



משרד הפנים

# הקוד האתי



**”והייתם נקיים מה’ ומישראל”**  
(במדבר ל”ב, כ”ב)

מסמך זה מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך הוא מתייחס באופן שווה לשני המינים.

ירושלים, אדר התשע”ב - פברואר 2012

## דבר סגן ראש הממשלה ושר הפנים

יסוד מוסד במקורותינו היא הדאגה לזולת והארת פנים לנצרך, וזאת מתוך העיקרון שכולנו ערבים זה לזה ודרך ארץ קדמה לתורה. קריאת הנביא "איש את רעהו יעזורו ולאחיו יאמר חזק", מביאה לידי ביטוי את המוסר החברתי של אהבת הזולת והגשת עזרה לחלש.

האחריות המוטלת עלינו כעובדי ציבור בכלל וכעובדים במשרד הפנים בפרט היא רבה. לפיכך מחויבים אנו להקפדת יתר בכל הנוגע להתנהלות על פי אמות מידה של יושרה ומקצועיות ומתוך חמלה והזדהות עם הפונים אלינו.

מכוח ראייה זו, לה שותפים ההנהלה ועובדי המשרד, יש אפוא חשיבות רבה לקוד האתי, שיהווה עבורנו מעין תעודת זהות ערכית ויוביל להעלאת רמת המקצועיות והאחידות בעבודתנו. אני מאמין שבע"ה נוסף ונשפר את איכות השירות הניתן לציבור ובכך גם נחזק את אמון הציבור.

ברצוני לברך את הוגי הרעיון, את המסייעים בהכנתו, את ועדת ההיגוי ואת המשנה למנכ"ל שיזם והוביל מהלך חשוב זה. בעיני כולם עמדה המטרה לקדם ולשדרג את עבודתנו הציבורית, תוך גילוי רגישות וחמלה לצרכיו של האזרח.

שאו ברכה נאמנה.

בהוקרה ובידידות  
אליהו ישי

דבר

## יו"ר ועדת ההיגוי להכנת הקוד האתי

בתפקידנו הציבורי במשרד הפנים, נדרשים אנו לעיתים קרובות להכרעות בתהליכי קבלת החלטות, לגביהן לא נקבעו באופן ברור הוראות ונהלים שיכוונו אותנו כיצד לנהוג. במקרים אלה, עלינו לפעול בהתאם לאמות מידה של יושרה אישית, שקיפות מלאה ואתיקה מקצועית וציבורית שמכבדים את השירות הציבורי.

הניסיון בארץ ובעולם מלמד בבירור, כי להקפדה על התנהגות אתית ישנה השפעה חיובית בתחומים חשובים, הן ברמת הפרט והן ברמת הארגון והחברה כולה. בין היתר, מביא הדבר לשיפור איכות העבודה ומערכת היחסים בקרב העובדים והמנהלים ובקשר עם הציבור. כמו כן נמצא, כי בתהליך של זמן, הטמעת הקוד האתי והפנמתו מחזקים את תחושת השייכות והסולידריות בקרב ההנהלה והעובדים ויוצרים "שיח ערכי" שמסייע בהתמודדות ראויה עם דילמות אתיות.

על רקע זה, רשאים אנו עובדי משרד הפנים לציין בגאווה רבה את העובדה שהצלחנו בכוחות משותפים להיות הראשונים מבין משרדי הממשלה להכין קוד אתי, שיהווה עבורנו מעין מסמך ערכי-נורמטיבי מנחה, שבבסיסו שמונה ערכי ליבה המשקפים את גישתנו לאופן בו אנו שואפים למלא את תפקידנו הציבורי: יושרה וטוהר המידות, מקצוענות ומצוינות, דוגמה אישית, שקיפות, אחריות ומחויבות, אי ניצול תפקיד ומעמד, שוויוניות ואי משוא פנים ושירות הציבור במסירות.

