



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ В. И. ВОЙНОВА»



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации
Институт непрерывного профессионального образования ОГУ

ВЫПУСКНАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА по программе профессиональной переподготовки «Комплаенс-менеджмент»

Организация трудового комплаенса в медицинской организации

Тип программы: проектно-ориентированная образовательная программа
(тип А — advanced)

Руководитель программы заведующий кафедрой менеджмента
д-р экон. наук, доцент
Слушатели программы

И.Н. Корабейников

А.В. Демьянов
А.А. Шаульская

АКТУАЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА

- Трудовой комплаенс призван выявлять и управлять комплаенс-рисками в области трудового права. Это больше, чем просто подчинение правилам: организации необходим баланс между получением прибыли и соблюдением правил.
- Трудовой комплаенс — это идеология компании, внутренние правила, которые исполняют все работники для профилактики действий, снижающих экономическую целесообразность деятельности компании.



ЦЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА

– является разработка теоретических основ и методических рекомендаций по соблюдению норм трудового права в медицинской организации.



ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА

обобщить теоретические
аспекты организации
трудоого комплаенса

провести оценку проблем
организации ТК в МО

охарактеризовать опыт
организации ТК в МО

выделить факторы
организации ТК в МО

предложить механизм
организации ТК в МО

определить нормативное
обеспечение организации
ТК в МО

обобщить теоретические
аспекты организации
трудоого комплаенса

провести оценку проблем
организации ТК в МО

разработать план
организации ТК в МО

представить
результативность
авторских рекомендаций





ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

ГАУЗ «ООКБ имени В.И. Войнова».



ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

– трудовые, социальные и экономические отношения по организации трудового комплаенса в медицинской организации.



ПОЯВЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА



Страна	Событие	Законодательный акт
США	Уотергейтский скандал (1972-1974)	Закон о коррупции за рубежом (Foreign corrupt practices act) от 1977 г.
Швейцария (G-10)	Риск-ориентированный подход в организации деятельности	Базельские соглашения 1988 г (Базель I, утвержден в странах G-10 в 1992 г.)
Россия	Опыт зарубежных стран	Указание Банка России от 7 июля 1999 г. № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях» (впервые было закреплено определение комплаенс-контроля).
США	Атака на Всемирный Торговый Центр (2001)	Пэтриот Акт США (US Patriot Act - Uniting and Strengthening America by Providing Appropriate Tools Required to Intercept and Obstruct Terrorism Act – О сплочении и укреплении Америки путем обеспечения надлежащими средствами, требуемыми для пресечения и воспрепятствования терроризму.) (2001).
Россия	Политическое решение о необходимости выхода России из «списка стран, не сотрудничающих с FATF»	Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 07.08.2001 N 115-ФЗ.



ПОЯВЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА



Страна	Событие	Законодательный акт
США	Коллапс корпорации Энрон (2001)	Закон Сарбейнса-Оксли от 2002 г. (Sarbanes-Oxley Act).
США	Риск-ориентированный подход организации деятельности	Требования по обязательному наличию комплаенс-офицера (Chief Compliance Officer) (Exchange Commission) в штате компании — эмитента Нью-Йоркской фондовой биржи 2004 г.
Швейцария (G-20)	Глобализация мировой экономики	Базельские соглашения 2004 г (Базель II, внедрен в странах G-20 в 2008 г.).
Россия	Ратификация Базельских соглашений в РФ	Письмо ЦБ РФ «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» от 02.11.2007 № 173-Т (указаны функции сотрудника по комплаенсу).
Россия	Предупреждение и противодействие возникновению коррупционных схем	Федеральный Закон №273-ФЗ «О противодействии коррупции».



ПОЯВЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА



Страна	Событие	Законодательный акт
Швейцария (G-20)	Мировой финансовый кризис (2007 - 2008)	Базельские соглашения 2010 г (Базель III, внедрен в странах G-20 в 2013 - 2015 гг.).
США	Мировой финансовый кризис (2007 - 2008)	Закон о реформировании Уолл-стрита и защите заявителей Додда-Франка от 2010 г. (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act).
Англия	Приведение в соответствие антикоррупционного законодательства с международными НПА	Закон Великобритании «О взяточничестве», принятый 8 апреля 2010 г.
Англия	Разъяснения по применению антикоррупционных мероприятий	Рекомендации Министерства юстиции Великобритании 30 марта 2011 г. о принципах антикоррупционных процедур компании.
Россия	Теоретическое введение процедуры комплаенса в здравоохранении РФ	Статья 90 «Внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности» Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».



ПОЯВЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА

Страна	Событие	Законодательный акт
Россия	Ратификация Россией конвенции ОЭСР (2012)	Внесение изменений в Федеральный Закон №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 13.3) (2013).
Россия	Риск-ориентированный подход организации деятельности	в Кодекс корпоративного управления 2014 г. (ст. 5 «Система управления рисками и внутреннего контроля»).
Россия	Разъяснения по антимонопольному комплаенсу	Распоряжение Правительства РФ № 2258-р от 18 октября 2018 г. «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и организации федеральными органами исполнительной власти системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства».
Россия	Введение мероприятий комплаенса в здравоохранение	в Приказ МЗ РФ от 07.06.2019 года N 381н «Об утверждении Требований к организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности ».
Россия	Уточнение мероприятий комплаенса в здравоохранении	в Приказ МЗ РФ от 31.07.2020 года N 785н «Об утверждении Требований к организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности ».



ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА

Источник	Определение	Комментарий
Международная комплаенс-ассоциация	Комплаенс – независимая функция, которая выявляет, оценивает, дает соответствующие советы, отслеживает и готовит отчеты в отношении комплаенс-риска, определяемого как риск юридических или регулятивных санкций, финансовых убытков, урона репутации, которые могут быть обращены на предприятие в результате несоблюдения им законодательства, регулирования, кодекса поведения и стандартов хорошей практики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подчеркивается независимость функции комплаенс. 2. В определении комплаенс-риска упоминается его связь с отдельными нормативными документами.
Базельский комитет имплементации комплаенс-принципов	Комплаенс-риск – риск законодательных или нормативных санкций, финансовых потерь или потери репутации	Перечислены отдельные сферы потенциального риска
Университет Миссисипи	Программа комплаенс заключается в стремлении топ-менеджмента обеспечить в организации «игру по правилам».	Необходимо желание всего коллектива работать по правилам, а не только топ-менеджмента

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА



Источник	Определение	Комментарий
Шарамко М.М.	Комплаенс – это состояние или поведение, соответствующее установленным правилам управления, порядка или законодательства	Законодательство отодвинуто на второй план, что не является прогрессивным
Бондаренко Ю.	Комплаенс – это неотъемлемая часть корпоративной культуры компании, при которой выполнение, каждым сотрудником своих должностных обязанностей, включая принятие решений на всех уровнях, должно соответствовать стандартам законности и добросовестности, установленным компанией для ведения своей деятельности	В основном определена цель, а не сущность комплаенса. Причем определение цели совершено с трудодостижимых (утопических) позиций
Беляев Ю.К.	Комплаенс – это непрерывная и специфическая деятельность по выявлению случаев и фактов несоответствия законам и требованиям, нормативным правовым актам, рыночным стандартам и внутренним документам организации, в том числе касающихся выстраивания системы корпоративного управления	Обозначена только начальная задача (функция) комплаенса, отсутствует характеристика действий предприятий после практического осуществления данной функции

