליית מודעות מטעם מפלגה במשרד וכדומה.
- ג. עובד המועצה לא יעסוק בפעילויות הנזכרות לעיל בין כתלי המשרד, המוסד או המתקן השייכים למועצה, גם לאחר שעות העבודה.
- ד. עובד המועצה אינו רשאי להשתמש ברכוש ובשירותים משרדיים של המועצה, לפעילות מטעם מפלגה או למען מפלגה.
- ה. עובד המועצה לא ייתן את הסכמתו, בעל פה או בכתב, לפרסום שמו מטעם מפלגה או רשימה, אם מצורף לו תואר תפקידו בשירות המועצה.

3. איסורים נוספים החלים על העובדים:

- א. איסור להיות חברים בהנהלה הפעילה של רשימה או מפלגה.
- ב. איסור לארגן אסיפה פומבית בעלת אופי פוליטי, לשבת בשולחן הנשיאות של אסיפה כאמור ולנאום בה.
- ג. איסור להשתתף בתעמולה פומבית, בכתב או בעל פה, לבחירות למועצה או של רשות מקומית אחרת.
- ד. איסור להשתתף באספות פומביות כדי לתת הרצאות על איזה נושא שהוא.
- ה. חל איסור לעובד, ללא הבדל בדרגה שהוא בעל סמכות מנהלית או תפקידו כרוך במגע עם קהל, לקחת חלק בתעמולה לבחירות למועצה או של רשות מקומית אחרת.



- ו. חל איסור על כל עובד שהוא בעל סמכות מנהלית או בעל תפקיד שכרוך בו מגע עם קהל, לארח "חוג בית" המיועד לתעמולת בחירות למועצה או לנאום ב"חוג בית" האמור.
- ז. עובד מועצה שדרגתו היא אחת מארבע הדרגות העליונות בסולם דירוג (מנכ"ל, גזבר, מנהלי אגפים ומנהלי מחלקות) לא יהיה חבר בגוף בוחר. גוף בוחר "הינו גוף" שתפקידו או אחד מתפקידיו לבחור מועמדים לכל תפקיד ברשות מקומית.

מטפחים סביבת עבודה מכבדת ובטוחה:

המועצה מעודדת סביבת עבודה מכבדת, נעימה ובטוחה ופועלת ליצירת תרבות ארגונית המקדמת תרבות דיון, שיח "בגובה העיניים" והתייחסות ראויה לכל עובדי המועצה וכן למחזיקי העניין החיצוניים שלה, התושבים והספקים.

המועצה פועלת להבטחת בטיחות ובריאות עובדיה, בין היתר, באמצעות עמידה בתקנים מובילים בתחום וביצוע הדרכות המסייעות בהגברת מודעות העובדים לנושא. יתר על כן, אנו מחויבים לפעול על פי כללי הבטיחות והגהות בעבודה ובדרכים ולבצע את עבודתנו באחריות ובזהירות הנדרשת.

שומרים על סודיות המידע ונכסי המועצה:

כעובדי המועצה אנו חשופים למידע רגיש פנימי וחיצוני. בנוסף להשקעת המועצה במערכות המידע כדי לשפר את יכולת השליטה, הניהול ושימור המידע והידע המקצועי, אנו מקפידים לעשות שימוש ראוי במידע של המועצה, המגיע אלינו במסגרת תפקידנו ונמנעים מלחשוף מידע אודות התושבים או לעשות שימוש בחומר/מידע למטרות אחרות מלבד לצרכים שלהם נועד.

אנו שומרים על נכסי המועצה ומשאביה ומקפידים להשתמש בהם באופן אחראי, יעיל ומקצועי ובהתאם להנחיות המקובלות במועצה. בשום מקרה אסור עלינו להשתמש במידע חסוי כדי להפיק ממנו תועלת אישית לעצמנו או לאחרים.

המועצה מייחסת חשיבות רבה לניהול יעיל של נכסיה. עובדי המועצה נדרשים לעשות שימוש נאות ומושכל בנכסי המועצה ולהקפיד על בטיחות בעבודה ואבטחת מידע.

הימנעות מעשיית שימוש פרטי בנכסי המועצה:

אין לבצע שימוש בנכסי המועצה או להוציא רכוש מתחומי המועצה, שלא בהתאם להנחיות המועצה. אין לעשות שימוש בנכסי המועצה לטובת רווח או תועלת אישית או לפעילות שאינה קשורה לפעילות המועצה, נכסים מוחשיים ושאינם מוחשיים.

אנו מודעים לכך שיכולים להיות חריגים מקובלים לעקרון הני"ל כאשר השימוש הוא בהיקף מזערי למשל: צילום מסמך פרטי או שימוש בטלפון לניהול שיחה פרטית. גם בנושא זה עליך לפעול באופן זהיר ולהפעיל שיקול דעת ויושרה נאותים. במקרים של ספק יש לקבל אישור מהממונה הישיר.

מאמינים בשוויון הזדמנויות ואי אפליה:

אנו פועלים לקידום סביבת עבודה מכילה ותומכת המותאמת לצרכים השונים ואשר מאפשרת ריבוי דעות, השקפות ותפיסות.

