



الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة – أمان
الملتقى الفكري العربي

قواعد اساسية في عمل الهيئات المحلية
"مدونة قواعد السلوك لرؤساء وأعضاء مجالس الهيئات المحلية وموظفيها"

<http://www.aman-palestine.org/Arabic/Documents/codeOfConduct/CodeofConductLOCAL.doc>

قواعد اساسية في عمل الهيئات المحلية "مدونة قواعد السلوك لرؤساء وأعضاء مجالس الهيئات المحلية وموظفيها"

التعريف بالمدونة

هذه الوثيقة هي عبارة عن مجموعة مبادئ ومعايير ارشادية تهدف إلى ضمان النزاهة والشفافية والمساءلة في عمل الهيئات المحلية في فلسطين. وتهدف هذه المدونة بموادها وبنودها إلى مساعدة مجالس الهيئات وموظفيها بالقيام بأعمالهم اليومية ومسؤولياتهم وصولاً إلى ذلك المستوى الرفيع الذي يتوقعه المواطن والذي يهدف بشكل رئيس إلى الارتقاء بقيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة في عمل الهيئات المحلية في فلسطين، كما وتهدف إلى تجاوز العثرات وحماية الهيئات المحلية من الانتقاد حتى يتسنى بناء جسور الثقة بينها وبين المواطنين من خلال الارتقاء باداء تلك الهيئات بما يتماشى مع القوانين.

وينبغي الإشارة، إلى أن هذه المدونة، بما تتضمن من مواد، لا تحاول ان تتطرق الى كافة مجالات العمل في الهيئات المحلية، ولكنها تحاول ان تتطرق الى تلك المجالات التي قد تؤثر سلباً او ايجاباً في تعزيز البيئة المناوئة للفساد بشكل عام، وتوفير الحاكمية الصالحة في عمل تلك الهيئات. كما ان هذه المدونة ليست كاملة ايضاً من جهة الحاجة الى التعديل والنظر واعادة القراءة بشكل مستمر حتى تتم عمليات الحذف والاضافة لتناسب مع الظروف الخاصة بكل هيئة محلية لتصبح قاعدة عمل معيارية يمكن الاهتداء بموادها لاعداد دليل اجراءات عمل شاملة واقرارها في المجالس المحلية المختلفة.

لمن توجه، ومن هو المخاطب باحكامها

توجه هذه المدونة بشكل أساس إلى الهيئات المحلية ومركباتها من رؤساء وأعضاء مجلس وموظفين وعاملين، ومن المتوقع ان يتم التزام هذه الاطراف بالتقيد بما تتضمنه المدونة من مواد واحكام خاصة بعد مشاركة كافة الاطراف ذات العلاقة بها بالنقاشات لاقرارها بحلتها النهائية، وذلك حتى تلعب المدونة الدور المعلق عليها والمأمول في ان تشكل خطوة هامة في سبيل تعزيز الاداء السليم والممارسة القويمة والتحلي بالنزاهة والشفافية وتجاوز مظاهر الفساد ان وجدت.

قانونية المدونة ومدى الزامها

لا تعد هذه المدونة ملزمة للمخاطبين باحكامها من الناحية القانونية بالرغم من انسجامها مع التشريعات والقوانين الفلسطينية السارية، وتماشيها مع الانظمة والتعميمات ذات العلاقة. اما بالنسبة لتلك "المساحات" التي لا يغطيها القانون، او التي لا تفصل فيها التشريعات والتعميمات والانظمة، وفي نفس الوقت تتعرض لها المدونة، فان الاخيرة تسعى الى وضع معايير الاداء القويم للتأسيس للتعطية القانونية المناسبة لاحقاً.

بيد ان عدم الزامية هذه المدونة للمخاطبين باحكامها وحتى بعد التوقيع عليها لا يعني البتة انها امر شكلي، فان مصدر قوة هذه المدونة، انما يكمن في العامل الاخلاقي والالتزام الذاتي والادبي الذي يؤدي الى انضباط الاطراف الموقعة بالاحكام التي تتضمنها. ومع أن المدونات والمواثيق اثبتت فعاليتها ونجاحها في ظل سياقات سياسية مختلفة، لا يوجد ما يمنع ان تكون هذه المدونة على درجة عالية من الاهمية في الحالة الفلسطينية خاصة مع حملة توعية مرافقة لاصدارها وتوقيعها وتبنيها لأهمية إعداد مدونات السلوك للقطاعات المختلفة على طريقة تتضمن التشريعات المحلية ومواثيق أخلاقيات المهنة.

