

Согласовано

Председатель ПК МДОБУ №12

Н.В. Козлова

Протокол общего собрания №1

от 01.02.2019



Утверждено

Заведующий МДОБУ №12

М.Н. Таркивская

Приказ 12-ОР от 01.02.2019



**Кодекс деловой этики и служебного поведения сотрудников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада №12 г.Новокубанска муниципального образования
Новокубанского района**

1. Общие положения

Кодекс деловой этики и служебного поведения (далее - Кодекс) муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центра развития ребенка детского сада №12 г.Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее - ДОУ), устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других сотрудников ДОУ, определяет правила взаимоотношений внутри ДОУ, также взаимоотношения с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников ДОУ для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников ДОУ.

1.2. Положение настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, и ценности учреждения.

1.3. Настоящий Кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 23.07.13), ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства

1.4. Основными задачами Кодекса профессиональной этики ДОУ являются: Обеспечение тесной взаимосвязи профессиональной этики с деятельностью сотрудников ДОУ и неразрывного единства с общей теорией морали.

1.5. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения настоящего Кодекса.

1.6. Миссия ДОУ - заключается в объединении усилий всех сотрудников ДОУ и семьи для:

- создание условий, раскрывающих индивидуальность ребенка;
- признания в каждом творческой личности;
- в помощи стать самостоятельным, инициативным, творчески мыслящим, грамотным, способным созидать и преобразовывать мир, основываясь на

гуманистически ценных ориентирах.

1.7. К ценностям ДОУ относятся:

Открытость, поддержка и сотрудничество

ДОУ - это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов: мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению воспитательно-образовательного процесса.

Педагоги в ДОУ делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.

Для сотрудников ДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

Инновация

Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии, уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать.

Индивидуализация

Мы признаем, что каждый ребенок - уникальная, творческая личность, которая при создании условий формирования внешней и внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира.

Каждый участник образовательного процесса в нашем ДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

Преемственность

Цели, задачи, содержание, стиль взаимоотношений с ребенком согласуются между воспитателями и специалистами ДОУ.

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальными, опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и ДОУ.

Здоровье

Здоровье - это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие.

Здоровье - гармония психического, физического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровьем сберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

Профессионализм и высокое качество образовательных услуг

Педагоги ДОУ стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в

стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников учреждения.

Должностные лица и другие работники учреждения в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами учреждения, а также являющиеся общепринятыми.

2. Особенности регулирования взаимоотношений

2.1 Взаимоотношения с обществом

2.1.1. Сотрудник ДООУ является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

2.1.2. Сотрудник ДООУ старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

2.1.3. Сотрудник ДООУ хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль. Он избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

2.1.4. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

2.1.5. Педагог не имеет права требовать от родителей воспитанников вознаграждения за свою работу.

2.1. Взаимоотношения с воспитанниками

Педагог реализует на практике права ребёнка на собственное убеждение и выбор.

2.2.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении. В первую очередь педагог требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснована. Педагог никогда не теряет чувства меры и самообладания, сдержанный и терпеливый.

2.2.2. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим. Является ребёнку примером в поведении, труде, одежде, отношении к другим людям. Сначала обучает своих воспитанников, потом спрашивает. Никогда не обманывает детей, крепко держит данное детям слово. Взаимодействие выстраивает «от детей».

2.2.3. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

2.2.4. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен

постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.2.5. При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

2.2.6 Педагог никогда не говорит при ребенке о его ограниченных возможностях.

2.2.7. Педагог видит зону ближайшего развития ребенка и оптимизирует его будущее.

2.2.8. Педагог никогда не оскорбляет ребенка, защищает его от всех видов самоуправства.

2.2.9. Педагог входит в группу детей с улыбкой, обращается к воспитанникам только по имени. Звук собственного имени для человека - самая приятная мелодия. Услышав его, ребёнок «автоматически» настраивается на доверительное общение с человеком.

2.2.10. В общении с воспитанниками исключаются крик и оскорбление. При восприятии слов ребенок сначала реагирует на интонацию, и лишь потом усваивает смысл сказанного. Крик педагога вызывает у ребёнка реакцию защиты и теряет воздействующую силу.

2.2.11. Педагог организует свою деятельность с позиции раскрытия и развития индивидуальности каждого воспитанника, выявления и поощрения индивидуальных положительных качеств, достижений детей; живёт интересами детей и их надеждами.

2.2.12. Педагог выстраивает взаимодействие с воспитанниками с учетом их мнения, признания собственной вины во всех возникающих проблемах. В любой ситуации ставит себя на место ребенка.

2.3. Взаимоотношения с администрацией

ДОУ строит взаимоотношения на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

2.3.1. В ДОУ поддерживается атмосфера взаимного доверия, соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель (заведующий)

2.3.2. Администрация ДОУ терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы сотрудников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми своего мнения и защите своих убеждений.

