

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Хабаровского филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Дальневосточный научный центр физиологии и патологии дыхания» - Научно-исследовательского института охраны материнства и детства

на 2024-2027 годы

Утвержден на собрании  
работников  
Хабаровского филиала ДНЦ ФПД  
НИИОМид  
«\_03\_» апреля 2024

От работодателя:

  
О.А. Лебедько,  
Директор Хабаровского филиала  
ДНЦ ФПД – НИИОМид  
д.м.н.

  
М.П.

От работников:

  
М.А. Власова, председатель профкома  
Хабаровского филиала ДНЦ ФПД -  
НИИОМид, д.м.н.

  
М.П.

Хабаровск

2024

## Содержание

1. Общие положения
2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда
5. Организация и охрана труда
6. Социальная сфера
7. Перечень приложений к коллективному договору.

Коллективный договор  
Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид  
на 2024 – 2027 годы

## 1. Основные понятия

1.1. Коллективный договор заключен между работниками Хабаровского филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Дальневосточный научный центр физиологии и патологии дыхания» - Научно-исследовательского института охраны материнства и детства (Хабаровский филиал ДНЦ ФПД – НИИОМид, далее институт) в лице представителя, которым является председатель первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза медицинских работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид (далее представитель), являющегося полномочным представителем работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид при разработке и подписании коллективного договора, а также при ведении переговоров с работодателем по решению социально-экономических вопросов и защите прав работников института, с одной стороны, и работодатель в лице директора Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид, с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в институте и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Стороны настоящего коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 Трудового кодекса РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Коллективный договор устанавливает определенные социально-экономические гарантии работникам института. При улучшении финансового

положения института работодатель по согласованию с работниками вправе устанавливать дополнительные льготы и гарантии работникам института.

1.5. Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Договора и улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников института.

1.7. Коллективный договор Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид принимается на собрании работников, подписывается директором и представителем работников, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования института, реорганизации института в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.9. При реорганизации института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

## **2. Трудовые отношения между работником и работодателем**

2.1. Трудовой договор с работниками заключается:

- на определенный срок;
- на срок выполнения определенной работы;
- на выполнение работ по совместительству.

2.2. Работодатель и работники института обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.3. При приеме на работу новых работников работодатель знакомит их с действующим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, условиями оплаты труда.

По просьбе работника работодатель обязан оказывать ему консультационную помощь при заключении трудового договора.

2.4 Правила внутреннего распорядка утверждаются приказом директора института с учетом мнения работников.

2.5. Работники института имеют право дополнительно заключать трудовые и договоры гражданско-правового характера как в институте, так и вне его в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при: сокращении численности или штата работников; несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения работников института.

2.8. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников института, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 81 ТК РФ).

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников института, возможном расторжении трудовых договоров с работниками, изменении условий и оплаты труда работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если выше сказанные решения могут привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

### **3. Рабочее время. Время отдыха.**

3.1. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени – в соответствии с Трудовым кодексом РФ и правилами внутреннего распорядка института. Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и условиями трудового договора. Таким образом рабочая смена в Учреждении – это один полноценный рабочий день 8 часов (за

исключением это работники имеющие право на сокращенный рабочий день по СОУТ). У медицинских работников, которые работают в стационаре (дежурство) это рабочая смена дневная (8 часов) и ночная (16 часов).

3.2 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса.

3.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев непрерывной работы по личному заявлению не позднее 14 дней до начала отпуска. Отпуска работникам предоставляются по утвержденному работодателем графику, который согласовывается с работниками. О переносе ежегодного отпуска работник обязан написать соответствующее заявление о переносе отпуска, согласованное с непосредственным руководителем и директором, а также должно быть согласие на заявлении работника, который будет исполнять данные обязанности за неделю до планируемого отпуска. Если работник вновь принятый после утверждения графика отпусков, то необходимо написать заявление о предоставлении отпуска, согласованное с руководителем и предоставить в отдел кадров не ранее чем за неделю до планируемого отпуска. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам института и клинического подразделения (кроме имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, также за работу во вредных условиях труда или за ненормированный рабочий день) предоставляется продолжительностью **28** календарных дней.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск научным работникам института, имеющих ученую степень, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 предоставляется продолжительностью:

- **48** календарных дней основного отпуска научным работникам, имеющих ученую степень доктора наук;

- **36** календарных дней основного отпуска научным работникам, имеющих ученую степень кандидат наук;

- **2** календарных дней основного отпуска работникам, имеющим инвалидность;

- от **7 до 14** рабочих дней за работу с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда. Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется за фактически отработанное время работнику в таких условиях.