أهمية وجود مدونة قواعد السلوك للهيئات المحلية

- بلورة معالم واضحة ومعايير محددة للأداء السليم في الهيئات المحلية وصولاً لتحقيق النتائج الفضلى في تنفيذ المهام وجودة الخدمة المقدمة إلى الجمهور.
- تعزيز بيئة النزاهة في الهيئات المحلية.
- تفعيل المساءلة لعمل الهيئات المحلية من خلال زيادة سياسة الانفتاح على الجمهور.
- تعزيز علاقة المواطن مع هيئته المحلية من خلال المشاركة الفعالة في تحديد الأولويات والمشاركة بالنشاطات ومساءلة القائمين عليها.
- تعزيز الإجراءات الوقائية ضد مظاهر الفساد وصوره.
- زيادة الالتزام بالإجراءات والقوانين السارية ذات الصلة.
- الحد من الذاتية والتصورات الفردية والتفسيرات الشخصية لأعضاء وموظفي الهيئات المحلية للقرارات وجعلها قانونية ومستقيمة ومنفتحة على الجمهور.
- إبراز الخطوط الحمراء والمحددات والقيود التي لا يجوز تجاوزها سواء من أعضاء المجالس أو موظفيها.
- دفع أي مواطن سواء من الهيئة المحلية أو من المجتمع المحلي إلى لفت انتباه أي موظف أو عضو مجلس بسبب خلل في الأداء دون خوف أو ترهيب وبمسئولية عالية، والإبلاغ عن الخروقات والانتهاكات حسب الإجراءات القانونية مع وجود ضمانات كافية لحماية المبلغين عن حالات الفساد .

تعريفات

- وثيقة القواعد الأساسية في عمل الهيئات المحلية أو "مدونة قواعد السلوك لرؤساء وأعضاء مجالس الهيئات المحلية وموظفيها": مجموعة من المبادئ الإرشادية للمخاطبين بإحكامها وموادها يتم الالتزام بها بتعهد ادبي والتزام أخلاقي طوعي بهدف تكريس قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة في أداء تلك الهيئات.
- الهيئة المحلية: الوحدة التي تدير كافة الأمور والخدمات المتصلة بالمواطنين، وتعمل على تحسين ظروفهم المعيشية، وتنمية المجتمع المحلي في منطقة جغرافية وإدارية معينة وفقاً للصلاحيات والمهام التي نص عليها قانون الهيئات المحلية الفلسطينية لسنة 1997.
- المجلس: هو مجلس الهيئة المحلية ويشمل مجلس البلدية أو المجلس المحلي أو المجلس القروي أو اللجنة الإدارية أو لجنة التطوير حسب قانون الهيئات المحلية المشار إليه.
- الرئيس: هو رئيس مجلس الهيئة المحلية المنتخب أو المعين .
- العضو: هو عضو مجلس الهيئة.
- الحاكمة: ركيزة كافة الأدبيات والجهود التي تجعل من محاربة الفساد المدخل الأهم لارساء البناء المؤسسي السليم وتقويته والذي يقوم بدوره على أسس حكم القانون ومحاربة الفساد وفعالية القطاع العام وقدرة المواطنين على التعبير. وبعبارة أخرى، وفي إطار الهيئات المحلية، هي تلك العملية التي يتم من خلالها التأكد من أن الهيئة المحلية تعمل بفاعلية وتدار بشكل جيد عبر إجراءات واضحة في التنفيذ وخطط العمل ووجود تقارير معلنة للمواطنين.
- الشفافية: هي الوضوح داخل المؤسسة وفي العلاقة مع المواطنين (المنتفعين من الخدمة أو مموليهما) وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير الحكومية.
- النزاهة: هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية و النزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية.