המסמך שגובש בעמל רב, הוא תוצר של עבודת מטה מאומצת, מקיפה ויסודית שנמשכה למעלה משנה. ועדת ההיגוי המשרדית וצוות הכתיבה

שפעלו במקצועיות מתוך אחריות רבה, בחנו מסמכים, קיימו ישיבות ודיונים נוקבים בהם דנו בכובד ראש ברעיונות ובהמלצות רבות. ראוי לציין בהערכה רבה את שיתוף הפעולה הפורה של ההנהלה והעובדים שבא לידי ביטוי בהליך הכנת הקוד האתי, בהמלצות שהוגשו על ידי עובדים ובהיענות לסקר מיוחד שנערך בנושא בקרב כלל עובדי המשרד.

ברור לכולנו, כי המבחן האמיתי הוא בהטמעת הקוד האתי, הפנמתו והפיכתו לחלק אינטגרלי ומובן של פעילותנו היומיומית. יחד עם זאת, יש לראות את הקוד האתי כמסמך דינמי הנתון להערכה מחודשת ולשינוי ככל שהדבר ידרש.

זה המקום להודות לכל אלה שסייעו בהכנת הקוד האתי. בראש ובראשונה לשר הפנים שבירך על היוזמה, תמך וגיבש את המהלך; למנכ"ל המשרד שהעניק עצות מועילות; לחברי ועדת ההיגוי ולצוות הכתיבה שנרתמו לנושא במסירות רבה ולמכללה לאיכות השלטון, שהנחתה וליוותה במקצועיות את עבודת הוועדה.

לסיום, כל שנותר הוא לאחל לעצמנו שנצליח לבצע את תפקידנו באופן המביא כבוד לשירות הציבורי ומחזק את חוסנה של המדינה.

בברכה,

**ד"ר שוקי אמרני**  
המשנה למנכ"ל



## חברי ועדת ההיגוי להכנת הקוד האתי

ד"ר שוקי אמרני, המשנה למנכ"ל, יו"ר  
מר דני רייף, סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש  
מר יוסף משלב, הממונה על מחוז חיפה  
גב' גילה אורון, הממונה על מחוז תל אביב  
עו"ד יהודה זמרת, היועץ המשפטי  
גב' מיכל גולדשטיין, מנהלת אגף בכיר למינהל מוניציפאלי, מינהל לשלטון מקומי  
אדר' דורון דרוקמן, סגן לתכנון אסטרטגי, מינהל התכנון  
עו"ד איילת פישמן, המפקחת הארצית על הבחירות (בפועל)  
מר אבי רונן, מנהל אגף רישוי מפעלים ביטחוניים, מינהל לשירותי חירום  
גב' ליזה הירשברג, מנהלת אגף פיתוח השירות וההדרכה  
עו"ד איריס נחמני שוחט, מנהלת אגף לביקורת פנים  
גב' אפרת אורבך, דוברת המשרד  
גב' אילנה נהרי, יו"ר ועד עובדים ארצי  
גב' מאיה שרון-כהן, ממונה תיאום ובקרה, לשכת המשנה למנכ"ל

הנחייה, כתיבה וליווי הוועדה:  
ד"ר שי נחשתאי, מנהל המרכז לאתיקה, המכללה לאיכות השלטון בישראל



האתיקה היא תורת המידות הטובות, המתארת את הטוב והראוי שיבחר לו האדם ואת הרע שעליו להתרחק ממנו. הקוד האתי, המבוסס על ערכי הדמוקרטיה בישראל, מורשת העם היהודי וערכי מוסר אוניברסליים, מהווה כמצפן וכמגדלור שמנחה, מכון ומתווה רף של מערכת ערכים, שהם קני המידה המוסריים להתנהגות הולמת הנדרשת מהאדם באשר הוא אדם. הקוד האתי, המבוסס על עקרונות טוהר המידות, מדגיש את היחס ההולם לאדם ואת העדפת האינטרס הציבורי ומהווה כלי למימוש המטרות והיעדים של המשרד.