В стаж работы, дающий право на отпуск за вредность не входит временная нетрудоспособность работника, отпуск без сохранения, ежегодный отпуск и повышения (учеба) квалификации.

3.6. Всем работникам института как жителям, работающим в районах, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате согласно Закону Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предоставляется дополнительный отпуск **8** календарных дней.

3.7. Работодатель предоставляет работникам по личному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае бракосочетания работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- при наличии детей младшего школьного возраста – 1 день (1 или 2 сентября);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 дней;
- работающим инвалидам –до 60 дней;
- по другим, обоснованным работником, обстоятельствам – до 7 дней.

3.8. Имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух недель помимо категорий, перечисленных в ст. 128 Трудового кодекса РФ:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

3.9. В случае несвоевременной выплаты отпускных отпуск по желанию работника переносится на период задержки выплаты.

#### **4. Условия оплаты труда.**

4.1. Система оплаты труда работников института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, а также Положением об оплате труда работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид и другими внутренними нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

положения об оплате труда работников института;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

4.2. Оплата труда работникам Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид производится согласно новой системы оплаты труда, разработанной на основании Постановления Правительства РФ от 05 августа 2008 г. N 583 ("О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений).

Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.3. Гарантированная заработная плата должна быть выплачена два раза в месяц, путем перечисления на банковскую карту. Дни выплаты заработной платы в Учреждении за первую половину месяца 20-го числа этого же месяца, за вторую половину месяца 5-го числа месяца, следующего за истекшим. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, относятся на счет Работодателя.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Выплата отпускных производится не менее, чем за три дня до начала отпуска.

#### **Надбавки компенсационного характера**

4.4. Работники института занятых на работах с вредными условиями труда должны получать выплаты компенсационного характера от 4 до 15 %.

4.5. Работодатель обязан производить доплату за работу в ночное время работникам за каждый час работы в ночное время: врачебному персоналу, среднему и общеклиническому немедицинскому персоналу в размере 20% должностного оклада.

4.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться доплата. Размер её составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.7. Осуществлять выплаты надбавок **стимулирующего характера** за интенсивность и качество выполняемой работы по представлению

руководителя подразделения или ответственного исполнителя в пределах экономии заработной платы.

4.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным действующими нормативными документами.

4.9. Производить премирование научных сотрудников Учреждения по итогам года согласно положению о премировании Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид в пределах экономии заработной платы.

## **5. Условия работы, охрана труда и техника безопасности**

Работодатель обязан:

5.1. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещениях института:

- поддерживать установленный нормами и правилами охраны труда микроклиматический режим;
- выявлять рабочие места и рабочие зоны с неблагоприятными условиями труда;
- обеспечивать нормы освещенности и качество освещения;
- производить регулярную уборку помещений и территории.

5.2. Принимать меры для обеспечения личной безопасности работников на территории института.

5.3. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

5.4. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников учреждения.

Работники обязаны:

5.5. Соблюдать требования локальных нормативных актов по охране труда – приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

5.6. Соблюдать установленные в институте правила внутреннего распорядка.

5.7. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

5.8. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

## **6. Заключительные положения**

7.1. Проект изменений в коллективный договор разрабатывается совместно работодателем и работниками. Изменения рассматриваются и утверждаются на собрании работников института, являются неотъемлемой частью коллективного

договора и вступают в силу с момента утверждения собранием и подписания директором и работниками.

## **8. Перечень приложений к коллективному договору**

8.1. Перечень должностей сотрудников ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид , имеющих право на удлиненные отпуска.

