

**УТВЕРЖДАЮ**  
Генеральный директор  
Госпиталя на Яузе  
Силин А.Ю.

«22» октября 2024 г.



**Кодекс этики и корпоративного поведения  
ООО «Клинический госпиталь на Яузе»**

Москва, 2024

# Кодекс этики и корпоративного поведения ООО «Клинический госпиталь на Яузе»

## 1. О КОДЕКСЕ

Кодекс корпоративной этики отражает принципы и стандарты поведения, принятые в ООО «Клинический госпиталь на Яузе». Они основаны на нашей миссии и ценностях, гарантируют честное и справедливое отношение к членам нашей команды, пациентам, сотрудникам, а также соблюдение законов и внутренней политики Госпиталя. Из Кодекса вы узнаете, как поступить в случае, если появятся вопросы относительно этики поведения. Помните, что ежедневная работа каждого из вас, ваши действия и решения отражаются на отношении к Госпиталю, его репутации. Сотрудники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики.

**Слоган ООО «Клинический госпиталь на Яузе»:** «Медицина с душой»

**Цель Кодекса этики и корпоративного поведения ООО «Клинический госпиталь на Яузе»:** Непрерывное улучшение качества медицинской помощи ради здоровья и благополучия пациентов.

**Миссия:** Мы служим людям, вкладываем в медицинскую помощь свои опыт, знания и душу.

### **Видение:**

Уникальная клиника, сочетающая передовые технологии и высокий уровень медицины. Обеспечивает атмосферу доброты, заботы и защищенности.

### **Ценности:**

- жизнь и здоровье пациентов;
- соблюдение морально-этических норм;
- командный подход;
- атмосфера заботы и безопасности;
- сервис, превосходящий ожидания.

### **Стратегические цели:**

- оказывать медицинскую помощь высокого уровня, применять современные методы лечения, диагностики и профилактики заболеваний в интересах пациента;
- непрерывно работать над улучшением клиентского сервиса и достижением атмосферы безопасности и спокойствия для пациентов;
- совершенствовать взаимоотношения с пациентами, обучать принципам здорового образа жизни;
- постоянно инвестировать в развитие своих сотрудников, обучать и повышать их квалификацию;
- внедрять передовые технологии в соответствии с лучшими мировыми практиками;
- совершенствовать процесс управления и повышать экономическую эффективность.

**Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные понятия:**

- сотрудник /работник - физическое лицо, работающее ООО «Клинический госпиталь на Яузе» ;
- пациент – физическое лицо, которому оказывается медицинская помощь или которое обратилось за оказанием медицинской помощи независимо от наличия у него заболевания и от его состояния;
- медицинская помощь - комплекс мероприятий, направленных на поддержание и (или) восстановление здоровья и включающих в себя предоставление медицинских услуг;
- медицинская услуга - медицинское вмешательство или комплекс медицинских вмешательств, направленных на профилактику, диагностику и лечение заболеваний, медицинскую реабилитацию и имеющих самостоятельное законченное значение.

### **1.1. ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕН КОДЕКС?**

Настоящий Кодекс направлен на обеспечение прав пациентов, работников Госпиталя и определяет высокую моральную ответственность сотрудников в области качества оказания медицинской помощи.

Кодекс транслирует ценности учреждения всем сотрудникам, ориентирует на единые корпоративные цели и тем самым повышает корпоративную идентичность.

Действие Кодекса едино для всех сотрудников больницы независимо от занимаемой должности.

### **1.2. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА**

Закрепление моральных принципов и этических норм способствует повышению эффективности деятельности Госпиталя, укреплению сотрудничества между персоналом и пациентами, взаимному уважению.

Каждый сотрудник обязуется:

- ознакомиться с требованиями Кодекса этики и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;
- соблюдать требования Российского законодательства;
- с уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым сотрудникам;
- выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- признавать свои ошибки, сообщать о них руководителям и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;
- сообщить своему непосредственному руководителю, если вы заметили какие-либо нарушения или же вас просят совершить неправомерный поступок;
- обращаться за советом и (или) помощью к своему непосредственному руководителю.

### **1.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

На руководителей возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание такой культуры поведения, при которой сотрудники знают и понимают свои права и обязанности и свободно информируют о своих проблемах.

Руководители подразделений своевременно информируют сотрудников о выполнении или невыполнении ими положений Кодекса.

