

העמותה הישראלית לניהול, פיתוח וחקר משאבי אנוש

קוד אתי למקצוע משאבי אנוש

גרסת אוגוסט 2005

- האמור להלן רשום בגוף זכר אך מופנה לגברים ונשים כאחד -

הכינו : צוות הקוד האתי של העמותה בהנחיית דורית שחף ואריה רשף
מאושר ע"י הוועד המנהל של העמותה הישראלית לניהול פיתוח וחקר משאבי אנוש

תוכן העניינים		
פרק	תוכן	עמוד
1	מבוא	3
2	ערכי יסוד	3
2.1	יושר ויושרה	4-5
2.2	כבוד האדם	6
2.3	נאמנות	7
2.4	אחריות חברתית	8
2.5	מקצוענות	9
2.6	שמירת סודיות (דיסקרטיות)	10
3	יישום הקוד האתי	11
4	הצהרה	12

1. מבוא

מורכבותה של הסביבה בה פועלת קהיליית משאבי אנוש ואופי התפקיד אותו ממלאים אנשי קהיליית משאבי אנוש, מזמנים לנו התמודדות יום יומית עם סוגיות אתיות. אנו מאמינים כי עלינו לפעול לשילוב עקרונות אתיים בהחלטות מקצועיות- שלנו ושל הארגון בו אנו פועלים, תוך הקפדה על הלימה בין צרכי העובדים לבין מטרות הארגון וישום דרישות החוק ביחס לזכויות עובדים.

השירות הניתן ע"י עובדי קהיליית משאבי אנוש הוא מגוון, וכולל נושאים כמו: תכנון כ"א, גיוס, מיון, השמה, פיתוח (אישי וארגוני), הדרכה, יעוץ אישי וארגוני, טיפול פרט, רווחה, תגמולים ותמריצים, קידומים ומינויים, תרבות ארגונית ניהול הביצועים, פרישה, תקשורת ארגונית וקשר עם הקהילה. שירות זה ניתן ברובו ללקוחות הקהילה בתוך הארגון אך גם לגורמים מחוצה לו כגון מועמדים, ספקים וגורמים בקהילה.

מטרת הקוד האתי המפורט בהמשך, לתת לעובדי קהיליית משאבי אנוש, אמות מידה להערכת מצבים הדורשים שיקול אתי, ולהגדיר דפוסים נורמטיביים של התנהגות מקצועית שיישומם יסייע בעקיפין גם בביסוס ההערכה והאמון למקצוע ניהול משאבי אנוש.

2. ערכי היסוד

ערכי היסוד המובאים להלן הינם עקרונות כלליים מהם נגזרים כללי התנהגות והנחיות מעשיות.

2.1 יושר ויושרה

2.2 כבוד האדם

2.3 נאמנות

2.4 אחריות חברתית

2.5 מקצוענות

2.6 שמירת פרטיות (דיסקרטיות)

2.1 יושר ויושרה

עובדי קהיליית משאבי אנוש יפעלו על פי אמות המידה הגבוהות ביותר של יושרה, אמינות, כנות והגינות, יתנהגו באופן מעורר אמון מתוך רגש של אחריות ונאמנות לכל בעלי העניין, יקפידו על עמידה בהתחייבויותיהם ועל אמינות המידע שהם מוסרים וימנעו ממתן מידע שעלול להטעות. עובדי קהיליית משאבי אנוש לא יהיו שותפים למעשים שיש בהם אי יושר, תרמית או הטעיה, יפגינו אומץ לב ציבורי בהקפדה על עשיית הדברים הנכונים מבחינה אתית גם בסיטואציות קשות ועמומות ויהיו מוכנים להודות בטעויותיהם בכל עת. הם יפעלו נחרצות לפיתוח והטמעת תרבות של אמינות המדגישה סטנדרטים גבוהים של דיווח אמת, אחריות ויושרה בקרב כל חברי הארגון.

2.1.1 מטרה

- היצמדות לערך מוסרי בסיסי ומחייב בחברה האנושית
- שמירת המוניטין של הארגון ושמו הטוב
- שמירת המוניטין של מקצוע הניהול ועבודת ניהול משאבי אנוש
- בניית אקלים של אמון בין חברי הארגון, לקוחות וספקים
- יצירה וטיפוח של תרבות ארגונית המעודדת אמינות, קושרת את העובדים לארגון ויוצרת מוטיבציה והזדהות ארגונית
- יצירת אמון ומחויבות בקרב לקוחות וספקים
- פיתוח ארגון לומד המושתת על תרבות המעודדת עובדים לא להסתיר טעויות, לא לפחד מענישה, ולנצל את הטעויות ללמידה בונה.