הסף המינימלי, המחייב כל אחד מעובדי המשרד ומנהליו, הוא כיבוד החוקים, התקנות והצווים השלטוניים הקיימים, שהקוד האתי אינו מחליפם. כמו כן, הוא אינו גורע מהוראות כל דין ומהווה, למעשה, נדבך נוסף של עקרונות וערכים לפיהם פועלים עובדי המשרד ושלהם מותאמים נורמות וכללי התנהגות אתיים ראויים משותפים ומתווי פעילות. ערכים וכללים אלה קובעים גבולות, מגדירים את ההתנהלות הראויה מעובד ציבור, מחדדים את המודעות האתית בעת התמודדות עם דילמות אתיות ומקבעים בכך אמות מידה מחייבות לכלל מנהלי המשרד ולעובדיו.

הקוד האתי נותן ערך מוסף גבוה לפעילות המשרד, יוצר הרגשת גאווה ושייכות, משמש כמשאב ניהולי ומביא לתוצאות טובות יותר בתחום המקצועי והאתי של מנהלים ועובדים כאחד. ראוי להדגיש, כי הקוד האתי אינו עומד בפני עצמו אלא מהווה חלק מתכנית אתיקה מקיפה, הכוללת תהליכי לימוד והטמעה בקרב כלל העובדים.

בבסיס הקוד האתי עומדים שמונה ערכי ליבה שנבחרו, הנותנים ביטוי ומשקפים את רוח המשרד ואת עקרונותיו, תוך שהם מתייחסים לפעילות המגוונת של המשרד.

## שמונת ערכי הליבה של המשרד



ערכים אלה מבוססים גם על סקר אקלים אתי שהופץ בקרב ההנהלה ובקרב עובדי המשרד. ההתייחסות לערכי הקוד היא כמכלול ואין סדר עדיפות בהצגתם לעיל.



## ערכי הליבה

# וכללי ההתנהגות הנובעים מהם

### 1. יושרה וטוהר המידות:

- (א) נקפיד לפעול בכל מעשינו בניקיון כפיים, בתום לב, באמינות וביושר בלתי מתפשר, בהגינות ובטוהר מידות, תוך גילוי יושרה אישית וארגונית.
- (ב) נקפיד להימנע ולא להיות מעורבים בניגוד עניינים אישי או מוסדי, תוך הפעלת שיקול דעת ענייני, הוגן וללא שיקולים זרים ותוך גילוי נאות.
- (ג) נקפיד להימנע בקשרינו בעבודה עם בעלי עניין שונים, או כל גורם אחר, לקידום אינטרסים אישיים.
- (ד) נשמור על הקופה הציבורית ונימנע מקבלת תשורות וטובת הנאה מבעלי עניין שונים, במישרין או בעקיפין, בהקשר לתפקידנו ומעשינו.
- (ה) נימנע מתחרות בלתי הוגנת בעמיתינו.
- (ו) משאבי המשרד, לרבות זמן העבודה והציוד, ישמשו רק לפעילות המקצועית ולהשגת יעדי המשרד ולא נשתמש בהם למטרות אחרות.
- (ז) נקפיד על סודיות ונשתמש במידע שהגיע אלינו במסגרת תפקידנו אך ורק לצרכי העבודה ולא למטרות זרות, גם לאחר סיום תפקידנו.
- (ח) נקפיד על שימוש הולם במחשב, תוך הקפדה על אי-פגיעה באחרים.
- (ט) ערך היושרה וטוהר המידות יהווה גורם משמעותי בעת קבלת עובדים או קידום במשרד.