### **Руководители любого уровня обязаны:**

- на личном примере показывать приверженность принципам этики ;
- обеспечить ознакомление с положениями Кодекса всех сотрудников понимание и соблюдение ими принципов Кодекса, в том числе понимание того, что коммерческие результаты не могут быть важнее этического поведения;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый сотрудник чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение тот или иной вопрос;
- обеспечить активное взаимодействие сотрудников, оказывать поддержку сотрудникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;
- не давать сотрудникам поручений, нарушающих требования Российского законодательства и ущемляющих их права;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры дисциплинарного воздействия;
- учитывать соблюдение сотрудниками Госпиталя требований Кодекса и вклад сотрудников в формирование культуры поведения в Госпитале при проведении их оценки.

### **1.4. ЭТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ**

Если вы сомневаетесь, как поступить в той или иной ситуации, задайте себе вопросы:

1. Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) Российскому законодательству, Кодексу этики, иным внутренним распорядительным документам Госпиталя?

ДА

НЕТ ► ОБРАТИТЕСЬ ЗА СОВЕТОМ



2. Логично и обосновано ли данное решение или действие (бездействие) с точки зрения интересов Госпиталя?

ДА

НЕТ ► ОБРАТИТЕСЬ ЗА СОВЕТОМ



3. При принятии решения или осуществлении действия (бездействия) учтены ли вами интересы всех лиц, на которые оно может повлиять?

ДА

НЕТ ► ОБРАТИТЕСЬ ЗА СОВЕТОМ



4. Уверены ли вы, что данное решение или действие (бездействие) не будет иметь негативного эффекта на репутацию Госпиталя?

ДА

НЕТ ► ОБРАТИТЕСЬ ЗА СОВЕТОМ



5. Сможете ли вы объяснить и обосновать коллегам и /или проверяющим принятое вами решение или действие (бездействие), в том числе по истечении некоторого срока после его принятия?

ДА

НЕТ ► ОБРАТИТЕСЬ ЗА СОВЕТОМ

При отрицательном ответе на любой из этих вопросов, а также если вы не уверены в правильности своего выбора, обсудите варианты действий со своим непосредственным руководителем, задача которого – обеспечение поддержки и предоставление квалифицированной помощи.

Если вы считаете, что ваш коллега вовлечен в сомнительную деятельность, обратитесь к вышестоящему руководителю. Любой сотрудник, который задает вопросы, обращается за консультацией, добросовестно сообщает о нарушении, действует в соответствии с

Кодексом. Госпиталь гарантирует, что сотрудник не будет подвергнут какому-либо наказанию за добросовестное сообщение о нарушении и за обоснованные требования о соблюдении этических стандартов другими сотрудниками. Оставить обращение возможно анонимно, оформив инцидент.

Вся информация, полученная от сотрудника, проверяется с соблюдением режима конфиденциальности, а выявленные нарушения расследуются в соответствии с установленными процедурами.

Если сотрудник оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу, но добровольно сообщил о нарушении, такие действия будут учитываться при рассмотрении вопроса об ответственности. При этом в отношении сотрудника, намеренно предоставившего искаженную, заведомо ложную информацию, могут быть применены меры в соответствии с действующим Российским законодательством.

Мы понимаем, что иногда сложно сделать правильный выбор, поэтому мы призываем всех к открытому обсуждению вопросов этики.

## **1.5. НАРУШЕНИЯ, О КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО СООБЩАТЬ НЕМЕДЛЕННО**

Сотрудник обязан следовать принципам настоящего Кодекса, противодействовать совершению противоправных действий при осуществлении своей профессиональной деятельности и отклонять любые попытки давления со стороны физических и юридических лиц, требующих от него действий, противоречащих этическим принципам, профессиональному долгу или действующему Российскому законодательству.

Госпиталь поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы. Однако существуют нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать:

- предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения положений по противодействию коррупции;
- случаи мошенничества;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации, такие как нарушение прав граждан, разглашение врачебной тайны, совершение действий с использованием персональных данных;
- нарушения этических норм, в результате которых сотруднику/сотрудникам или Госпиталю нанесен, или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно;
- со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда.

Сотрудник обязан воздерживаться от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к своей профессиональной деятельности.

## **2. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ В РАБОТЕ**

Основной целью профессиональной деятельности работника Госпиталя прежде всего является охрана и укрепление здоровья населения. Основной целью профессиональной деятельности немедицинского работника Госпиталя является высококвалифицированное оперативное и своевременное сопровождение медицинской деятельности. Все категории работников должны руководствоваться принципами уважения личности и достоинства человека.