8.2. Перечень должностей сотрудников ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск, согласно СОУТ.

8.3. Перечень должностей работников ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид, дающим право на дополнительный отпуск, с ненормированным рабочим днем.

8.4. Перечень должностей сотрудников ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид с вредными условиями труда, дающих право на выдачу (замену) молока, согласно СОУТ.

8.5. Об антикоррупционной политике ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид

8.6. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ХФ ФБГУДНЦ ФПД НИИОМид .

8.7. Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов ДНЦ ФПД.

8.8. О коммерческой тайне.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей сотрудников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид,  
имеющих право на удлиненные отпуска.

Наименование должностей	Продолжительность отпусков (календарные дни)		
	основного	Д/В	За ученую степень
Доктора наук	48	8	8
Кандидаты наук	36	8	6

**На основании постановления Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень"**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей сотрудников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск, согласно утвержденного СОУТ от 30.12.2020 года по научному подразделению и от 22.02.2024 г по клиническому подразделению

Наименование должностей	Продолжительность отпусков (календарные дни)		
	основного	Д/В	Дополнительного
<p>Врач-эпидемиолог, Заведующий КДО, врач-аллерголог-иммунолог, врач-невролог, врач-пульмонолог, врач приемного отделения, заведующим педиатрическим отделением, врач-педиатр стационара, врач-педиатр дежурант, врач УЗД, врач ФД, врач детский кардиолог, врач детский эндокринолог, врач-нефролог.</p> <p>Средний персонал учреждений здравоохранения медицинская сестра процедурная (в том числе и стационара), медицинская сестра КДО, медицинская сестра палатная.</p>			До 14 дней
Лаборатории			

<p>Заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики, врач-вирусолог, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, лаборант.</p> <p>Научные работники, лаборанты и лаборанты-исследователи непосредственно работающие по анализу с применением вредных и опасных веществ (газообразных, легко летучих токсических веществ, кислот, эфиров, мышьяка, свинца, хлороформа, фенола, толуола, уайт-спирта, ртути, формалина, уксусного ангидрида, синтетического латекса, удушающих и общеядовитых веществ).</p>			<p>До 14 дней</p> <p>До 14 дней</p>

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид  
имеющим право на дополнительный отпуск (за ненормированный рабочий  
день).

Наименование должностей	Продолжительность отпусков		
	основного	Д/В	Дополни- тельного
<b>За ненормированный рабочий день</b>			
Главный бухгалтер, Главный врач, Главная медицинская сестра.			14
Заместитель директора по общим вопросам			6

Основание распоряжение директора

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей сотрудников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид с вредными условиями труда, дающих право выдачу молока (или замена компенсационной выплатой) согласно утвержденного СОУТ от 30.12.2020 года по научному подразделению и от 22.02.2024 г по клиническому подразделению

Наименование должностей			
<p>Главный врач, Главная медицинская сестра, врач-невролог, медицинская сестра процедурная, врач-приемного отделения, заведующая педиатрическим отделением, врач-педиатр стационара, врач-педиатр дежурный, медицинская сестра палатная, Врач ФД, Врач УЗИ</p>			
Лаборатории			
<p>фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, лаборант.</p> <p>Научные работники, лаборанты и лаборанты-исследователи непосредственно работающие по анализу с применением вредных и опасных веществ (газообразных, легко летучих токсических веществ, кислот, эфиров, мышьяка, свинца, хлороформа, фенола, толуола, уайт-спирта, ртути, формалина, уксусного ангидрида, синтетического латекса, удушающих и общеядовитых веществ).</p>			

**Об антикоррупционной политике  
в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД – НИИОМид  
(разработано на основании Положения об антикоррупционной  
политике ДНЦ ФПД)**

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Настоящая антикоррупционная политика является внутренним документом Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид и разработана в целях профилактики коррупционных правонарушений в силу требований ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», устанавливающей обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции.

Реализуемая в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД - НИИОМид антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

С целью регулирования вопросов предупреждения и противодействия коррупции в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД – НИИОМид действуют локальные нормативные акты.