## 2. מקצוענות ומצוינות:

המקצוענות מושתתת על מקצועיות, שהיא מומחיות במקצוע מסוים ועיסוק קבוע בו על פי סטנדרטים גבוהים של התנהלות, תוך הבנת המקצוע, והיא באה לידי ביטוי בתכנון מושכל ומדויק, תוך הקפדה על נהלים מחייבים במסגרת תחומי אחריות העובד וסמכויותיו, בלימוד תמידי והעצמה מקצועית, בבקרה ובשאיפה לשיפור מתמיד במתן השירות. המצוינות היא מחויבות וחתירה מתמשכת למימוש הפוטנציאל האישי והארגוני, על פי אמות מידה מקצועיות ושיקולים ענייניים בלבד, תוך הצגת "ראש גדול" ושאיפה להצטיינות, דרך הצגת רף עולה של סטנדרטים וציפיות.

א) נחתור למצוינות אישית וארגונית בכל תחומי פעילותנו תוך למידה מתמדת, התפתחות והתעדכנות מקצועית, חדשנות, יזמות ושיפור מתמיד באיכות העבודה דרך הפקת לקחים.

ב) נקפיד על תכנון הפעילות וביצועה באופן היעיל, הראוי, המדויק והאפקטיבי, תוך הבנת מרכיבי התפקיד ודרישותיו ותוך עמידה בלוח הזמנים הנדרש. ג) נבצע כל משימה המוטלת עלינו באופן המקצועי, האיכותי והמיטבי, כאשר את עשייתנו ינחו אמות המידה הגבוהות ביותר של ידע, הבנה ומיומנות מקצועית.

ד) את החלטותינו ופעולותינו ינחו שיקולים מקצועיים ענייניים בלבד. ה) נקפיד על הצגת נתונים, עובדות או מידע באופן ברור, מדויק ואמין. ו) נביע עמדה מקצועית אובייקטיבית באומץ בפורומים המתקיימים במשרד ומחוצה לו, תוך הקפדה על יושר מקצועי וללא משוא פנים ותוך קיום דיאלוג פתוח ובונה.

ז) נחלוק את המומחיות, הידע המקצועי והמיומנויות שלנו עם מנהלים, עמיתים ועובדים.

ח) נקדם מנהלים ועובדים ביחידות המשרד בהתאם לכישוריהם המקצועיים, מיומנותם, תפקודם והתאמתם לתפקיד, תוך מתן הזדמנות שווה לכל.

ט) הנהלת המשרד תעניק לעובדים כלים מקצועיים, לרבות חניכה והכשרות, ותבטיח להם סביבת עבודה בריאה, נאותה, מקצועית, מתקדמת ובטיחותית.



### 3. דוגמה אישית

- א) אנו מאמינים, כי הבסיס לכל התנהגות ציבורית ראויה היא מתן דוגמה אישית לסובבים אותנו. בכך ניצור נורמות התנהגותיות-ערכיות ראויות ונציב מודל של "אחרי" ערכי.
- ב) נקפיד להתנהל ולהתנהג בהלימה לערכים ולכללים המבוטאים בקוד האתי בכל מעשינו ונשמש מופת, בבחינת "נאה דורש נאה מקיים", ובכך נסייע ליצירת אקלים אתי מיטבי במשרד.
- ג) נקפיד על מתן דוגמה אישית בהופעה ובלבוש הולמים במסגרת עבודתנו.



## 4. שקיפות

- א) נקפיד על התנהלות פומבית גלויה, שקופה, ברורה ומהימנה בנושאים שאנו עוסקים בהם ובהחלטותינו, תוך כיבוד זכות הציבור לדעת ולקבל את מלוא המידע המדויק, המהימן והעדכני, בכל הקשור לזכויות ולשירותים המגיעים לו.
- ב) הנהלת המשרד תנהג בשקיפות ניהולית פנימית וחיצונית, תוך מתן מידע רלוונטי ועדכני לעובדים על זכויותיהם ועבודתם באופן יזום.
- ג) נפעל ליידע את הגופים המטופלים על ידינו לגבי מצבם ולגבי הפעולות הנדרשות מהם.
- ד) תהליך הערכת העובדים וקידומם ייעשה בצורה שקופה וגלויה ועל פי שיקולים מקצועיים בלבד.