ВИДЫ КОМПЛАЕНСА



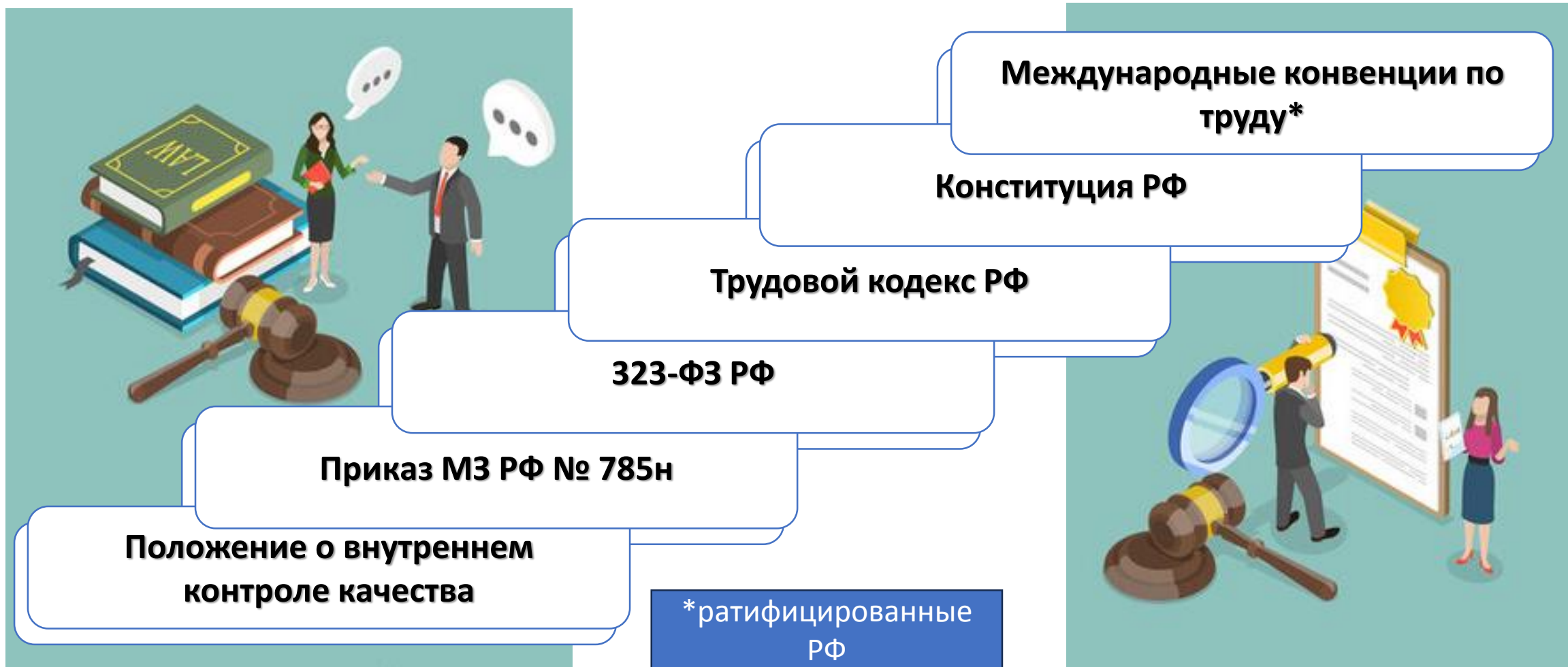
Вид комплаенса	Краткая характеристика
Антикоррупционный комплаенс	Призван противодействовать коррупции
Комплаенс в области защиты государственной тайны	Система соблюдения законодательства в области соблюдения государственной тайны
Комплаенс в области стандартов ведения бухгалтерского учета (РСБУ, МСФО)	Контроль за соблюдением стандартов бухгалтерской отчетности
Соблюдения прав человека на рабочих местах	Соблюдение прав работника согласно законодательству
Комплаенс в области управления конфликтом интересов	Контроль за соблюдением политики в области конфликта интересов
Комплаенс в сфере противодействия мошенничеству	Политика компании в области противодействия корпоративному мошенничеству
Комплаенс в области правил охраны труда	Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
Комплаенс в области трудового законодательства (Трудовой комплаенс)	Система мероприятий, направленных на предотвращение нарушений трудового законодательства в организации
Налоговый комплаенс	Система проверки бизнес-процессов в компании на соответствие налоговому законодательству
Комплаенс в области закупочной деятельности	Комплекс мер, который направлен на снижение рисков, предупреждение нарушений и санкций со стороны контрольных ведомств.