- المساءلة: واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاعتهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة حتى يتم التأكد من أن عمل هؤلاء يتفق مع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم، وهو ما يشكل أساسا لاستمرار اكتسابهم للشرعية والدعم من الشعب.
- المحاسبة: خضوع الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية أو الإدارية أو الأخلاقية إزاء قراراتهم وأعمالهم سواء المحاسبة الأفقية (مسؤولية الموظف العام امام جهات اخرى موازية) او العمودية (مسؤولية الموظف العام امام ناخبيه) وهيئة المرجعية، والمواطنين.
- نظام النزاهة الوطني: إستراتيجية شاملة للوقاية من الفساد " خطة عمل وطنية لتعزيز المساءلة والشفافية في الأعمال العامة في المجتمع وبت قيم النزاهة فيه" يقوم على توسيع قاعدة المحاسبة الأفقية إلى الحد الذي لا تصبح القوة في يد سلطة واحدة، وبحيث يصبح كل من يشغل منصبا عاما مسؤولا عن عمله بشكل منفصل في حلقة متصلة بحيث يقوم كل طرف من أطرافها بدور الحارس والمحروس والمراقب والرقيب. ويعبر نظام النزاهة الوطني عن رؤية شاملة لمواجهة الفساد من خلال إصلاح الأطر المؤسسية والقانونية وإجراءات العمل، وهو يقوم على منهج تدريجي ومن خلال مشاركة مجتمعية تشمل مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص ووسائل الإعلام والمؤسسات الدينية.
- الفساد: سوء استغلال المنصب العام من اجل تحقيق مكاسب ذاتية له أو للمقربين منه، أو إهدار المال العام. فكل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب (الموقع) العام لتحقيق مصلحة خاصة مادية أو معنوية ذاتية لنفسه أو جماعته.
- السلوك المشين: أي تصرف أو فعل أو أداء أو تصرف أو فوضى أو اهمال على نحو يخل بنظام الهيئة المحلية السليم وأخلاقياتها وانضباطيتها والذي يمكن ان يسيء الى سمعة تلك الهيئة سواء سوء السلوك تجاه اي مواطن او تجاه عضو آخر في الهيئة.
- الرشوة: الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من اجل تنفيذ عمل او الامتناع عن تنفيذه بشكل مخالف للاصول.
- المحسوبية: تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة... الخ، دون أن يكونوا مستحقين لها.
- المحاباة: تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة.
- الوساطة: التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو مستحق
- نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة.
- تضارب المصالح: تتدخل الاعتبارات والمنافع الشخصية في اتخاذ القرارات من قبل أصحاب النفوذ.

المعايير المهنية والأخلاقية لقواعد سلوك رؤساء واعضاء الهيئات المحلية وموظفيها

تم الاتفاق عند الحديث عن المعايير المهنية والأخلاقية لقواعد سلوك الموظف العام استحضار جملة من المبادئ الأساسية والتي هي عبارة عن مجموعة خطوط عريضة معيارية وارشادية تبين الاداء السليم واجراءات العمل القويم . وانطلاقا من اهمية دور الهيئات المحلية المتمثل في تنمية المجتمع

المحلي، والصلة المباشرة اليومية بحياة المواطن وخدمته بجودة عالية وبسرعة، ومع توقع المواطن اعلى مستويات من المهنية والاحتراف في تقديم الخدمات له، ومع الحرص على اداء الهيئات المحلية لواجباتها واضطلاعها بمسئولياتها المناطة بها بحكم القانون، والقيام بالدور الموكول اليها على اكمل وجه بعيدا عن المحاباة ومظاهر الفساد والترهل الاداري، فان هناك رزمة من المعايير لا بد من التأكيد عليها والالتزام بها على الصعيدين المهني والاخلاقي. فالادارة والاداء الفاعل للهيئات المحلية لها اهمية قصوى في زيادة مستوى الخدمات المقدمة الى جمهور المواطنين، وفي زيادة ثقة الاخيرين بمجالسهم وهو الذي يعبر عنه بوجود "نظام النزاهة في المجالس المحلية". ومن اجل الوصول الى نظام النزاهة هذا وتحقيقه، ينبغي التجاوب مع البنود التي تتضمنها المجاميع التالية:

اولا: الالتزام بالقوانين والمباديء

- الامتثال لاحكام قانون الهيئات المحلية الفلسطيني، والالتزام بالانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه، والعمل على تفعيل التشريعات ذات العلاقة بحيث يتم:
- رصد الاخطاء والقيام بالمساءلة والمحاسبة وفقا لهذه التشريعات الموضوعية والمقرة.
- عدم تجاوز القوانين والتشريعات وقرارات مجلس الهيئة المحلية، وذلك بان يكون أداء المهام وتنفيذ الصلاحيات مستندا الى تلك العناصر لتحقيق النزاهة والشفافية دون تدخل التفسيرات الشخصية والذاتية لتلك المواد والتشريعات والتعليمات والتعميمات.