## 5. אחריות ומחויבות

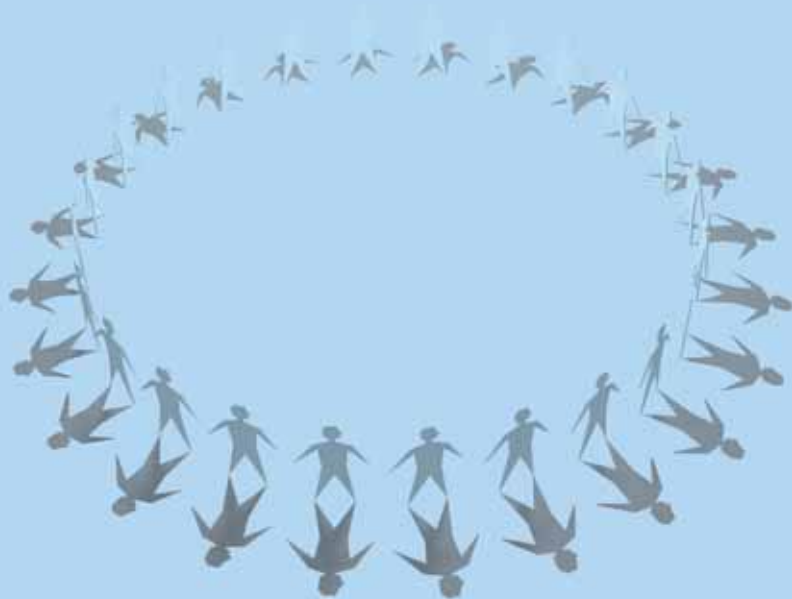
- (א) אנו שומרים אמונים למדינת ישראל ולחוקיה ומכבדים את מוסדותיה וסמליה.
- (ב) אנו אחראים לכל פעולה ועשייה שאנו מבצעים או להן אנו שותפים.
- (ג) נתחייב רק על הדברים הניתנים לעשייה שבסמכותנו ולאחר שהתחייבנו, ברשות ובסמכות, נעמוד בהתחייבויות ונקפיד לקיימן במועדן.
- (ד) נמלא אחר ההוראות שניתנו לנו כדין ובסמכות ע"י הממונים עלינו.
- (ה) אנו אחראים למטלות שבאחריותנו, לרבות אלו שהאצלו לאחרים.
- (ו) ניתן מזכה (קרדיט) לאחרים על חלקם בעשייה ולא נפגע בזכויות היוצרים שלהם.
- (ז) בהתנהלותנו האישית והמקצועית נאפשר השמעת דעות ועמדות מגוונות ונהיה פתוחים וקשובים להן.
- (ח) נקפיד על יחסי כבוד ורעות עם עמיתינו ונקיים עם יחסי עבודה, המושתתים על שיתוף פעולה מלא בכל רמות המדרג הניהולי ועבודת צוות, תוך מתן שירות בין-יחידתי ובין-משרדי מיטבי, יעיל, מקצועי ומהיר לצורך עמידה ביעדי המשרד.
- (ט) נשמור ונכבד את פרטיותם של עמיתים, מנהלים ועובדים ונימנע מכל מעשה שעלול לפגוע בהם או להעליבם.
- (י) נגלה נאמנות וכבוד למשרד ולהחלטותיו ולא נביע עמדות הסותרות את עמדותיו בפורומים פומביים ובתקשורת, גם אם אנו חולקים עליהן.
- (יא) אנו מכירים במחויבותנו ובאחריותנו לסביבה למען הדורות הבאים ולכן נפעל מתוך מודעות סביבתית, תוך שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת ההחלטות.
- (יב) הנהלת המשרד רואה בעובדים שותפים מלאים להגשמת חזונה ומתחייבת לנהוג בהוגנות כלפיהם ולכבד את זכויותיהם.
- (יג) המשרד יטפח, יפתח ויקדם את עובדיו בהיבטים האישיים והמקצועיים ויגבה אותם כל עוד פעלו בהתאם לחוק ולנורמות המחייבות.
- (יד) המשרד יפעל להבטיח הגנה ראויה לעובדיו בביצוע תפקידיהם.