2.3.3. Администрация ДОУ не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

2.3.4. Администрация ДОУ не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

2.3.5. Оценки и решения руководителя ДОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

2.3.6. Сотрудники ДОУ имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, способную повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.3.7. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают ДОУ выполнять свои непосредственные функции. Руководитель (заведующий) который не может совладать с острыми и затянувшимися конфликтами, должен подать в отставку.

2.4. Взаимоотношения с коллегами

2.4.1. Взаимоотношения между коллегами в ДОУ основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

2.4.2. Сотрудники ДОУ избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.4.3. Сотрудники одного и того же структурного подразделения избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Сотрудников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.4.4. Правом сотрудников является оценка деятельности коллег и администрации.

2.4.5. Преследование сотрудника за критику строго запрещено.

2.4.6. Критика должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в ДОУ между коллегами, а не за пределами учреждения. Высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В учреждении не должно быть места сплетням.

2.4.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

2.4.8. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых профессиональных дискуссиях.

2.4.9. Сотрудники не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.5. Взаимоотношения с родителями (законными представителями) воспитанников ДОУ

2.5.1. Педагог несёт нравственную ответственность перед родителями воспитанников за результаты обучения и воспитания.

2.5.2. Педагог стремится к поиску контактов с родителями воспитанников и осознаёт свою ответственность за организацию такого сотрудничества, так как родители и педагог - это две стороны, взаимно ответственные за воспитание ребёнка перед обществом. Педагогическая

целесообразность этого требования основана на необходимости всесторонней информации о ребёнке и учёте её в работе педагога, а также на необходимости преодоления разнобоя в требованиях по отношению к ребёнку между сторонами. При этом контакты педагога с родителями детей должны носить постоянный характер. Причины нежелания педагога устанавливать контакты с родителями детей могут лежать в области высокой самоуверенности в своих педагогических возможностях, равнодушии, отсутствии чувства сознания и ответственности, что противоречит данному Кодексу профессиональной этики.

2.5.3. Педагог повышает авторитет родителей в глазах детей, обладает умением оценить и показать детям наиболее значимые качества их родителей. Причём педагогическая целесообразность этого велика - педагог приобщает детей к важной стороне нравственности, заставляет их задуматься, с какими интересными и уважаемыми людьми они живут. Педагог, который смог повлиять на рост авторитета родителей в глазах своих детей, поднимает и свой авторитет.

2.5.4. Педагог не допускает оскорбления родительских чувств необоснованной оценкой способностей, и поведения детей. Никогда не жалуется на своих воспитанников родителям, коллегам. Помнит, что хороший педагог бывает недовольным только самим собой.

2.5.5. Педагог сообщает родителям хорошие вести об успехах и достижениях ребенка.

2.5.6. Педагог обязан давать воспитанникам только объективную характеристику.

2.5.7. Педагог говорит о ребёнке уважительно и со знанием дела, приобретая в родителях союзников в обучении и воспитании.

2.5.8. Педагог тактично предъявляет необходимые требования к родителям с целью улучшения воспитания детей и совершенствования педагогических взглядов их родителей, но без перекладывания на них своих обязанностей. Это означает, что родители могут в чём-то ошибаться, совершать непедагогические действия, в чём-то пренебрегать воспитанием детей, следовать устаревшим воззрениям - и педагог из соображений сотрудничества и создания благоприятных условий для педагогического процесса должен помочь развивать педагогическую культуру родителей, объяснять им зло педагогической безграмотности по отношению к их ребёнку. Однако при этом педагог не должен пытаться переложить свои обязанности на родителей, так как этим он расписывается в собственном педагогическом бессилии и нежелании нести ответственность за ребёнка.

2.5.9. Педагог анализирует критические замечания родителей детей по отношению к себе.

2.5.10. Доброжелательно относится к замечаниям родителей в его адрес.

2.5.11. Педагог сам организует родителей на справедливую и объективную критику, убедив их в том, что ему необходимо знать их мнение о том, правильно ли его понимают дети и родители, имеются ли промахи в организации педагогического процесса.

2.5.12. Требовательный к себе педагог с развитой самокритикой всегда находит в замечаниях родителей нечто полезное. Тем более, что при

отсутствии критики, недовольство родителей сохраняется, приводя к взаимному непониманию и недоверию к авторитету педагога.

2.5.13. Педагог консультирует родителей по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

2.5.14. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или мнение родителей - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

2.5.15. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников.

2.5.16. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.5.17. На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями.

4. Поддержание и укрепление имиджа ДОУ

4.1. Для поддержания и укрепления имиджа ДОУ осуществляют следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником ДОУ необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии ДОУ.