ثانيا: الالتزام بقيم النزاهة

ان وجود ما يعرف باسم "نظام النزاهة" هو اهم ما يجب ان يميز سيادة قيم النزاهة في الهيئات المحلية. والمقصود بهذا المفهوم وجود مرجعية مكتوبة لدى الهيئة المحلية لتحديد النماذج المعيارية للاداء السليم. ويطلق على هذه المرجعية مسميات اخرى مثل "دليل العمل" او "مقياس الاداء" والذي يمكن تحديد عناصره بما يلي :

- الالتزام بتقديم بيانات الذمة المالية لرئيس وأعضاء المجلس وبما يقرره مجلس الهيئة المحلية.
- الالتزام بالتقيد بنظام واضح في العطاءات والمشتريات.
- الالتزام بتبني سياسة الباب المفتوح مع المواطنين خاصة في القضايا المهمة.
- التقيد بمدونات قواعد السلوك.
- الالتزام بالقواعد والقوانين والتعليمات بشأن الاجور والبدلات والمصاريف والعلاوات وعدم قبول او تمرير اية مبالغ او قرارات ترتبط بمبالغ مالية لا يستحقها الموظف.
- التقيد بمرجعية عمل مكتوبة ومعلنة تشمل تقديم الخدمات وفق خطط شاملة وفرعية، وضمن اجراءات واضحة معلنة، وبسقوف زمنية محددة، وعدم تجاوز ذلك مع ضمان شفافية القرارات وعدالتها دون الافراط في الشكليات والبيروقراطية، وتفهم مبالغة المواطنين في توقعاتهم من موظفي الهيئات المحلية.
- تلبية كافة الخدمات وتزويدها على نحو سريع ونوعي لكل من يطلبها من المجتمع المحلي وفقا للامكانيات المالية المتوفرة لدى الهيئة المحلية.
- استخدام الوظيفة والمنصب لخدمة الصالح العام وليس من اجل تحقيق مكاسب شخصية.
- عدم استخدام مرافق الهيئة المحلية وممتلكاتها لا بصفة رسمية او تحت اي ظرف اخر لاغراض شخصية، ووجوب استصدار الاذن من المجلس او الجهة المعنية في الهيئة المحلية باستخدام

- موارد الهيئة ومرافقها استخداما مسئولاً مع تفادي اهدارها او تحقيق مكسب ذاتي من وراء ذلك الاستخدام.
- الالتزام باثبات اي استخدام للمال العام، وتوثيق عملية التصرف في الممتلكات العامة التي تكون في عهدة الهيئة المحلية.
- العمل على صيانة وحفظ المال العام بموجب القانون والتعليمات، والعمل على ضمان القيمة الفعلية للمال العام وعدم استخدامه لاية اغراض اخرى تجارية او سياسية او غيرها.
- الامتناع عن أي عمل من أعمال الفساد او التزيف ومعارضته.

التوظيف والموظفون

- الالتزام باجراءات العمل السليمة التي تحدد آليات التوظيف حتى يكون الهدف دوما هو ايجاد الشخص المناسب في المكان المناسب بعيدا عن المحسوبية والمحاباة والواسطة وتضارب المصالح، وسيرا على مبدأ تكافؤ الفرص، وذلك من خلال:
 1. الإعلان عن الشاغر الوظيفي للمجتمع المحلي.
 2. اشتراط وجود مؤهلات ومتطلبات وخبرات للوظيفة.
 3. وجود وصف وظيفي كامل ومحدد للوظيفة.
 4. وجود لجنة لفرز الطلبات المقدمة .
 5. وجود لجنة مقابلة لاجراء تقييم للمتقدم عبر المقابلات الشفوية والاختبارات التحريرية.
 6. وجود درجة وتصنيف لتسكين الموظف الجديد عليها بناء على مؤهلاته.
 7. تنحي أي عضو عن المشاركة في عملية التعيين اذا كان مقدم الطلب احد اقاربه من الدرجتين الاولى والثانية على الاقل، او اذا تعلق الامر بصديق او شريك في اطار مصلحة ما. وعلى العموم، فان على العضو ان يتنحي فيما يخص اي قرار يمت بصلة الى سائر الامور الادارية كالتثبيت في العمل او زيادة الراتب او المكافأة او التأديب لمخالفة عمل ونحوه فيما يخص احد معارفه أو شركائه أو اقربائه.
 8. الالتزام بتطوير كادر الهيئات المحلية عبر دورات تدريبية لتعزيز قدراتهم ورفع كفاءاتهم.