В должностные инструкции и трудовые договоры работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид внести положения, предполагающие ответственность за коррупционную деятельность, обязанность противодействию коррупции.

Директор Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в организации.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид, являются работники Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид.

2. Используемые в политике понятия и определения

*Коррупция* - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение вышеперечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

*Контрагент* - любое юридическое или физическое лицо, с которым Хабаровский филиал ДНЦ ФПД -НИИОМид вступает в договорные

отношения, за исключением сотрудников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид.

*Взятка* - получение должностным лицом, лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав, за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

*Коммерческий подкуп* - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

*Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИ ОМид и правами и законными интересами Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации (Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид), работником (представителем) Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид которой он является.

*Личная заинтересованность* работника (представителя) Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид - заинтересованность работника (представителя) Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид, связанная с возможностью получения работником (представителем Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### 3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Система мер противодействия коррупции в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД - НИИОМид основываются на следующих принципах:

- принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного примера руководства;
- принцип вовлеченности работников;
- принцип ответственности и неотвратимости наказания.

4. Обязанности работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции.

---

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

а) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид;

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

г) незамедлительно информировать непосредственного начальника (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами (название учреждения) или иными лицами;

д) сообщать непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

#### 5. Реализуемые организацией антикоррупционные мероприятия

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и включение в Коллективный договор раздела о Кодексе этики и служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид
	Разработка и включение в Коллективный договор раздела о конфликте интересов.
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников, должностные инструкции
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений.
	Введение процедуры информирования

	работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД, от формальных и неформальных санкций
Информирование работников	Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции

Для обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита Хабаровского филиала ДНЦ ФПД НИИОМиД требованиям антикоррупционной политики могут создаваться комиссии.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

В антикоррупционной работе Хабаровского филиала ДНЦ ФПД \_ НИИ ОМиД, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, выделяются два направления. Первое из них заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМиД декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

#### 6. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Хабаровский филиал ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД и все его сотрудники должны соблюдать нормы действующего антикоррупционного законодательства РФ, в том числе Уголовного кодекса РФ, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Все работники Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИ ОМиД вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность,

предусмотренную действующим законодательством РФ, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

7. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ.

## **Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид**

### **I. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид (далее - Кодекс) представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников учреждения.

1.2. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

### **2. Сфера действия и цели настоящего Кодекса**

2.1. Гражданину Российской Федерации, который принимается на работу в Хабаровский филиал ДНЦ ФПД - НИИОМид, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности, а каждому работнику ДНЦ ФПД следует принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

2.2. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере медицинской науки и здравоохранения, уважительного отношения к работникам учреждений медицинской науки и здравоохранения в общественном сознании.

2.3. Целями Кодекса являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета учреждения.

2.4. Кодекс определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид, независимо от занимаемой должности;

- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид;

- поведение работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид

- при осуществлении профессиональной деятельности.

### **3. Основные принципы профессиональной этики врача и научного сотрудника при взаимоотношениях:**

3.1. Врач и общество:

3.1.1. Миссия врача состоит в охране здоровья и глубоком уважении личности и достоинства человека. Врачебная деятельность основана на высоких этических, моральных и деонтологических принципах.

3.1.2. Врач обязан добросовестно выполнять весь комплекс лечебно-диагностических мероприятий независимо от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности пациента, его социального статуса и материального положения, вероисповедания, политических взглядов больных людей, имеющих разную репутацию в обществе.

3.1.3. Врач обязан оказать качественную, эффективную и безопасную медицинскую помощь. Он обязан учитывать преимущества, недостатки и последствия различных диагностических и лечебных методов. При отсутствии в лечебном учреждении необходимых условий и ресурсов врач обязан направить пациента в соответствующее медицинское учреждение.

3.1.4. В установленном законом порядке врач свободен в выборе диагностических и лечебных методов. Врач обязан, с учетом преимуществ, недостатков и последствий различных диагностических и лечебных методов, оказать качественную, эффективную и безопасную медицинскую помощь.

3.1.5. Врач любой специальности, оказавшийся рядом с больным вне лечебного учреждения или пострадавшим, находящимся в тяжелом состоянии, должен оказать ему помощь, или быть уверенным в том, что он ее получает.