2.1.2 עקרונות התנהגות מנחים

עובדי קהיליית משאבי אנוש:

- יקפידו על מהימנותם, דיוקם ושלמותם של כל המסמכים והנתונים היוצאים מתחת ידם.
- יקפידו על דיווח אמין, מהימן ושלם להנהלת הארגון, לעמיתיו, לעובדים ולכל בעלי העניין האחרים עימם הם באים במגע.
- ימנעו ממצג שווא והולכת שולל. במקרים שיש ספק לא ידווחו לפני שיבררו את פרטי המקרה מול בעל העניין הרבבלנטי.
- יפרסמו לעובדים (בתאום עם ההנהלה) את כל המידע המצוי ברשותם, אשר עשוי לסייע להם למצות את זכויותיהם, לשמור על האינטרסים שלהם ולמנוע מהם פגיעה בריאותית או נפשית (כך גם לגבי בעלי עניין אחרים)

קוד אתי למקצוע משאבי אנוש גרסת אוגוסט 2005

- יקפידו על שימוש יעיל ומורשה במשאבי הארגון בו הם מועסקים.
- יתריעו על כל מקרה של פגיעה או הפרה של כללי האתיקה או חוסר יושר בארגון בו הם מועסקים
- ימנעו מלהפעיל את השפעתם להשגת יחס מועדף לטובת ספק מסוים
- ימנעו ממתן הצהרות מטעות אודות מתחרים
- יסרבו לכל מתנה, הטבה או אירוח המוצעים להם מבעלי עניין העלולים להתפרש כמקור השפעה על דרך ביצוע התפקיד או יכולים להשפיע על מתן תנאים מועדפים בנושא.
- בגיוס עובד חדש ובקידום עובדים ומנהלים, יקפידו על התייחסות ליושר ויושרה כתכונות קריטיות בהחלטה.
- ישמרו על יחסים של אמון ושיתוף פעולה עם עמיתים בארגון, ויטייחו אליהם בהגינות תוך הקפדה על אמון הדדי
- ימנעו ממחטפי כוח אדם מארגונים אחרים באמצעות פיתוי בשכר מפליג, ויעשו כל מאמץ לתאם נייודות בין ארגונית עם ממלאי תפקידים מקבילים באותם ארגונים בכדי לא לגרום להם נזקים שיביאו לכישלונם

2.2 כבוד האדם

עובדי קהיליית משאבי אנוש רואים את כבוד ואהבת האדם כערכים מרכזיים בניהול ובטיפול המשאב האנושי, ויגלו דאגה, אמפטיה, אכפתיות, רגישות והבנה לצרכי הפרט, תוך הקפדה על שמירת הזכויות, טיפוח הכישורים והצורך במימוש עצמי של בני האדם איתם הם באים במגע. עובדי קהיליית משאבי אנוש יפעלו לפיתוח המודעות לנושא בכל רמות הארגון ויטפחו תרבות ארגונית המכבדת את האדם וזכויותיו.

2.2.1 מטרה

- שמירה על כבוד האדם כערך יסודי בתרבות הארגונית
- טיפוח תרבות ארגונית שמאפשרת יחסים של כבוד הדדי, אכפתיות ודאגה לפרט.
- הקניית תחושת ערך, ביטחון וכבוד עצמי שיביאו להגברת ההנעה של העובד.

2.2.2 עקרונות התנהגות מנחים.