В своей профессиональной деятельности сотрудники обязаны руководствоваться нормативными правовыми актами в сфере охраны здоровья, действующими на территории Российской Федерации, города Москвы, а также общепризнанными принципами и нормами

международного права, международными договорами Российской Федерации.

Сотрудник, выполняющий свои профессиональные функции, связанные с оказанием медицинской помощи, оказавшийся рядом с человеком вне медицинской организации, находящимся в угрожающем жизни состоянии, должен оказать ему первую помощь и (или) удостовериться в возможности других лиц сделать все необходимое для спасения жизни и здоровья человека.

**Каждый медицинский работник обязан соблюдать этические принципы:**

- доктор действует во благо людей, а не во вред;
- пациенту или его близким нельзя причинять страдания действием или бездействием;
- медик должен использовать все имеющиеся у него средства и все современные знания, чтобы помочь пациенту;
- врач сохраняет в тайне ту информацию о здоровье и жизни пациента, которую узнал в процессе лечения.

**Важно!**

Основой корпоративной этики для врачей является «Кодекс профессиональной этики врача РФ», для среднего и младшего медицинского персонала является Этический кодекс медицинской сестры России. Первым национальным съездом врачей РФ 05.10.2012 г. принят Кодекс профессиональной этики врача РФ, (г. Москва, 5.10.2012 г.), который устанавливает ключевые этические моменты работы:

Врач, вступая в члены медицинского сообщества:

- я торжественно обязуюсь посвятить свою жизнь служению идеалам гуманности;
- я буду отдавать моим учителям дань уважения и благодарности, которую они заслуживают;
- я буду исполнять мой профессиональный долг по совести и с достоинством;
- здоровье моего пациента – будет моей первой наградой
- мои коллеги станут моими братьями и сестрами;
- я буду поддерживать всеми моими силами честь и благородные традиции медицинского сообщества;
- я буду уважать доверенные мне тайны, даже после смерти моего пациента;
- я принимаю на себя эти обязательства торжественно, свободно и честно.

Основанием действия Кодекса Этики является п.4.8 ПВТР:

Помнить базовые и основополагающие принципы Клиентоориентированности.

- уважать коллег, поддерживать друг друга;
- предотвращать конфликтные ситуации в коллективе;
- не использовать в общении ненормативную лексику;

Требования настоящего Кодекса Этики доводятся до сведения всех сотрудников Госпиталя при приеме на работу.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Корпоративная культура** – это не только имидж Госпиталя, но и эффективный инструмент стратегического развития бизнеса, это система ценностей и методов управления.

Главной целью корпоративной культуры является помощь людям в выполнении своих должностных обязанностей для получения удовлетворения и признания себя, как высококвалифицированного работника Госпиталя. Чем выше процент удовлетворения работником своей работой, тем выше показатели роста пациентопотока.

Формирование корпоративной культуры осуществляется на основании:

- утверждение Миссии, Видения и Целей Госпиталя;
- поддержание базовых ценностей;
- соблюдение внешнего вида и трудовой дисциплины сотрудника;
- знание этики общения и деонтологии среди персонала Госпиталя.