ВИДЫ КОМПЛАЕНСА

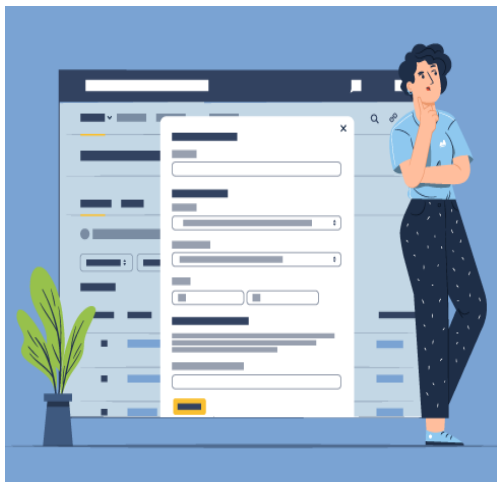


Вид комплаенса	Краткая характеристика
в области соблюдения норм деловой этики	Контроль за соблюдением морально-этических норм в общества и компании
в области технических норм и отраслевых требований	Обеспечение соблюдения технических норм
в сфере раскрытия информации	Обеспечение соблюдения правил обращения информации, имеющей ограничения
в области валютного контроля	Способы минимизации рисков использования услуг Банка в целях отмывания доходов
в области защиты персональных данных	Соблюдение законодательства в области работы с персональными данными
Организационный	Соблюдение правил внутренней политики, регламентов и процедур, установленных нормативными документами и иными формами зафиксированных решений руководства; исполнение важных договорных обязательств
Корпоративный	Соблюдение принципов разделения уровней управления и взаимодействия КСК и УО, согласованность внутренних нормативных документов, в том числе стратегическим решениям и политикам
«Медицинский»	Добровольное соблюдением пациентом предписанного режима лечения
«Фармацевтический»	Обеспечение высокого качества и безопасности выпускаемых лекарственных веществ, строгое соблюдение рецептур выпускаемой продукции, а также контроль тендерных процедур и государственных закупок.