אנו נוהגים בכל עובד בהוגנות ובאופן מקצועי ומעניקים לעובדים הזדמנות שווה למצות את מלוא הפוטנציאל המקצועי והאישי שלהם, תוך בחינת אפשרויות ניווד וקידום בין תפקידים על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בהתאם לצורכי העבודה.

המועצה מקפידה לשמור על כבוד האדם באשר הוא אדם ולכבד את רגשותיו, ערכיו, מנהגיו ואמונותיו.

המועצה מתנגדת לכל סוג של אפליה, הטרדה או התעמרות במקום העבודה. אנו נמנעים מאפליה מכל סוג שהוא, לרבות על בסיס גזע, דת ולאום, מוגבלות, גיל, זהות מגדרית, נטייה מינית, מצב משפחתי, מעמד ועוד.

עליך להימנע מאמירות פוגעות, הטרדות או כל התנהגות אחרת העלולה לפגוע בפרט או בקבוצה, או לגרום לאווירה עוינת ולא-נעימות בקשריך עם אחרים הן בתוך המועצה והן מחוצה לה.

דוגמאות להתנהגויות לא מקובלות על רקע אפליה / הטרדה:

התנהגות אגרסיבית ופוגענית חוזרת ונשנית כלפי עובד, עמית או גורם אחר, אשר באה לידי ביטוי באופן מילולי או לא מילולי (במעשה, בדיבור או בכתב), על ידי השפלה, התנכלות או מתן יחס מזלזל באופן חוזר ונשנה אשר עלולה לפגוע באדם, בכבודו או בשלמותו הגופנית או הנפשית.

- התייחסות (גם אם חד פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למראה, למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
- התייחסות לשיקולים לא ענייניים ומקצועיים בתהליכי גיוס, קידום והערכה, כגון: גיל, מוצא, מצב משפחתי וכיו"ב.
- פגיעה בחולשותיו של הזולת שלא לצורך.

מניעת הטרדה מינית:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית נחשבת עוולה אזרחית נזיקית ועבירה פלילית.

הטרדה מינית היא אחת מחמשת צורות התנהגות אסורות, ואלו הן: סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני, מעשה מגונה, הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן, התייחסויות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.



המועצה מחויבת ליצירת סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית ומהתנכלות ולקידום סביבת העבודה שבה מתקיימים יחסי כבוד הדדי, הגינות, ושוויון כלפי העובדים, התושבים והספקים. המועצה רואה אפוא בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני והיא תעשה כל שביכולתה למנוע התנהגות זו לטפל במלוא הרצינות והחומרה בהתנהגות פסולה זו. בכל מקרה של חשד להטרדה מינית כנגד עובד/ת יש לפנות לאחראית על מניעת הטרדה מינית במועצה.

ממונה על מניעת הטרדה מינית: דליה בסן, מנהלת משאבי אנוש, טלפון: 03-9723024, מייל: dalia@shoham.muni.il

מנהלים במועצה:

כמנהלים במועצה, אנו מכירים באחריות ובמחויבויות הנוספות החלות עלינו מכוח תפקידנו ובהתאם לכך אנו מחויבים:

- ✓ לפעול בהתאם לקוד אתי זה ולהטמיעו בקרב כלל עובדי המועצה.
- ליצור סביבת עבודה נעימה ומכבדת ולפעול על פי הערכים, העקרונות והנהלים של המועצה בהתייחס להיבטים כגון: התייחסות מכבדת לעובדים, זכויות עובדים, שוויון הזדמנויות, קידום ופיתוח עובדים, דאגה לרווחת עובדים, לבטיחותם ועוד.
- ✓ להוות לעובדינו דוגמה אישית חיובית בתוך המועצה ומחוצה לה ולהניע את עובדינו לביצוע עבודתם באופן אמין, ענייני ומהיר.
- ✓ לקדם מדיניות של "דלת פתוחה" המאפשרת דיאלוג שוטף בינינו לבין עובדינו, המסייעת בהבנת הצרכים והציפיות שלהם.
- ✓ להקפיד על שיח נעים, עבודת צוות ושיתוף ידע ופעולה.

תושבי הישוב:

התושבים הם מוקד פעילותה של המועצה והבסיס לקיומה ואנו חבים להם חובת נאמנות. שביעות רצון התושבים קובעים את הצלחת פעילויות המועצה השונות. עלינו להקפיד שלא לנקוט בכל פעולה העלולה לגרום לנזק תושבי הישוב. אנו פועלים באופן מחמיר לשיפור השירות לתושבינו. סטנדרט שירות גבוה, נגישות, זמינות ומענה מהיר ומקצועי לתושבים. שקיפות מלאה והימנעות ממצבים של הטעיה מכוונת ע"י אמירות כוזבות והבטחות שווא.

שותפים לעשייה:

למועצה קיימים ממשקי פעילות רבים עם שותפים לעשייה המתנהלים תוך שיתוף פעולה, שקיפות ותקשורת שוטפת.