- وجود إجراءات وتعليمات واضحة، مكتوبة ومعلنة، تشمل حقوق الموظف من جهة السلم الوظيفي والرواتب والمكافآت ونظام الترفيعات والترقيات وسائر الحقوق المالية الاخرى كالتقاعد والتأمين الصحي.
- وجود نموذج واضح لنظام تقييم الموظفين، وان يكون مكتوبا ومعلنا، واجراء ذلك التقييم سنويا، وربطه بالمكافآت والترفيعات.
- الالتزام بمقاييس "الممارسات السليمة" من حيث تشجيع مشاركة الاقسام في رسم السياسات ومراجعتها، واعداد الموازنات، والتخطيط المستقبلي للوصول الى قرارات نوعية مع تحديد تسلسل الاجراءات المطلوبة لكل خدمة .

الحياد والموضوعية

- الالتزام بالحياد والموضوعية عند تقديم الخدمات لكافة المواطنين بصرف النظر عن الانتماء السياسي او العرقي او الجهوي او اللون او الدين او الجنس او الاعاقة، فجميع المستفيدين من خدمات الهيئة المحلية يجب ان يعاملوا بشكل متساوي وعادل وغير متحيز.
- عدم استخدام المناصب او الوظائف الرسمية من أجل التأثير على قرارات المجلس المالية او التنظيمية او تقديم الخدمات.

الحرص على عدم تضارب المصالح والأفصاح عنها

- التعهد بعدم وقوع تضارب في المصالح، فعضوية المجلس يمكن ان تتيح فرصة لاحد الاعضاء باستغلال ذلك المنصب من اجل منفعة شخصية او عائلية او حزبية او تجارية او مالية. وللحوول دون ذلك:

1. يجب على جميع اعضاء المجلس الافصاح، والكشف عن أية مصالح اقتصادية او مالية او تجارية او شخصية او معنوية يترافق مع نشاط الهيئة المحلية او قراراتها، وضرورة الافصاح عن طبيعة تلك المصالح، كما ويجب الاحتفاظ بسجل حول تلك المصالح يحفظ في الهيئة المحلية .
2. يجب على أعضاء المجلس درء انفسهم عن المشاركة في اي قرار يخص اي عطاء او خدمة او عملية شراء تخص افراد اسرهم من الدرجتين الاولى والثانية على الاقل، او اي شركاء لهم في مصالح تجارية اخرى.
3. إبلاغ المجلس عن اي تضارب في المصالح كمشاركة العضو في جهة تستقبل خدمات من الهيئة المحلية مثلاً. وفي جميع الاحوال، يجب الاخذ بعين الاعتبار انه في حالة وجود مصلحة شخصية او مالية او معنوية، فان على عضو الهيئة التنحي عند اتخاذ القرار في ذلك، وعليه ابلاغ المجلس في جميع الحالات.
4. درء النفس والابتعاد عن اي وضع يمكن ان يتعارض مع واجباته وعضويته في المجلس، فاذا عمل اي عضو في عمل اخر خارج الهيئة، فان عليه ابلاغ المجلس بذلك، وأخذ موافقته.
5. الالتزام بتمثيل الهيئة المحلية في المشاركة بالنشاطات الخارجية او رعاية مثل تلك النشاطات والفعاليات، والالتزام بان يكون التمثيل نابعا من جوهر عمل الهيئة المحلية، والالتزام بحصول العضو على تفويض من المجلس، والالتزام بضرورة الاشارة الى هذا التمثيل للمشاركين، والتحذير من ان تكون مشاركة او رعاية النشاطات بهدف تحقيق مصالح شخصية او تجارية او حزبية.

ثالثا: الالتزام بمبادئ الشفافية

تتجهر الشفافية حول الانفتاح على الجمهور والمستفيدين والموظفين والمانحين لا سيما فيما يتعلق بالية اتخاذ القرار وسائر النشاطات التي تنفذ. ان افضل سياسة يمكن ان تتبناها الهيئات المحلية هي ان تكون منفتحة بقدر الاستطاعة حول قراراتها واعمالها والاجراءات التي تتخذها مع تقديم الاسباب والمبررات التي تدعم تلك القرارات والاجراءات وتوضيحها بشكل معن مع عدم حجب المعلومات حتى يتسنى للمواطنين متابعة الطرق المعتمدة والمحاسبة عليها.