## 6. אי ניצול תפקיד ומעמד

- א) לא ננצל לרעה את תפקידנו ומעמדנו במשרד, ביחס לכל אדם, לקידום עניינים אישיים או אחרים שאינם קשורים במילוי תפקידנו.
- ב) לא נדרוש מהכפופים לנו לבצע עבורנו פעולה שאינה קשורה במסגרת תפקידם.
- ג) לא נדרוש מהכפופים לנו סיוע בתחום האישי, כולל מתן ערבויות או הלוואות.

## 7. שוויוניות ואי משוא פנים

- א) ננהג במילוי תפקידנו באופן שוויוני וללא אפליה או משוא פנים כלפי הציבור, תוך מתן גישה הוגנת, מבלי שיהיה לנו עניין אישי בהחלטותינו ובפעולותינו וללא תלות בשיקולים זרים.
- ב) הנהלת המשרד תנהג כלפי עובדיה באופן שוויוני, ללא הבדל מין, גיל, דת, דעה פוליטית או מעמד אישי.
- ג) הנהלת המשרד תחלק את משאבי המשרד בין היחידות השונות בהתאם לצרכיהן בצורה הוגנת, שוויונית ובשקיפות.



## 8. שירות הציבור במסירות

- (א) אנו רואים עצמנו במסגרת תפקידנו כנאמני הציבור ומשרתיו, תוך ראיית השירות המסור והמקצועי כשליחות מרכזית, לצורך קידום מטרות המשרד ויעדיו.
- (ב) אנו רוחשים כבוד לכל אדם ולכל הגורמים איתם אנו מצויים בקשרי עבודה. נהיה קשובים לצרכיהם ונעניק להם שירות מקצועי, אמין, מהיר ויעיל, באדיבות, בסבלנות ובסובלנות, בדרך ארץ, בהוגנות ובהתחשבות. זאת, תוך הקפדה על כבודם וזכויותיהם ומחויבות לסייע לפתרונות מעשיים ולפעול לקידום ענייניהם, למיזוי זכויותיהם ולמיקסומם, גם בדרך יצירתית, תוך הדגשת האינטרס הציבורי.
- (ג) נשאף לחסוך מזמנם של הפונים אלינו ונסייע להם במתן מידע מקצועי עדכני ובזמן סביר.
- (ד) החלטותינו תהיינה מנומקות ומבוססות על החוק ועל יעדי המשרד, תוך שמירה על כללי מינהל ציבורי תקין. במקביל, נעשה ככל יכולתנו להבטיח מתן שירות רגיש ומותאם לצרכי האוכלוסיה על פי תקני הביצוע הגבוהים ביותר, מתוך ראייה מערכתית והתמקדות בלקוחות, תוך מתן תשומת לב ויחס מסור ואישי ובחתימה לשירות כולל ואיכותי ולשיפור מתמיד.
- (ה) נקפיד לשמור על צנעת הפרט, על זכויותיו ועל שמו הטוב, תוך כיבוד השונות התרבותית והתחשבות בה.
- (ו) הנהלת המשרד תפעל לשיפור הנגישות והזמינות של השירותים המגוונים הניתנים ע"י המשרד, בעיקר לבעלי מוגבלויות מסוגים שונים ותוך התחשבות בצרכיהם ומתן הקלה בקבלת השירות. המשרד יפעל לאפשר יצירת תנאים נוחים למתן שירות מיטבי לציבור בסביבה מכבדת ומכובדת.
- (ז) הנהלת המשרד ועובדיו ימלאו את תפקידם באופן המכבד את השירות הציבורי ומגביר את אמון הציבור במשרד.