ОТРАСЛЕВАЯ СУБОРДИНАЦИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

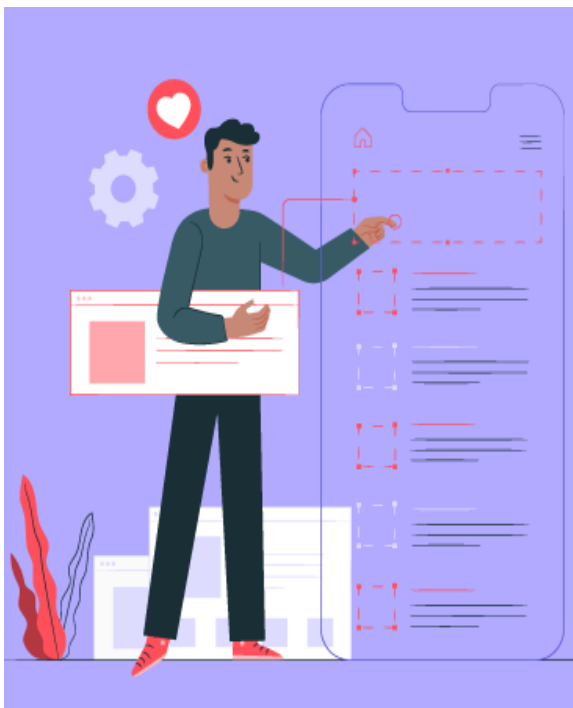


ЛОКАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА



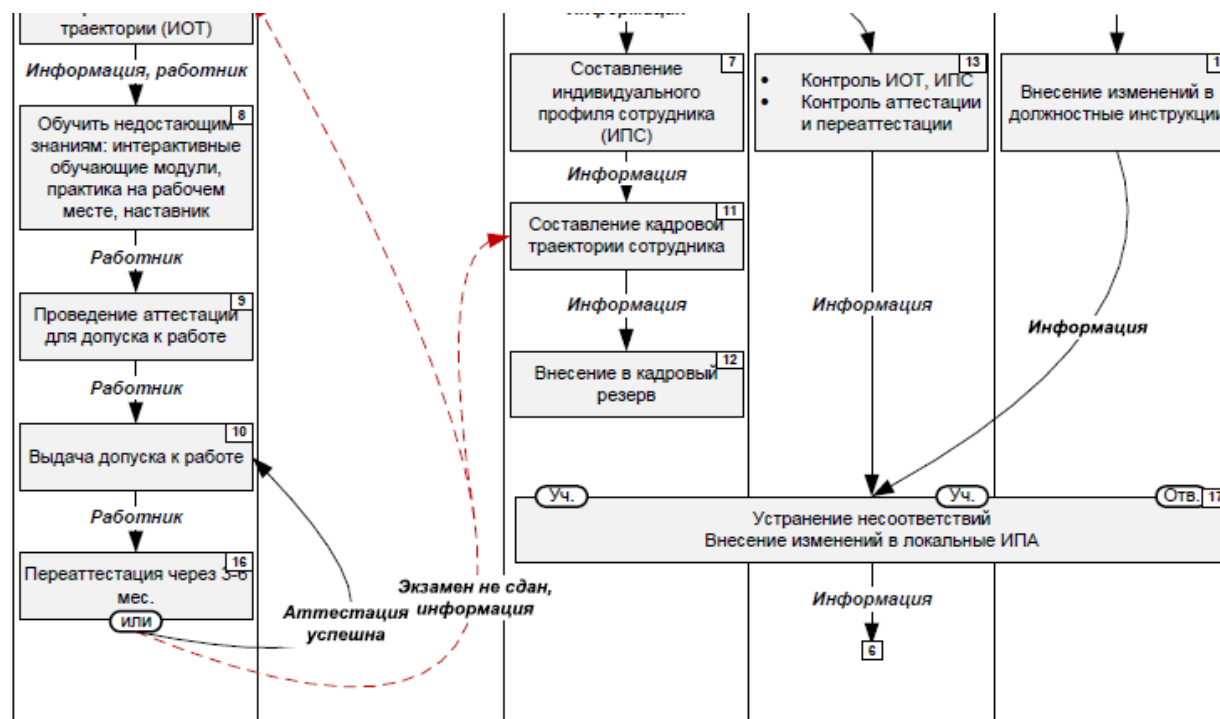
Названия документов комплаенс	Содержание документа
Кодекс корпоративного управления.	Свод правил и ценностей в организации, которые соблюдают и разделяют все сотрудники.
Кодекс этики. Этический кодекс. Кодекс корпоративной этики. Кодекс деловой этики. Кодекс делового поведения и этики.	Система правил и/или принципов, выражающих понимание достойного поведения в соответствии с этическими и моральными принципами сообщества (работников компании).
Политика по противодействию коррупции. Антикоррупционная политика. Политика в области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность.	Перечень правил, направленных на создание эффективной системы недопущения возникновения и противодействия коррупции.
Политика обработки персональных данных. Положение об организации персональных данных. Частная политика защиты персональных данных.	Свод правил, регламентирующих вопросы обработки и защиты персональных данных в компании.
Информационная политика. Положение об информационной политике. Положение о раскрытии Информации.	Документ, регламентирующий, порядок общения и взаимодействия со СМИ, инвесторами, партнерами, органами власти и иными участниками рынка.

ЛОКАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА



Названия документов комплаенс	Содержание документа
Политика реализации международных требований в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.	Перечень правил и ограничений для компании и ее сотрудников для противодействия финансированию терроризма и отмыванию противоправных доходов.
Положение о «Горячей линии» по вопросам противодействия мошенничеству, коррупции и иным противоправным (недобросовестным) действиям работников компании.	Комплекс организационных мер и технических средств, обеспечивающих возможность работникам и иным лицам сообщать о противоправных действиях внутри компании.
Антимонопольная политика. Положение об антимонопольном комплаенсе.	это система правовых и организационных процедур, направленных на предупреждение нарушений в области конкуренции и иных Антимонопольных правил, а также снижение риска применения к компании Антимонопольных санкций.
Положение о соблюдении законодательных требований.	согласие компании, сотрудников компании осуществлять свою деятельность в соответствии с применимым законодательством, правилами, кодексами, нормами и предписаниями.
Коллективный договор	правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в компании.

СИСТЕМА ТРУДОВОГО КОМПЛЕКСА

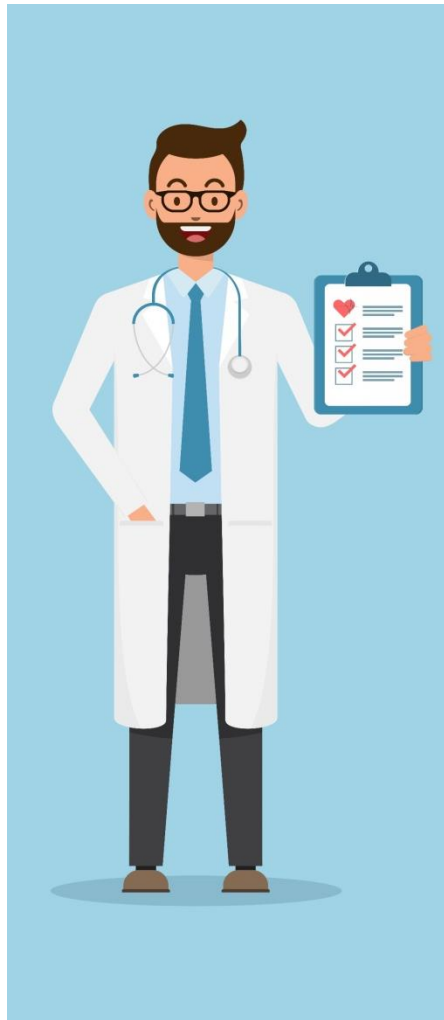




ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



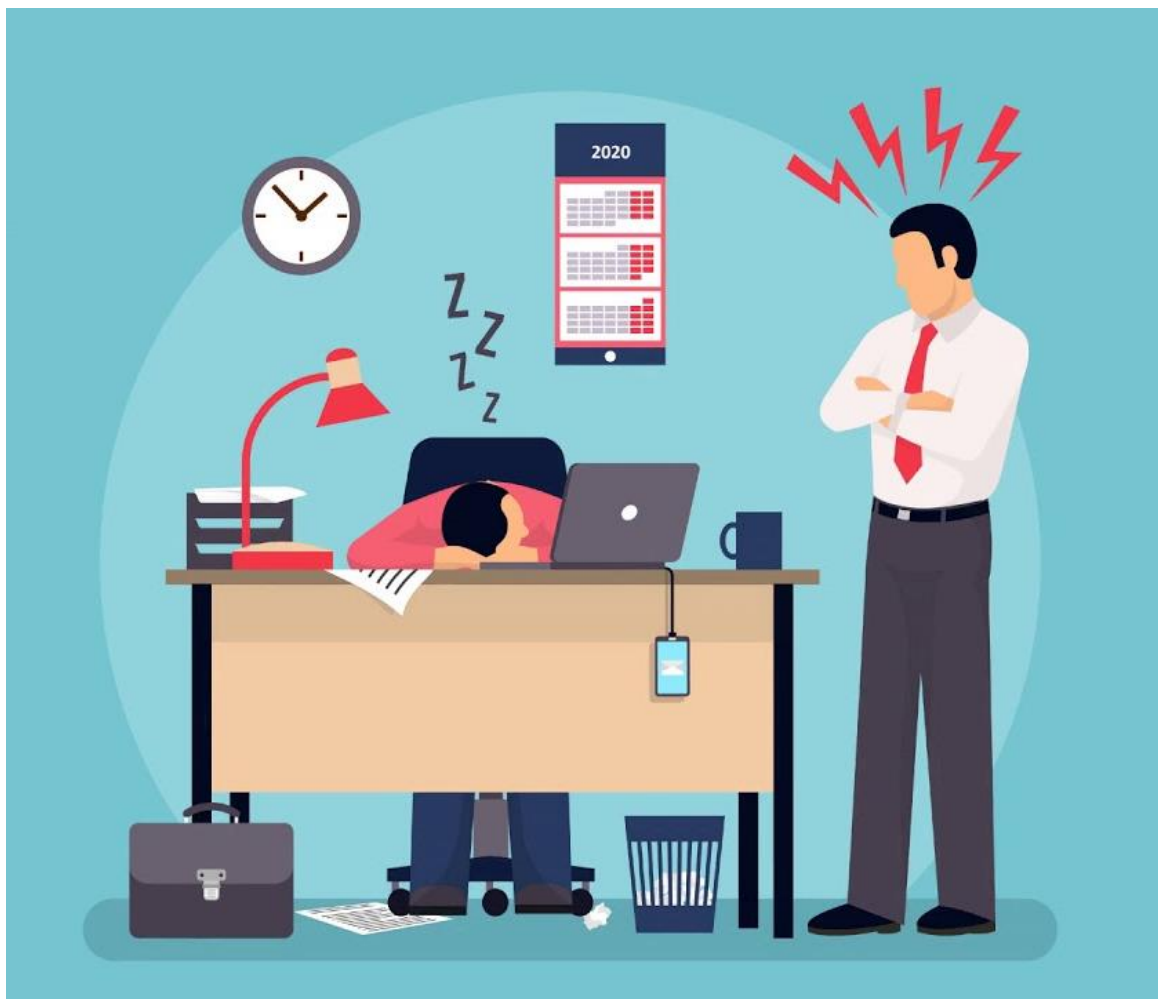
Структура доходов, фактически поступивших в ГАУЗ "ООКБ имени В.И.Войнова" за 2022 год