توفير المعلومات ونشرها لكل من يطلبها

- الالتزام بتقديم معلومات مفصلة وواضحة وشفافية عن اي استفسار موجه من اي مواطن او مؤسسة.
- تزويد المواطن بالمعلومات التي يطلبها والتي يسمح القانون او اللوائح بتقديمها، وبالسرعة الممكنة، ودون ابطاء او تأخير، ودون تمييز بناء على قاعدة الانفتاح في نشر المعلومات.
- عدم استغلال المعلومات التي يتم الحصول عليها بحكم الموقع والوظيفة، لأغراض الربح الشخصي او تمرير هذه المعلومات لآخرين يمكن لهم الاستفادة منها مع حجبها عن آخرين.

جلسات المجلس

- قيام الهيئة المحلية بفتح ابوابها امام المواطنين والمؤسسات الاهلية واللجان الشعبية لحضور جلسات المجلس والابتعاد عن "سرية" الجلسات او اقتصارها على اعضاء المجلس .
- نشر قرارات المجلس بالوسائل المتاحة امام الهيئة المحلية مع نشر نتائج تصويت الاعضاء على القرارات المختلفة التي يتم مناقشتها .

رابعاً: الالتزام بنظم المساءلة

- بهدف تعزيز نظم المساءلة في عمل الهيئات المحلية يجب توفر العناصر التالية :
 - وجود نظام شكاوى مكتوب ومعلن، لكل من المجتمع المحلي والموظفين، بحيث تتوفر فيه النماذج الخاصة التالية: تسجيل الشكوى وتثبيتها، الرد الكتابي والتصحيح، تحديد مدد زمنية لمعالجة الشكوى والبت فيها، اعلانات توضيحية للجمهور حول نظام الشكاوى واجراءاته، ووجود تقارير حول اعداد الشكاوى واحوالها.
 - الالتزام بوجود عملية تدقيق ورقابة خارجية مع وجود تقارير حول تلك العمليات ونشرها على المجتمع المحلي .

الاجتماعات الدورية

- تلتزم الهيئات المحلية بعقد اجتماعات دورية رتيبة سواء مع المجتمع المحلي او مع الموظفين، مع الحرص على وجود برنامج دوري ورتيب ما امكن لذلك بهدف:
 - الاستماع للاقتراحات والشكاوى ومعالجتها.
 - عرض الانجازات واطلاع المشاركين على النشاطات والمشاريع المنفذة او قيد التنفيذ او التي سيتم تنفيذها.
 - تحديد اولويات المشاريع مع المجتمع الدولي.
 - اطلاع الموظفين على وضع الهيئة المحلية او مناقشة مشكلة عامة او تحضيرهم لاجراء او مشروع

اللجان الشعبية

- الالتزام بتأسيس لجان شعبية سواء المتخصصة او لجان الاحياء بالاعتماد على التقسيم الجغرافي لنطاق الهيئة المحلية وولايتها، وعقد اجتماعات دورية مع تلك اللجان لاسناد الهيئة المحلية في عملها واشراكها في التخطيط وتحديد اولويات المشاريع والاستماع الى التظلمات والشكاوى العامة والفردية.

لجان الموظفين

- قيام الهيئات المحلية برعاية ودعم الموظفين لاختيار لجنة تمثلهم امام المجلس.

الهدايا

- عدم قبول أية مكافآت او وعود مستقبلية او هدايا او هبات مالية او معنوية او عينية من أي شخص نظير عمل يقوم به الموظف بحكم موقعه او وظيفته لان ذلك يعتبر فسادا ورشوة مخالفة للقانون. وفي كل الاحوال، يجب ابلاغ مجلس الهيئة بالموضوع، وهذا بخلاف الهدايا الرمزية او المتواضعة او الموزعة على كافة اعضاء المجتمع المحلي والتي لا تدخل في باب الرشوة والفساد.