3.1.6. Право врача, ни при каких обстоятельствах, не изменять принципам профессионального долга и отклонять любые попытки давления со стороны физических и юридических лиц, требующих от него действий, противоречащих этическим принципам, профессиональному долгу или закону.

3.1.7. Врачебная тайна относится ко всему, что стало известно врачу при выполнении им профессионального долга. Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, без разрешения пациента или его законного представителя, в том числе после смерти человека, за исключением случаев, предусмотренных российским законодательством.

3.1.8. Каждый врач должен постоянно совершенствовать свои медицинские знания и навыки, регулярно принимать участие в образовательных мероприятиях, которые помогают поддерживать на должном уровне и совершенствовать уровень компетенции и профессионализма.

3.1.9. Врач обязан знать существующие стандарты, протоколы и клинические рекомендации и соблюдать их в зависимости от клинической ситуации и своего профессионального опыта.

3.1.10. Врач должен знать и соблюдать все действующие законы и кодексы, имеющие отношение к его профессиональной деятельности.

3.1.11. Врач должен следить за тем, как используется его имя, его служебный статус. Врач должен воздерживаться от какой-либо формы рекламы, относящейся к его личности.

3.1.12. Врач должен доступными ему средствами через СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение, беседы и пр.), сеть «Интернет» (интернет-сайты, интернет-газеты и журналы, форумы и другие формы) пропагандировать здоровый образ жизни. Врач несет всю полноту ответственности за свои

действия и советы в указанных средствах информации перед гражданами и медицинским сообществом.

3.1.13. Запрещается всякий сговор, а также коррупционные отношения между врачами, а так же фармацевтами и медицинским персоналом или же другими лицами: физическими и юридическими.

3.1.14. Врачу запрещается выдача фиктивных и тенденциозных заключений и мошенничество в любой форме.

3.1.15. Врач не должен вмешиваться в семейную и личную жизнь больного человека, не имея на то профессиональных оснований.

3.1.16. Врачебная практика имеет личный и социальный характер. Каждый врач ответственен за свои решения и действия.

3.1.17. При всём возрастающем многообразии и активности современных методов диагностики и лечения, каждый врач обязан обеспечить максимальную безопасность оказания медицинской помощи, чтобы снизить риск возникновения ятрогенных заболеваний, действуя в пределах обоснованного риска.

3.1.18. Врач обязан сообщать в Комиссию по контролю за лекарственными средствами о выявленных нежелательных эффектах при применении лекарственных препаратов.

3.1.19. В интересах обеспечения жизни и здоровья граждан врач не должен пропагандировать и применять в целях профилактики и лечения методы и средства оккультного характера.

3.1.20. Каждый врач должен быть честен и откровенен при оформлении историй болезни, написании отчетов, заполнении и подписании форм и других документов.

3.1.21. Врач, на которого возложена функция контроля, не должен вмешиваться в лечебный процесс. В своем отчете врач-эксперт указывает только те данные, которые помогают ответить на поставленные перед ним вопросы.

3.1.22. Врач, на которого возложена функция контроля, должен сохранять конфиденциальность. Сведения, содержащиеся в медицинской документации, составленной врачом-экспертом, не могут быть переданы сторонним организациям.

3.1.23. Никто не имеет права быть одновременно врачом-экспертом и лечащим врачом в отношении одного и того же случая оказания медицинской помощи.

3.1.24. Врач имеет право на защиту своих прав и интересов. Защита прав врачей в сферах трудовых отношений, социального обеспечения, административно-уголовной ответственности осуществляется при содействии медицинских профессиональных некоммерческих организаций.

3.1.25. Врач Российской Федерации обязан воздерживаться от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к профессии врача.

## 3.2. Врач и пациент:

3.2.1. При оказании медицинской помощи врач должен помнить, что его профессия - это не бизнес. При организации лечебно-диагностического

процесса, включая лекарственное обеспечение, приоритет для врача - оказание необходимой и качественной медицинской помощи, а не извлечение коммерческой выгоды для себя лично и лечебного учреждения, в котором он работает.