4.2. Повышение престижа профессий работников ДОУ через:

- конкурсы педагогического мастерства;
- открытые конференции и семинары для других учреждений;
- публикация опыта работы в печатных изданиях;
- использование ИКТ;

4.3. Совершенствование системы поощрений посредством:

- выплат стимулирующего характера;
- премирование;
- установление персонального повышающего коэффициента;
- объявления благодарности;
- чествование сотрудника в коллективе

4.4. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между ДОУ другими учреждениями посредством:

- проведением профессиональных конкурсов между учреждениями;
- организацией наставничества;
- проведением корпоративных праздников.

4.5. Популяризация физической культуры и спорта среди работников ДОУ:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками;
- участие в районных соревнованиях для детей и сотрудников;
- использование ресурсов ДОУ.

5. В целях противодействия коррупции сотруднику рекомендуется:

5.1. Уведомлять руководителя ДОУ, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику ДОУ каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных

правонарушений.

5.2. Не получать, в связи с исполнением должностных обязанностей, вознаграждения от физических или юридических лиц подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и т.п.

5.3. Добровольные пожертвования и целевые взносы физических и (или) юридических лиц зачислять на лицевой счет ДООУ и расходовать в соответствии с указанными целями или на иные цели, связанные с осуществлением деятельности ДООУ.

5.4. Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

5.5. Соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты.

5.6. Запретить использовать имущество ДООУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы) и свое рабочее время для личных нужд.

6. .Формирование и развитие стиля ДООУ

Стиль ДООУ формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

6.1. Требования к внешнему виду сотрудников

Внешний вид сотрудников при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ДООУ. Укреплению имиджа ДООУ, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

6.1.1. Одежда сотрудников должна быть чистой, свежей, выглаженной, незаношенной и исключать вызывающие детали.

- платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя;
- в холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких экстравагантных элементов, отвлекающих внимание;
- чулки, колготки телесного или черного цвета.

6.1.2. Для медицинских работников, работников пищеблока, младших воспитателя, младшего обслуживающего персонала, учитывая специфику работы, обязательно ношение специальной одежды:

- халат;
- фартук и косынка для раздачи пищи;
- фартук для мытья посуды, халаты для уборки помещения, туалета.
- независимо от времени года в ДООУ необходимо носить сменную обувь

(не допускается: домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная на ноге);

- обувь должна гармонировать с одеждой;
- высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см (воспитатели, специалисты);
- для работников пищеблока, младшего воспитателя, младшего обслуживающего персонала, учитывая специфику работы, обязательна обувь без каблука.

6.1.3. Сотрудники должны неукоснительно соблюдать правила личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными):

- стрижка аккуратная;
- длинные волосы (ниже плеч) должны быть заколоты;
- цвет волос предпочтительно естественных тонов;
- ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены;
- лак для ногтей предпочтительно выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.

6.1.4. Используемые дезодорирующие и парфюмерные средства должны иметь легкий и нейтральный запах.

6.1.5. Сотрудники должны использовать простые неброские украшения, выдержанные в деловом стиле.

Запрещается ношение различных украшений работникам пищеблока.

6.1.6. Для дневного макияжа и маникюра применять неяркие спокойные тона.

6.1.7. Пирсинг и тату допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой

6.1.8. Сотрудникам ДОО запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

- спортивная одежда и обувь, спортивный костюм или его детали). За исключением инструктора по ФИЗО;
- одежда для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и т.п.);
- пляжная одежда;
- прозрачные платья, юбки и блузки;
- вечерние туалеты;
- слишком короткие юбки, блузки, открывающие часть живота или спины;
- сильно облегающие (обтягивающие) фигуру брюки, платья, юбки;
- пляжная обувь (шлепанцы и тапочки);
- массивная обувь на толстой платформе;
- вечерние туфли на высоком каблуке.

6.2. Требования к речи педагога

6.2.1. Правильность - соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: правила литературного произношения, а также нормы образования и изменения слов.

6.2.2. Точность - соответствие смыслового содержания речи и информации, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на смысловую сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

6.2.3. Логичность - выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутри текстовой связи.

6.2.4. Чистота - отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики - одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

6.2.5. Выразительность - особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

6.2.6. Богатство - умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируются основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

6.2.7. Уместность - употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля ДООУ.

На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории ДООУ строго запрещено принятие спиртных напитков и курение.

7. Конфликт интересов

7.1. Сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов ДООУ:

- использование имени ДООУ, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды.

- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для ДООУ последствиям.

В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого

конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю.

7.2. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах ДОУ, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

8. Заключительные положения

8.1. Коллектив ДОУ утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

8.2. Текст настоящего Кодекса размещается и находится на стенде в виде отдельного издания.

8.3. Кодекс деловой этики и служебного поведения является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения Центра развития ребенка детского сада № 12 г. Новокубанска муниципального образования Новокубанский район.