עובדי קהיליית משאבי אנוש:

- יפעלו באופן מקצועי תוך גילוי אכפתיות, הבנה וכבוד מלא לצרכי העובדים וידאגו שתהליכי קבלת ההחלטות בארגון יבטאו ערכים אלו.
- ישאפו ליישם צדק תהליכי (שקיפות התהליכים) וחלוקתי (יחס בין השקעה לתגמולים), תוך המנעות מאפליה, שמירת הוגנות ויחס שוויוני במקרים דומים, וזאת, תוך מודעות וכבוד לשונות בין אנשים
- ישאפו לקיים בארגון הסדרים המאפשרים לעובדים לשמור על מנהגיהם הדתיים והתרבותיים
- יסייעו לבעלי מוגבלויות לתפקד כשווים
- יוודאו שפעולות הארגון לוקחות בחשבון את בריאות העובד ובטיחותו בעבודה, ימסדו מדיניות ונהלי עבודה מתאימים וידאגו לאכיפתם (בשיתוף עם הגורמים הרלבנטיים). אנשי משאבי אנוש ידאגו לתנאי סביבה ואוירה תומכים המאפשרים עבודה פיזית נעימה (מיזוג אויר, תנאי ישיבה, תאורה, הסעדה וכדו') ויסייעו לקיומם של תנאי עבודה סבירים מבחינה נפשית (עבודה בהיקף שעות סביר, מנוחות, יציאה לחופשות וסגנון ניהולי הולם).
- ישמשו מופת אישי וינחו את המנהלים והעובדים כיצד לנהוג בכבוד ובאכפתיות איש עם רעהו (למשל קיום שיחות אישיות בתכיפות המתאימה ובאופן פרטי, זיהוי וטיפול בעובדים במצוקה). עובדי קהיליית משאבי אנוש יעשו את המרב בכדי שהארגון אכן ימנה ויקדם מנהלים בעלי מודעות ואכפתיות לפרט.
- ידאגו שתהליך קשה כמו סיום העסקת עובד יתבצע בצורה אנושית ומכובדת תוך כבוד לעובד, פרטיותו וזכויותיו.
- ישאפו לתת לעובד מידע מוקדם על פעילות ארגונית הקשורה לעתידו או לקריירה שלו, הזדמנויות קידום, ויוודאו שהעובד יקבל משוב לגבי ביצועיו.
- ימנעו מהתנהגות בלתי הולמת לרבות קשרים עסקיים או אישיים בלתי נאותים עם עובדי הארגון ואחרים עמם יש להם קשר מקצועי הדוק או יכולת השפעה.
- יגלו רגישות למצבי משבר בחיי הפרט בארגון ויסייעו למקבלי ההחלטות לפתח רגישות כזו בעצמם וליישמה בפעילותם אל מול עובדיהם.

2.3 נאמנות

עובדי קהיליית משאבי אנוש יגלו נאמנות לארגון ולבעלי העניין השותפים למימוש מטרות הארגון ויעשו את מירב המאמצים בכדי לייצג נאמנה ובהתאם לרוח הקוד האתי את האינטרסים של הארגון, וזאת כפועל יוצא מתוך תפיסתם כי יש זהות בין שגשוגו של הארגון לבין האופן ההוגן והאנושי בו הוא מנהל את עובדיו ומתייחס אליהם. עובדי קהיליית משאבי אנוש יקפידו על הופעה והתנהגות הולמת וייצגו מכובד של הארגון, כלפי פנים וכלפי חוץ, ישמרו על ההון האנושי והרוחני המרכיבים אותו, וימנעו מניגוד אינטרסים או גם ממראית עין של ניגוד אינטרסים.

2.3.1 מטרה

- שמירה על שרידות הארגון, על כושר התחרות שלו ועל רווחיותו
- הגברת האמון של עובדי הארגון במחלקת משאבי אנוש ובעובדי משאבי אנוש
- מודל לחיקוי לציבור העובדים

2.3.2 עקרונות התנהגות מנחים

עובדי קהיליית משאבי אנוש:

- יבהירו ללקוח מראש מהו טיב מערכת היחסים, מה השימוש שיעשה במידע ומה העלות של הפעילות. ובמידה והנושא רלבנטי, יגיעו להסדר כספי או להבהרת היקף המשאבים הנדרשים לפני התחלת הפעילות ויחשפו את כל המשמעויות של השקעת המשאבים העתידיים, בפני בעל העניין.
- יודאו שבמידה וקיימים ניגודי אינטרסים הם יוצפו על ידם בגלוי בפני בעלי האינטרסים השונים ויעשו ניסיון לפתור ולגשר בין האינטרסים. במידה ולא יוכלו להגיע לפשרה, עליהם לנקוט בעמדה המחויבת מהאתיקה המקצועית שלהם או שעליהם יהיה למשוך את ידיהם מהטיפול בנושא ולהעבירו לגורם אחר.
- יהיו נקיים מאינטרסים אישיים ולא יעשו שימוש במעמדם לשם השגת רווחים אישיים. כך למשל יפעלו מתוך שיקולים מקצועיים ולא יעדיפו בהחלטותיהם או בהמלצותיהם את המקורבים אליהם אישית, או את אלו שהם חפצים ביקרם, וימנעו מנקמת אישית (בין אם מדובר באנשי הארגון, ספקיו או לקוחותיו). לשם כך ימנעו ככל הניתן מהעסקת קרובי משפחתם כעובדים או ספקים בארגון וימנעו מקבלת טובות הנאה או מתנות מהגופים עמם הם נמצאים בקשר.
- בהתנהלותם ובשיחותיהם לגבי מתחרים או עמיתים למקצוע יגלו כבוד, לא ישמיצו וימנעו מפעילות מכוונת שיש בידה להכשיל מתחרים, עמיתים וכפיפים. עליהם לייצג את הארגון בו הם עובדים באופן חיובי ותוך קידום המוניטין שלו כמו גם זה של קהילת משאבי אנוש אליה הם משתייכים.
- ייעלו את עבודתם וישתדלו לחסוך בהוצאות ככל שניתן במסגרת ההגיון הסביר.
- ינהלו פעילויות תקשורת והדרכה בקרב עובדי הארגון להטמעת ערכי הארגון והבהרת מדיניותו והחלטותיו.
- יגדירו עם הנהלת הארגון קודים להתנהגות נאותה בארגון וסנקציות במידת הצורך.

2.4 אחריות חברתית

עובדי קהיליית משאבי אנוש תופסים את הארגונים בהם הם עובדים כחלק בלתי נפרד מהקהילה הכללית והמקצועית ומהחברה בה הם פועלים בארץ ובחו"ל, ורואים את עצמם מחויבים לכלל בעלי העניין היכולים להיות מושפעים מפעילות הארגון. עובדי קהיליית משאבי אנוש מאמינים כי הצלחת הארגון עולה בקנה אחד עם יישום נורמות חברתיות ומוסריות, ויפעלו בכדי לכלול במטרות ארגוניהם פעילויות סיוע לחברה ולקהילה, תוך עידוד עובדי הארגון לתרום מזמנם למען הקהילה. עובדי קהיליית משאבי אנוש יפעלו להטמעת מדדים חברתיים וסביבתיים (בנוסף על מדדי הביצוע הכלכליים) בהערכת ההצלחה של הארגון ויתנו סיוע מקצועי למנהלי הארגון בהתוות מדיניות שתענה על הנושאים הכרוכים באחריות חברתית.

2.4.1 מטרה

- שילוב בין התחשבות ודאגה לקהילה ולסביבה, לבין הפעילות הכלכלית שמוסיפה ערך לארגון והעצמת יתרונו התחרותי
- סיוע בפיתרון בעיות הקהילה ושיפור איכות החיים ובמיוחד, כאשר הוא נעשה תוך שילוב העובדים בפעילות, כאמצעי להשפיע בעקיפין חיובית על הזדהות העובדים עם הארגון ועל תפוקותיהם
- חיזוק חוסנה של החברה הישראלית באמצעות דגש על ערכים כעזרה הדדית, ושימוש במשאבים ארגוניים (במידה וניתן) לשם סיוע לנזקקים.
- מיצוב הארגון כ"ארגון המתחשב בחברה" ובכך לתרום להגדלת המוניטין של הארגון
- העשרה ופיתוח אישי של העובדים באמצעות חשיפתם ועידודם לעזרה לזולת
- עמידה בתקנים בינלאומיים

2.4.2 עקרונות התנהגות מנחים

עובדי קהיליית משאבי אנוש

- יהיו מודעים לצרכי הקהילה וייזמו תמיכה ועזרה על פי היקף המשאבים וסדר עדיפות שיקבע ע"י הנהלת הארגון.
- יתקשרו את החלטות הארגון ופעולותיו הנוגעות לבעלי העניין השונים באופן גלוי ושקוף.
- יתמכו ויסייעו בידי עובדי הארגון שהתנדבו לפעולה בקהילה במתן דוגמא אישית, הדרכה, הנחייה, לוויה, סיוע לוגיסטי ומשוב. יפתחו שערי ארגוןם לציבור הרחב לשם סיורים מודרכים וללמידה.