### **3.1. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ С ПАЦИЕНТАМИ И/ИЛИ КОЛЛЕГАМИ**

- приветствуйте любого пациента, даже когда проходите мимо его;
- если пациенту необходима помощь, предложите ее;
- Улыбайтесь и будьте вежливы. Улыбаясь, вы показываете окружающим, что не представляете для них угрозы;
- не бойтесь задавать вопросы. Их цель – прежде всего выяснить, чего хочет пациент. Чем более конкретным и четким будет вопрос, тем проще это установить;
- после того, как задан вопрос, сделайте паузу. Пусть как можно больше говорит пациент, а вы внимательно слушайте;
- будьте сдержанны и тактичны. Важнейшая потребность пациента – быть понятым. Никогда не говорите быстрее собеседника, это создает у него ощущение давления;
- контролируйте свою мимику. Ухмылка и глаза покажут ваше неуважение к собеседнику. Жесты. Воздержитесь от покачивания головой, даже если вам надоело слушать. Держитесь уверенно. Учитывайте стиль общения с пациентом;
- не позволяйте негативных высказываний в адрес руководителей структурного подразделения, представителей администрации и руководителей высшего звена. Работая и общаясь с коллегами и руководителями, будьте частью команды;
- не используйте жаргонную речь. Не хамите, вежливо и уважительно относитесь ко всем сотрудникам;
- недопустимы случайные разговоры, не связанные с обслуживанием пациента, темы между сотрудниками в присутствии пациентов;
- не принимайте поспешных решений, всесторонне оценивая ситуацию. Завоюйте доверие пациента. Не доверяя вам, он будет закрыт и неразговорчив. После проведенной беседы убедитесь в том, что пациента вы правильно поняли;
- уважайте иерархическую систему вашего подразделения. Изучите свои функциональные обязанности и четко определите свои функции. Соблюдайте субординацию, все вопросы, рекомендации должны быть адресованы вашему непосредственному руководителю;
- вы имеете право обратиться к вышестоящему руководителю без информирования непосредственного руководителя если хотите подать жалобу;
- ставьте четко задачи подчиненным. Поставленные задачи обсуждайте. Ответственность несет руководитель. О невозможности выполнить задачу в срок необходимо предупредить заранее;
- стремитесь к развитию. Эффективно используйте имеющиеся знания в работе, повышайте профессиональные компетентности через обучение и обмен опытом. Принцип «Обучился сам – обучи другого» - обязателен в компании;
- помните, что только лояльные сотрудники могут быть членами нашей команды. Качество и своевременность выполнения задач – основа нашей репутации;
- развивайте свои коммуникации – процесс обмена информацией, то чем качественнее сигнал, прием его и обработка, тем успешнее коммуникация. Посему, первое, что делает доброжелательный или нейтрально настроенный собеседник – старается понять;
- эффективно не только свое рабочее время, но и время других сотрудников;
- относитесь ответственно к своему здоровью. Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, за сохранность товарно-материальных ценностей, а также за бережное их использование.

### **Алгоритм работы с конфликтным собеседником:**

• сохраняйте спокойствие, демонстрируйте вежливость, готовность решить ситуацию.  
Если вы этого не делаете, то все остальное будет бесполезно;

- постарайтесь помочь;
- не противоречьте собеседнику. Дайте ему «выпустить пар» ;
- не оправдывайтесь, это раздражает клиента. Принимайте претензию как факт;
- не спорьте. Помните Вы – представитель Госпиталя, он хочет высказаться;
- нельзя применять в разговоре слова отрицания: НЕ виноват(а), НЕ могу, НЕ знаю;
- присоединитесь к собеседнику. Покажите пациенту, что его внимательно слушают, понимают, что он говорит, действительно важно;
- покажите, что вы со своей стороны делаете все возможное. Предлагайте разные варианты решения проблемы;
- пациента нужно убедить в наличии конкретных обстоятельств и побудить к определенным выводам и поступкам;
- при необходимости извинитесь от лица Госпиталя.

### **Алгоритм действия в стрессовой ситуации:**

- отведите взгляд в сторону и сосчитайте до десяти;
- повторите несколько раз, пока не успокоитесь;
- сосредоточьтесь на том, что сказано, а не на том, каким тоном;
- посидите в одиночестве несколько минут и спокойно подумайте, что делать;
- попросите помощи у коллеги. Пусть Вас заменят;
- сделайте перерыв. Позвоните тем, кто Вам всегда рад;
- не вмешивайтесь в чужую ссору (возможно только предложение компромиссного решения).

### **Алгоритм действия при получении жалобы:**

- выслушайте жалобу клиента;
- дайте ему возможность полностью высказаться;
- извинитесь и уточните суть претензии или обвинения;
- задайте наводящие вопросы;
- уточните какой желаемый конечный результат ожидает пациент;
- обращайтесь с пациентом уважительно и вежливо;
- будьте искренним, предоставляй обратную связь;
- обязательно, уточните как удобно обращаться к клиенту (Имя и Отчество) ;
- обращайтесь внимание только на то, что касается сути: «Правильно я вас поняла, что вы не довольны... (формулируйте суть проблемы)» ;
- постарайтесь предложить несколько вариантов решения проблемы:
  - организовать прием к врачу;
  - пригласить старшего руководителя;
  - проинформировать представителя по клиентскому сервису;
  - зафиксировать жалобу в Книге жалоб и предложений.

### **Недопустимо:**

- вступать в спор с пациентом, доказывать, что пациент не прав;
- демонстрировать пациенту полное отсутствие интереса к его проблеме.