3.2.2. Врач должен уважать честь и достоинство пациента и при лечении учитывать все особенности его личности; побуждать пациента заботиться о состоянии здоровья; относиться с уважением к его личной жизни и праву на конфиденциальность

3.2.3. Если интересы пациента, связанные с его здоровьем или с оказанием ему медицинской помощи, противоречат интересам других лиц, врач обязан отдать предпочтение интересам пациента, если это не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

3.2.4. Врач не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому врачу.

3.2.5. Врач должен строить отношения с пациентом на основе взаимного доверия и взаимной ответственности. Объективная информация о состоянии здоровья пациента дается доброжелательно; план медицинских действий разъясняется в доступной форме, включая преимущества и недостатки существующих методов обследования и лечения, не скрывая возможных осложнений и неблагоприятного исхода.

3.2.6. Врач не должен использовать отсутствие медицинских знаний, страх перед болезнями, доверчивость пациента и свое профессиональное превосходство в целях получения коммерческой выгоды.

3.2.7. Взаимоотношения врача и пациента должны строиться на партнёрской основе и принципах информационной открытости. Врач должен в доступной форме информировать пациента о состоянии его здоровья, возможных изменениях, методах лечения, включая те, с которыми связана определённая доля риска или неуверенность в результате. Врач должен убедиться в том, что пациент удовлетворен полученной информацией.

3.2.8. Если физическое или психическое состояние пациента не допускает возможность доверительных отношений, их следует установить с его законным представителем.

3.2.9. При оказании медицинской помощи врач должен руководствоваться исключительно интересами пациента, знаниями современных методов и технологий лечения с доказанной клинической эффективностью и личным опытом.

3.2.10. При возникновении профессиональных затруднений врач обязан обратиться за помощью к коллегам, а также оказать помощь коллегам, обратившимся к нему.

3.2.11. Информированное добровольное согласие или отказ пациента на медицинское вмешательство и любой конкретный его вид должны быть оформлены письменно в соответствии с законодательством и нормативными документами.

3.2.12. Медицинское вмешательство без согласия гражданина или его законного представителя допускается по экстренным показаниям, прежде

всего, в случаях: угрозы жизни человека, опасности для окружающих, тяжелых психических расстройств, общественно опасных деяниях (преступлениях) и других состояниях, предусмотренных действующим законодательством.

3.2.13. При любых обстоятельствах врач обязан стремиться к тому, чтобы облегчить страдание больного человека, поддержать его морально и избегать неразумной настойчивости в проведении диагностических и лечебных процедур.

3.2.14. При оказании медицинской помощи несовершеннолетнему или же находящему под опекой пациенту, врач должен получить согласие родителей ребенка или его законного представителя.

3.2.15. Если врач осознает, что человеку, к которому его вызвали, причинен вред в результате противоправных действий, он должен проинформировать органы внутренних дел о фактах вызовов к таким пациентам в порядке, установленном действующим законодательством, а также по возможности проинформировать иные органы, в компетенцию которых входит защита прав граждан.

3.2.16. Медицинским работникам запрещается осуществление эвтаназии, то есть ускорение по просьбе пациента его смерти какими либо действиями (бездействием) или средствами, в том числе прекращение искусственных мероприятий по поддержанию жизни пациента.

3.3. Врач и врачебный коллектив:

3.3.1. Врач обязан охранять честь и благородные традиции медицинского сообщества. Врачи должны относиться друг к другу с уважением и доброжелательно, быть готовыми бескорыстно передавать свой опыт и знания.

3.3.2. В течение всей жизни врач обязан сохранять уважение и благодарность к своим учителям.

3.3.3. Врач обязан делать все от него зависящее для консолидации врачебного сообщества, активно участвовать в работе профессиональных общественных организаций, защищать честь и достоинство своих коллег. Врачи должны помогать друг другу в беде.

3.3.4. Врач не имеет права допускать как публичных негативных высказываний о своих коллегах и их работе, так и в присутствии пациентов и их родственников. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, доброжелательными и определяться защитой интересов больного.