2.5 מקצוענות

מקצוע משאבי אנוש דורש הכשרה וידע מתאימים במדעי ההתנהגות, לימודי עבודה וכדו', שליטה בכלים מקצועיים ישומיים וכן מוטיבציה למתן שירות ונטייה לעבודה עם אנשים. לעובדי קהיליית משאבי אנוש יש מחויבות אישית לשמור על סטנדרטים גבוהים של התנהגות מקצועית ולשמר מודל לחיקוי. עליהם לפעול על מנת על לשפר את כישוריהם המקצועיים תוך התעדכנות מתמדת בידע מקצועי רלוונטי. עובדי קהיליית משאבי אנוש ישאפו למצות את המיומנויות, הידע והניסיון שלהם באופן המיטבי, יתרמו לפיתוח והטמעה של שיטות עבודה חדשות בארגון, יקיימו קשר מקצועי רציף עם הקהילה המקצועית הרחבה, ויקבלו על עצמם אחריות על איכות עשייתם המקצועית.

2.5.1 מטרה

עובדי קהיליית משאבי אנוש יפעלו בדבקות ובחריצות :

- לסייע לארגון בו הם פועלים להשיג את יעדיו תוך מיצוי מיטבי של ההון האנושי.
- לזכות בכבוד והערכה למקצוע אותו הם מייצגים, והכרה בחשיבות התרומה האסטרטגית שלהם לאפקטיביות הארגונית.
- לשפר ולפתח את תהליך קבלת ההחלטות של עובדי משאבי אנוש ולבסס אותו על ידע מקצועי עדכני.
- לפתח תשתית מקצועית להכשרת דור העתיד של קהיליית עובדי משאבי אנוש
- לתרום מהידע והניסיון המקצועי שצברו, לעמיתיהם הנמנים על קהיליית משאבי האנוש בישראל.

2.5.2 עקרונות התנהגות מנחים.

עובדי קהיליית משאבי אנוש:

- יבסס את עבודתם על הידע הרלוונטי, המהימן והעדכני ביותר בתחומי ניהול ופיתוח משאבי אנוש וחוקי העבודה הקשורים לזכויות עובדים ותנאי העסקתם.
- ישאפו להשתלם באופן שוטף בחידושים הקיימים בתחום, ויעדכנו את הגורמים הרלבנטיים בארגון בחידושים אלו ובהשלכותיהם על פעילות הארגון.
- ישתפו פעולה עם עמיתיהם לארגון, לקידום נושאים מקצועיים משותפים בארגון.
- יקיימו קשר שוטף עם הקהילה המקצועית הרחבה, ויבקש יעוץ מגורמים מקצועיים, באותם מצבים שבהם אין ברשותם ידע מספיק להתמודדות עם הבעיות העומדת בפניהם.
- ישאפו לגייס, להכשיר ולפתח צוות עובדי משאבי אנוש מקצועי ומיומן.
- ישאפו לכך שמדיניות הארגון, שיטות העבודה ותנאי העבודה יאפשרו להם למלא את תפקידם לפי כללי האתיקה המקצועית ויתריעו על חריגה מכללים אלו.

2.6 שמירת סודיות (דיסקרטיות)

שמירת סודיות מידע פרטי המתייחס לעובד) היא אחת מזכויות הפרט הבסיסיות ביותר. עובדי קהיליית משאבי אנוש חשופים במסגרת עבודתם למידע רגיש ביותר הנוגע לפרטיות העובד, לפיכך עליהם להיות דיסקרטיים, לשמור באדיקות על צנעת הפרט ועל מידע חסוי שהגיע אליהם (למשל – מצבו האישי של העובד) ולא לעשות בו שימוש לא מקצועי או שלא לפי הוראות החוק / הסכמת הלקוח.