Оказываемые виды мед.помощи	тыс.руб.	удельный вес %
Круглосуточный стационар	1 134 989	47,2%
Высокотехнологичная медицинская помощь	1 053 518	43,8%
Дневной стационар	109 557	4,6%
Амбулаторно-поликлиническая помощь	67 903	2,8%
Диагностические исследования	22 898	0,95%
Скорая специализированная медицинская помощь	17 723	0,7%
Итого:	2 406 587	100,0%

Структура основных расходов, произведенных ГАУЗ "ООКБ имени В.И.Войнова" за 2022 год

Оказываемые виды мед.помощи	тыс.руб.	удельный вес %
Заработная плата и начисления на оплату труда	1 130 289	48,6%
Медикаменты	876 654	37,7%
Содержание имущества и прочие услуги	109 993	4,7%
Оборудование	91 107	3,9%
Коммунальные услуги	44 685	1,9%
Продукты питания	30 320	1,3%
Хозяйственные и прочие расходы	44 976	1,9%
Итого:	2 328 023	100,0%

НАРУШЕНИЯ В МО В СФЕРЕ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА ЗА ПЕРИОД С ЯНВАРЯ 2021 ГОДА ПО ИЮНЬ 2023 ГОДА



№ п/п	Раздел, в котором выявлены нарушения	2021 год	2022 год	6 месяцев 2023 года
1	Правила внутреннего трудового распорядка	105	97	43
2	Техника безопасности на рабочем месте	12	10	4
3	Оплата труда	12	8	3
4	Кодекс профессиональной этики медицинского работника	10	7	3
5	Повышение профессиональной квалификации	5	5	3
6	Гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ	5	4	2

КЕЙС 1 ЖАЛОБА НА НИЗКИЙ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ.

Жалоба на низкий размер стимулирующей выплаты в Трудовую инспекцию.