3.3.5. При участии в диагностическом и лечебном процессе нескольких врачей они должны информировать друг друга о полученных результатах. Каждый врач несет личную ответственность за информированность пациента.

3.3.6. Врачи обязаны с уважением относиться к медицинскому персоналу и представителям иных профессий, принимающим участие в охране здоровья населения и оказании медицинской помощи.

3.4. Врач и научно-исследовательская деятельность, биоэтика:

3.4.1. Этический комитет решает профессионально-этические и профессионально-правовые вопросы, связанные с научно-исследовательской деятельностью при вмешательстве в психическую и физическую целостность

человека, а также при использовании материалов или данных, принадлежащих определенному человеку.

3.4.2. Врач, занимающийся научно-исследовательской деятельностью, не должен использовать свои научные знания в ущерб здоровью и безопасности пациента или общества.

3.4.3. Интересы науки и общества не могут превалировать над интересами человека.

3.4.4. Планируя эксперимент с участием пациента, врач обязан быть честным и порядочным в своих действиях, сопоставить степень риска причинения ущерба пациенту и возможность достижения предполагаемого положительного результата.

3.4.5. Испытания и эксперименты могут проводиться лишь при условии получения добровольного согласия пациента после предоставления ему полной информации. Пациент имеет право отказаться от участия в исследовательской программе на любом ее этапе.

3.4.6. Новые медицинские технологии и методики, лекарственные и иммунобиологические препараты могут применяться в медицинской практике только после одобрения медицинским сообществом и разрешения, оформленного в установленном порядке в соответствии с российским законодательством.

#### **4. Основные принципы и правила служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид**

4.1. Работники призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как учреждения, так и работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

е) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения;

к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

л) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, заместителей;

н) соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации.

4.2. Работникам учреждения, наделенным организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

4.3. Работник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции.

4.4. Работнику учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

## **5. Этические правила служебного поведения работников Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид**

5.1. В служебном поведении работникам Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5.2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3. Стиль поведения сотрудников учреждения предусматривает создание благоприятных условий для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности больных в быстрейшем и полном выздоровлении.

В учреждении должна быть создана обстановка четкой организации работы всех служб и кабинетов, приветливости и доброжелательности сотрудников.

Должностной обязанностью всего медицинского персонала учреждения является правильная организация и непереносное соблюдение лечебно-охранительного режима, т.к. уровень и качество лечебного процесса в значительной мере определяется не только профессиональными знаниями и навыками медицинского персонала и степени технической оснащенности учреждения, но и культурой медицинского персонала, этическим воспитанием, доброжелательным его взаимоотношением с пациентами, а также с коллегами по работе.

Медицинский персонал обязан внимательно и чутко относиться к пациентам, не допускать неуместные разговоры в присутствии пациентов, шума в коридорах учреждения, четко соблюдать распорядок дня в отделениях учреждения.

Медицинский персонал обязан всегда находить пути к дружескому контакту с пациентами, не допускать небрежность и бестактность в обращении с ними.

Необходимо учитывать, что лечебный процесс в учреждении начинается уже в регистратуре и организация ее работы, определенным образом, сказывается на дальнейшем ходе лечения. Поэтому обстановка, с которой впервые сталкивается пациент: чистота и уют в помещении, отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в нем уверенность в том, что именно в учреждении он быстро восстановит свое здоровье. Работники регистратуры должны быть предельно вежливы и внимательны к пациентам. Отвечать на вопросы необходимо четко, достаточно громко, никогда не высказывать своего раздражения. Необходимо быть всегда на рабочем месте, следить, чтобы у окна регистрации не скапливались пациенты в ожидании отсутствующего медрегистратора. Окна регистратуры должны быть свободны для просмотра. Запрещаются личные разговоры сотрудников по телефонам регистратуры.

Четкость работы - обязательное требование для медицинского персонала. Все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам пациента. Каждый пациент должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой

структурных подразделений учреждения, выясняются не в его присутствии. При приеме пациентов персонал не должен проявлять торопливость и резкость в обращении.

Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции пациентов. Неосторожно сказанная фраза может нанести пациенту непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

Врач на приеме должен выслушивать пациентов спокойно и терпеливо, при разговоре недопустимо не отрывать глаз от амбулаторной карты, углубившись в чтение записей. После осмотра пациента врач обязательно должен прокомментировать его, назвать предполагаемый диагноз и прогноз, перечислить варианты лечения, план обследования.

Разъяснять результаты анализов и обследований следует на доступном для пациентов языке, избегая ненужной специфической терминологии и всегда помнить о том, что пациенты имеют право знать все о состоянии своего здоровья. В поведении врача должна быть продумана каждая мелочь.

Выписывая рецепт, врач должен предварительно обдумать запись, учитывая, что всякие исправления и переписка рецептов в присутствии пациента может быть им истолкована как неуверенность врача и, следовательно, внушить сомнение в правильности диагностики и лечения.

Создание максимального комфорта для пациентов является одной из первоочередных задач сотрудников учреждения. Недопустимо обращаться к пациентам на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и пациентом, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом персонал также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

Весь медицинский и обслуживающий персонал в кабинетах и коридорах должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Разбор и обмен мнениями производится не в присутствии пациентов.

Не следует забывать и о внешнем облике всех сотрудников учреждения: аккуратность, чистота, неприемлемость экстравагантных нарядов и причесок. Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем учреждения и должен выглядеть достойно.

## **6. Соблюдение настоящего Кодекса**

6.1. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора с работником. Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

6.2. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения и учитывается при:

- проведении аттестаций и квалификационных экзаменов;
- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении на иную должность;
- подготовке характеристики или рекомендации;
- наложении дисциплинарных взысканий.

## **7. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

7.1. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

7.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно опасного поведения.

7.3. Нарушение работниками положений Кодекса влечет применение к нему мер юридической ответственности.

## **О предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид**

### **1. Основные понятия**

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично, либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **2. Общие положения**

2.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации. Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД - НИИОМид для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.2. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМиД обязаны при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **5. Предотвращение конфликта интересов**

5.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечивать сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

5.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

### **6. Основные типы конфликта интересов**

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

### **7. Выявление конфликта интересов**

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей деятельности.

7.2. В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учёт всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- руководителя учреждения;
- заместителя руководителя учреждения по профилю деятельности;

- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения руководителя учреждения.

### **8. Урегулирование конфликта интересов**

8.1. Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, пациентов и их законных представителей.

8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

8.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

8.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать руководителя учреждения и его заместителей о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

8.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

8.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юрисконсультom подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.7. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

8.8. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

#### **9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений являются заместители руководителя учреждения по профилю своей деятельности.

#### **10. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения.**

10.1. Руководитель Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид и работники всех подразделений Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид независимо от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.

10.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О коммерческой тайне**  
**Хабаровского филиала ДНЦ ФПД – НИИОМид**

В соответствии с федеральным законом ФЗ-98 «О коммерческой тайне» от 29.06.2004 г. (с изменениями от 14.07.2022г) каждый работник Хабаровского филиала ДНЦ ФПД НИИОМид, имеющий доступ к коммерческой тайне, должен охранять коммерческую тайну своего учреждения.

Коммерческая тайна – это конфиденциальность информации, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Информация, составляющая коммерческую тайну – научно-техническая, технологическая, производственная, финансово-экономическая или иная информация (в том числе составляющая секреты производства – ноу-хау-, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой обладателем такой информации введен режим коммерческой тайны.

Право на отнесение информации к информации, составляющей коммерческую тайну, и на определение перечня и состава такой информации принадлежит обладателю такой информации, т.е. Хабаровскому филиалу ДНЦ ФПД – НИИОМид.

Разглашение информации, составляющей коммерческую тайну – это действие или бездействие, в результате которых информация, составляющая коммерческую тайну, в любой возможной форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становится известной третьим лицам без согласия обладателя такой информации либо вопреки трудовому или гражданско-правовому договору.

За разглашение информации, составляющей коммерческую тайну учреждения, работник несет административную ответственность, а если учреждению нанесен материальный ущерб, то работник обязан его возместить в полном объеме.