## הקוד האתי הלכה למעשה

במציאות היומיומית של מסגרות העבודה, עובדי המשרד נתקלים לעיתים במקרים היוצרים מצבים של חוסר ודאות מוסרית ושהחלטות לפתרונם אינן מעוגנות בחוק או בנהלים. ערכי הקוד האתי וכללי ההתנהגות הנובעים מהם מהווים כלי עזר בהתמודדות עם מצבים אלה ומסייעים לנו לבחור דרכי פתרון הראויים ביותר.

בשלב הראשון עלינו לזהות ולהכיר בכך, שאנו עומדים בפני דילמה אתית הדורשת התייחסות ערכית ומוסרית!

### מהי דילמה אתית?

התלבטות בתהליך קבלת החלטות, כאשר אנו נדרשים לתת מענה במסגרת תפקידנו ולפנינו לפחות שני ערכים מוסריים העומדים בסתירה ואין לנו תשובה חד משמעית וברורה. במצב זה, עלינו להפעיל שיקול דעת אתי ערכי ולקבוע מהו הערך שאנו מעדיפים אותו על פני הערך האחר, תוך יצירת מדרג ערכי להחלטתנו. מודגש, כי העדפת הערך האחד אין בה כדי להמעיט מחשיבותו של הערך האחר אלא שבמקרה הנדון ניתנה עדיפות לערך שנמצא כחשוב יותר.



כדי להתמודד עם דילמה אתית ניעזר ב"מבחן ההתנהגות האתי",  
על פי "כללי אצבע" מתווי דרך, הבוחנים אם שיקול דעתנו,  
החלטותינו ופעולותינו הן אתיות וראויות בהתאם לקוד האתי:

#### המבחן החוקי

האם ההחלטה שאקבל והפעולה שאנקוט תואמות את חוקי המדינה, כללי התקשיר והנהלים של המשרד?

#### המבחן המקצועי

האם ההחלטה והפעולה תואמות את החוקים, התקנות, הערכים והנורמות המקצועיות שאני מחויב אליהם?

#### מבחן התדמית

האם ההחלטה עלולה לפגוע בתדמית המשרד או בתדמית השירות הציבורי?

#### המבחן הציבורי

האם ההחלטה והפעולה הוגנות, שוויוניות ואינן נגועות בשיקולים זרים? האם היא תואמת את התחייבויותינו? האם ניתן לבצעה ביושר ובהתאם לערכי הקוד ולכלליו?

#### המבחן האישי

דרך קבוצת המבחנים הבאה:

- א) "מבחן הפומביות" - כיצד ארגיש אם הידיעה על החלטתי או פעולתי תתפרסם בעיתון/ברדיו/ בטלוויזיה/ באינטרנט?
- ב) "מבחן הראי" - האם החלטתי תואמת את הקוד האתי המוסרי שלי? האם אוכל להצדיקה בעיני עצמי, בקרב משפחתי או בקרב חברי?
- ג) "מבחן הכרית" - האם אני ישן טוב בלילה וחש בנוח לגבי החלטתי ופעולתי?
- ד) "מבחן הילד" - האם הייתי מצפה מילדי לפעול כך?

### במבחן האתיקה "האפור הוא שחור!"

#### יש לזכור:

אם התשובות לכל השאלות שהועלו במבחן אינן חיוביות בצורה חד-משמעית ומתעוררים אצלנו ספקות באשר להחלטתנו, אזי נחמיר עם עצמנו ולא נבצע את הפעולה, בבחינת "אם יש ספק - אין ספק!" במקביל עלינו לחשוב, לבדוק ולבחון דרכי פתרון אחרות לדילמה או לפנות למנהל הישיר או לגורם המוסמך לכך לצורך קבלת עצה וסיוע. ההחלטה הראויה היא זו הכורכת יחדיו את שלושת המרכיבים:

**חוק, אתיקה ומועילות.**