ככלל, המועצה מנהלת את ההתקשרויות עם שותפיה באופן מקצועי, תוך הקפדה על בהירות בעבודה, ניהול משא ומתן הוגן, עמידה בהתחייבויות והסכמים, העברת תשלום במועד שנקבע, בחירה על פי מדדים הענייניים ומניעת התערבות גורמים חיצוניים, הימנעות ממתן עדיפות על בסיס העדפות אישיות ועוד.

המועצה שואפת לייצר את האיזון הראוי בין צרכי התושבים, צרכי הספקים/זכיינים וצרכי המועצה ומקפידה לפעול בענווה בהתקשרויותיה מתוך הוגנות ויושרה.

אנו מכבדים את הקניין הרוחני של ספקינו ולכן לא נעשה בו שימוש שלא בהרשאתם. אנו מצפים משותפנו לדרך, להכיר את הקוד האתי של המועצה ולפעול באמות מידה נאותות התואמות את ערכינו כפי שמוצגים בקוד זה, לרבות בהתייחס למחויבותם ליצירת סביבת עבודה בטוחה ובריאה לעובדיהם.

משרדי ממשלה וגופים רגולטוריים:

המועצה רואה את עצמה מחויבת לפעול בהתאם לנורמות ולסטנדרטים המחמירים החלים על גופים ציבוריים. בכל היבטי העשייה, פעולת המועצה בכפוף להוראות הדין ולהנחיות המשרדים הממשלתיים הרלוונטיים ומרכז שלטון מקומי.

אנו פועלים להטמעת ההוראות והנהלים ועדכונם בהתאם להנחיות הרגולציה, תוך הקפדה על ביצוע התאמות בתהליכי העבודה השוטפים לרבות עדכון חוזים, הפצת מידע, הנחיית קבלנים ומעקב אחר ביצוע ההנחיות.

אנו מנהלים קשר רציף עם גופים רגולטוריים וגורמי במשרדי הממשלה השונים, תוך קידום שיתוף הפעולה והדיאלוג המקצועי עמם.

ערוצי פנייה ודיווח:

אנו רואים חשיבות בהטמעת הקוד האתי של המועצה ובפיתוח מנגנוני אתיקה, אשר יקדמו את התרבות הארגונית הערכית של המועצה.

אנו מעודדים את עובדי המועצה להפנות את תשומת ליבנו לסוגיות, הצעות, שאלות וחששות הנוגעים להיבטים אתיים. בכל מצב שבו מתעורר חשש או חשד להתנהגות העומדת בסתירה עם הערכים והנהלים של המועצה או עם דרישות הדין או העקרונות הנכללים בקוד אתי זה, יש לדווח על כך באופן מיידי באמצעות אחד מערוצי הפנייה העומדים לרשות העובדים/תושבים.

המועצה מתחייבת לפעול באחריות ובהוגנות כלפי עובדים הפונים בנושאים אתיים, תוך הקפדה למתן מענה הולם ומספק. עובדים המדווחים בתום לב ובכנות על הפרות אתיות לא יהיו כפופים לכל צורה של דין משמעותי בגין הדיווח.

דיווחים על הפרות אתיות הסותרות את הקוד האתי של המועצה יטופלו באופן מידי על ידי צעדים משמעותיים ו/או הליכים משפטיים.

ערוצי פנייה זמינים:

לצורך דיווח או הפניית סוגיות אתית המתעוררות בעבודה השוטפת, אנו מעמידים לרשות עובדינו את ערוצי הפנייה הבאים:

1. הנהלה בכירה
2. ממונה ישיר
3. ועדת אתיקה (דינה פרומוביץ, מנכ"ל חכ"ל, דגנית שטיניג, דוברת, דליה בסן, מנהלת משאבי אנוש).
4. ממונה אתיקה

הלכה למעשה:

אנו נתקלים בדילמות אתיות באופן שוטף במהלך התנהלותנו היומיומית. דילמות אתיות מתעוררות כאשר ישנה התנגשות בין ערכים, עקרונות או נורמות התנהגות מקובלות שאין לגביהם מענה בחוק, ברגולציה או בנהלי המועצה.

במקרים אלו, שבהם אין הכרעה חד משמעית לגבי דרך הפעולה הרצויה והראויה, אנו ממליצים להשתמש "במבחני אתיקה" עצמיים הבאים:

1. מבחן הערכים – האם ההחלטה שקיבלתי תואמת את הערכים של המועצה והקוד האתי שלה?
2. מבחן המראה – האם ההחלטה שקיבלתי עומדת בסתירה לערכים שלי? האם אוכל להתבונן על עצמי במראה ולעמוד בגאווה מאחורי המעשה?
3. מבחן הפרסום – אם המקרה יפורסם ברבים ואקרא אותו בפורטל הארגוני, באתרי החדשות או ברשתות החברתיות, מה יהיו תחושותיי?
4. מבחן הכרית – האם אצליח לישון טוב בלילה לאחר ההחלטה שקיבלתי?