2.6.1 מטרה

- טיפוח אמון בסיסי של העובד באיש קהיליית משאבי אנוש.
- יצירת אמון של כל בעלי העניין בארגון (לקוחות ספקים, משרדי ממשלה, קהילה) כתוצאה מהידיעה כי הארגון מטפל בכל פרטי המידע והנתונים האישיים והרגישים באופן דיסקרטי

2.6.2 עקרונות התנהגות מנחים

עובדי קהיליית משאבי אנוש :

- יכבדו את סודיות תנאי העבודה של כל העובדים, חיסיון פרטיהם האישיים וימנעו דליפה של מידע שהגיע אליהם במסגרת תפקידם בארגון.
- ימסרו מידע סודי שהושג במהלך העבודה רק למטרות מקצועיות ו/או לפי הוראות החוק.
- במידה וידרשו להעביר מידע דיסקרטי על אדם מסוים עליהם ליידע אותו על כך ולקבל במידה וניתן, את הסכמתו.
- עליהם להקים מסגרת הולמת לטיפול במידע דיסקרטי (למשל תיקיה מסווגת ומערך אלקטרוני מובטח) ולדאוג למודעות לכך בקרב כל עובדי הארגון, מנהליו והספקים הרלבנטיים, ובמיוחד בקרב אנשי משאבי אנוש
- לא יאפשרו לעובדים שאינם עובדי משאבי אנוש נגישות לחומר רגיש על עובדים/לקוחות אלא אם המידע חיוני לעבודתם והם התחייבו לשמירה על סודיות.
- אם קיבלו מעובד מידע תוך בקשה לשמרו בחשאיות/אנונימיות – יעשו כל מאמץ להענות לבקשה אלא אם כן המידע מתייחס לפעילות בלתי חוקית ומוסרית, יש בו הפרת אמונים או פוטנציאל נזק לארגון -ויבהירו לעובד מוסר המידע את מגבלות ההתחייבות האמורה על המידע הנמסר או זהות מוסר המידע
- יודאו שהמידע האישי שיש להם על עובדים הוא אמין ומדויק.
- יכבדו סודיות כל הפונים לקבלת שירות דיסקרטי בין אם תלונה על הטרדה מינית, מידע לגבי בעיה אישית, יעוץ, מידע לגבי מועמדים לעבודה, וידאגו לתעד את הפניה בהתאם.
- יקפידו ששיחות אישיות בנושאים רגישים יתנהלו בסביבה מוגנת ולשם כך ידאגו שיהיו בארגון חדרי דיונים ונהלי עבודה מתאימים לקיום שיחות אישיות או שיחות בנושאי משאבי אנוש, ויקפידו שלא לשתף בשיחה האישית אדם נוסף שאין חובה עניינית כי ימצא שם.
- יודאו שסקרים אנונימיים הכרוכים בהערכות עובדים או עמדותיהם יהיו דיסקרטיים כאשר המקור של המידע והפרשנות יישמרו בסודיות.

3. יישום הקוד האתי

מנהלי משאבי אנוש בארגונים ניצבים תדיר בפני דילמה שעניינה, כיצד לפעול ברוח הקוד האתי למקצוע משאבי אנוש כאשר תרבות אתית איננה מושרשת בארגונם באופן מלא.

לשם כך, פיתחה העמותה הישראלית לניהול, פיתוח וחקר משאבי אנוש, בשיתוף עם שבי"ל, קורס יישום בן 9 שעות אשר יתרום למנהלי משאבי אנוש ב:

- הבנת הרלוונטיות של הקוד האתי
- שיקוף והצגת הדוגמא האישית שביכולתם להנחיל
- מפגש עם הדילמות העולות בעבודה הארגונית ודרכי ההתמודדות עימן

לכל אנשי משאבי אנוש אשר יסיימו את הקורס בהצלחה ויצהירו על מחוייבות לפעולה ע"פ הקוד האתי, תוענק תעודה המסמיכה אותם באתיקה של מקצוע משאבי אנוש.

ההסמכה מוענקת באופן בלעדי על-ידי העמותה הישראלית לניהול פיתוח וחקר משאבי אנוש ובכפוף לרשום מעלה.

פרטים נוספים לגבי הרישום וההצטרפות לקורס ניתן לקבל במשרדי העמותה.

העמותה הישראלית לניהול פיתוח וחקר משאבי אנוש

טלפון 09-9513813

פקס 09-9513865

דוא"ל info@ishrm.org.il

www.ishrm.org.il

כתובתנו: בן גוריון 33 הרצליה, 46785.

4. הצהרה

אני מצהיר בזאת כי:

- קראתי ואני מקבל עליי את הקוד האתי של מקצוע משאבי אנוש
- השלמתי את קורס היישום של הקוד האתי בחודש _____ שנה _____
- אני מתחייב לפעול ע"פ הקוד האתי, כמיטב יכולתי.

שם _____

ת.ז. _____

טלפון _____

דוא"ל _____

חתימה _____