- عدم الاستفادة من تقديم الخدمات للناس لتحقيق مكاسب شخصية بحكم المنصب أو الوظيفة، ويجب الامتناع عن قبول الهدايا والمجاملات أو الوعود للاستحقاقات المقبلة التي قد تنال من مصداقية الموظف أو حتى اعطاء انطباع بالشبهة.
- تحويل اية هدية مقدمة للرئيس أو لاي عضو للهيئة المحلية مع توجيه شكر لمقدم الهدية. وفي كل الاحوال، يجب اعتماد معياري الشفافية والتعميم في موضوع الهدايا .
- على مجلس الهيئة المحلية معرفة قيمة اية هدية والموافقة على تقديمها لاية شخصية حقيقية أو اعتبارية وباسم الهيئة نفسها .

التشريعات

- على مجلس الهيئة المحلية عدم استخدام المال العام في التشريلات والضيافة .
- يحظر على الهيئة المحلية تجاوز السقف المالية المحددة في القانون لبدء التشريلات .

المبلغين وحمايتهم

- تعهد اي موظف يتوفر لديه ما يحمله على الاعتقاد بوقوع او شك ووقوع انتهاك لهذه المدونة ابلاغ الامر للمجلس. وكذلك، وعند اللزوم، ابلاغ الاجهزة المختصة التي تتمتع بصلاحيه المراجعة والنظر بذلك .
- الالتزام بابلاغ الجهات المختصة وبالطرق القانونية عن اي موظف او عامل يقوم بنشاط غير قانوني، او غير اخلاقي، او اي سلوك يتعارض مع احكام هذه المدونة. وبكل الاحوال، العمل على اعداد نظام عقوبات داخلي زاجر وراذع.
- التعهد بكشف اي سلوك او نشاط يمكن ان يوصف بالفساد او سوء المعاملة والغش والرشوة وغيرها من الانتهاكات للقانون او للقواعد الاخلاقية، وسواء وقعت تلك الانتهاكات من موظفين او من اعضاء المجلس.
- الالتزام بتوفير الحماية القانونية لاي موظف يقوم بالابلاغ عن اي موظف اخر، او عضو مجلس، خالف الاجراءات القانونية السليمة او الاخلاقية، والتحقيق في ذلك، ونشر النتائج على الملأ مع تحويل المخالف الى الجهات المختصة وذلك لمنع الاساءة الى سمعة الهيئة المحلية.

تجاوز السلوك المشين

1. احترام المبادئ الاساسية لرصد السلوك القويم وهي: عدم تسبب ضرر، معرفة العمل واجراءاته وسقوفه الزمانية وتفصيلاته، التحلي بحسن التقدير، السرية، الحياد، المصداقية.
2. التعهد بعدم الاعتداءات اللفظية او التصرف بفظاظة ضد اي مواطن.
3. الالتزام والمسئولية العالية على جميع من يمارس عملا ميدانيا او مكتبيا يحتك فيه بالمجتمع المحلي بالحفاظ على درجة عالية من النزاهة والتسامح والتفاهم، ومعاملة المجتمع المحلي بانصاف في جميع الظروف بخاصة عند مقدمي الخدمة في الميدان، وعلى الموظفين تفادي اثاره اية ضغينة، وان يعزفوا عن اي سلوك من شأنه الاضرار بهيئتهم المحلية، ويقع على الموظفين التزام بتحديد السلوك الشخصي بحيث يجب ان لا ينتهك اية مسئولية واضحة للهيئة او يشوه سمعتها. وعلى المجلس اتخاذ الاجراءات التأديبية والتدابير العقابية المناسبة بحق من يخرق تلك القواعد.

تستحق الهيئات المحلية التي توقع على هذه الوثيقة وتتقيد باحكامها ان تنال الاحترام والدعم الكامل والتعاون من قبل المجتمع المحلي ومن قبل سائر الجهات ذات الصلة بعملها.

الهيئات المحلية الموقعة :

بلدية الشيوخ	بلدية أريحا	بلدية الزبادة
بلدية بيتونيا	بلدية بيت لحم	بلدية بيت فجار
بلدية دورا	بلدية رام الله	بلدية بير زيت
بلدية نابلس	بلدية عنبتا	بلدية قلقيلية
مجلس خدمات غرب بيت لحم	مجلس محلي العيزرية	مجلس محلي الرام

الهيئات المحلية الموقعة / غزة

بلدية غزة

بلدية خان يونس

المصدر: الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة – أمان فلسطين

<http://www.aman-palestine.org/Arabic/Documents/codeOfConduct/CodeofConductLOCAL.doc>