Если пациент оскорбляет, использует ненормативную лексику:

«Вы выражаетесь некорректно, прошу изменить тон/ перестать использовать ненормативную лексику/прекратить оскорбления, иначе я буду вынужден (а) закончить с вами разговор». Такое предупреждение нужно повторить дважды.

Помните, если пациент кричит, то он кричит не на вас лично, а на ситуацию в целом! Поэтому не в коем случае не принимайте это на свой счет.

### **3.2. ВЛИЯНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ИМИДЖ ГОСПИТАЛЯ**

Оценка действия Кодекса Этики измеряется через:

- доверие пациентов – рост пациентопотока;
- рабочую атмосферу внутри коллектива – улучшение коммуникаций;
- оценку в сети интернет – лояльность наших пациентов.

#### **Что влияет на оценку качества предоставляемой услуги:**

##### **1. Этика общения медицинского персонала.**

Весь персонал обязан ценить личное время пациентов, чтить их религиозные убеждения, а также быть вежливыми.

Действия персонала Госпиталя при оказании качества предоставляемых услуг пациенту определены в соответствии с установленными требованиями ФЗ от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ». В ст. 73 ФЗ № 323, установлены границы деятельности медицинского работника:

в ч.1 сказано, что медицинские работники осуществляют свою деятельность, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии;

в ст. 6 прописаны соответствующие правила поведения и общения прописаны - "Приоритет интересов пациента".

##### **2. Запрет на видение видео- и аудиозапись.**

Необходимо оповестить снимающего вас пациента, что вы не даете согласие на обработку своих биометрических персональных данных. Основание: *В соответствии с ч. 1 ст. 92 ФЗ № 323 при осуществлении медицинской деятельности ведется учет персональных данных лиц. В соответствии с. 9. ФЗ № 152 пациент должен получить согласие медицинского сотрудника на обработку своих персональных данных. В соответствии с ч. 1 ст. 3 ФЗ № 152-ФЗ персональными данными гражданина является любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу.*

Затем, если съемка продолжится, необходимо уведомить пациента о том, что он совершает правонарушение. Основание: *ч.2 ст. 13.11 КоАП РФ – «Обработка персональных данных без согласия в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных...». Согласно ст. 152.1 ГК РФ обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина допускаются только с согласия этого гражданина.*

##### **3. Организация приема пациента к врачу.**

Не входить в кабинет врача, когда идет прием пациента! Это не правомерно, поскольку в таком случае врач нарушает не только врачебную тайну, но и профессиональную этику врача. Основание: *ст. 13 ФЗ от 21.11.2011 N 323-ФЗ, сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.*

##### **4. Соблюдение пунктуальности на прием к пациенту.**

В Госпитале установлены негласно «Правила обслуживания пациентов в случае опоздания», где задержка в проведении приема считается одним из основных поводов:

- потребовать оплату за не вовремя предоставленную услугу;
- оставить в сети интернет негативный отзыв;
- получить скидку на оплату предоставленной услуги за счет виновного лица.

#### 5. Взаимодействие с представителем пациента.

Если представитель настаивает на присутствии на приеме, а пациент дает устное свое согласие на присутствие своего представителя, врачу достаточно сделать пометку в листе приема за подписью пациента. Основание: *Ст. 22. п.4 ФЗ от 21.11.2011 N 323, информация о состоянии здоровья: Пациент либо его законный представитель имеет право непосредственно знакомиться с медицинской документацией, отражающей состояние его здоровья, и получать на основании такой документации консультации у других специалистов.*

#### 6. Нарушение врачебной тайны.

Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну. Основание: *ст.12 ФЗ №323, разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, допускается с письменного согласия гражданина или его законного представителя. Согласие на разглашение сведений, может быть выражено также в информированном добровольном согласии на медицинское вмешательство.*

## 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кодекс Этики не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе организации и предоставления медицинской услуги пациенту. При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом Этики, каждый работник обязан задать себе вопросы из п.1.4. настоящего Кодекса.

Сотрудники Госпиталя, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса Этики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома. В случае необходимости, вопрос о нарушении Сотрудником Госпиталя настоящего Кодекса Этики и его ответственности может быть вынесен на рассмотрение комиссии по внутреннему контролю качества и безопасности медицинской деятельности ООО «Клинический госпиталь на Яузе». Совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса Этики, при наличии оснований, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к дисциплинарной, административной по инициативе Госпиталя ответственности.

Ответственность организации перед сотрудниками определена в соответствии с установленными в Госпиталях Правилами внутреннего трудового распорядка.