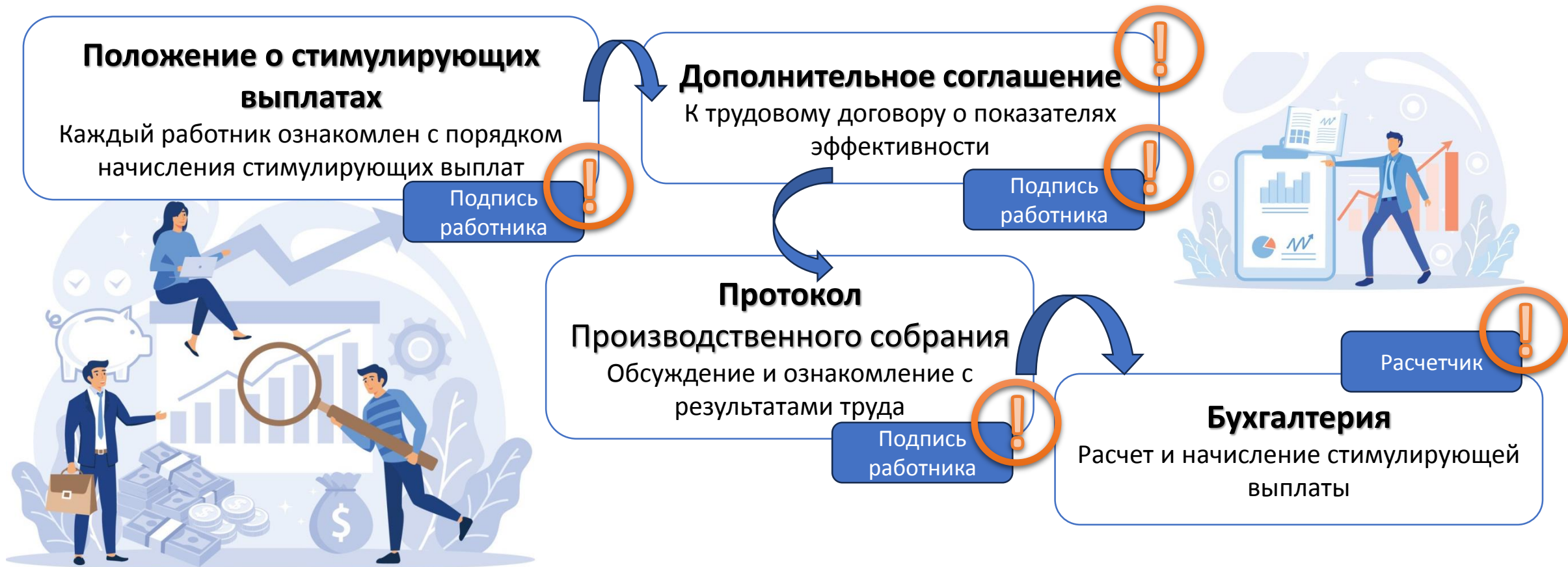


Подсобный рабочий в день получения заработной платы и раздачи сотрудникам «квитков» о начисленной за месяц заработной платы ознакомился с «квитком» коллеги. Сумма стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты труда у коллеги была в 2 раза больше, на основании чего подсобный рабочий подал жалобу в трудовую инспекцию с просьбой разобраться в сложившейся ситуации.

Стороны участники		
подсобный рабочий	начальник хозяйственной службы	начальник юридического отдела
заместитель главного врача по экономическим вопросам	главный бухгалтер	представитель Трудовой инспекции

КЕЙС 1 ЖАЛОБА НА НИЗКИЙ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ.

Выявленные риски, негативные последствия.



КЕЙС 1 ЖАЛОБА НА НИЗКИЙ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ.

Допущенные ошибки



КЕЙС 2 НЕСПРАВЕДЛИВОЕ СОСТАВЛЕНИЕ ГРАФИКА РАБОТ МЕДСЕСТЕР

Медицинские сестры палатные (постовые) стационарного отделения отказались выходить на дежурство, согласно текущему графику работ.

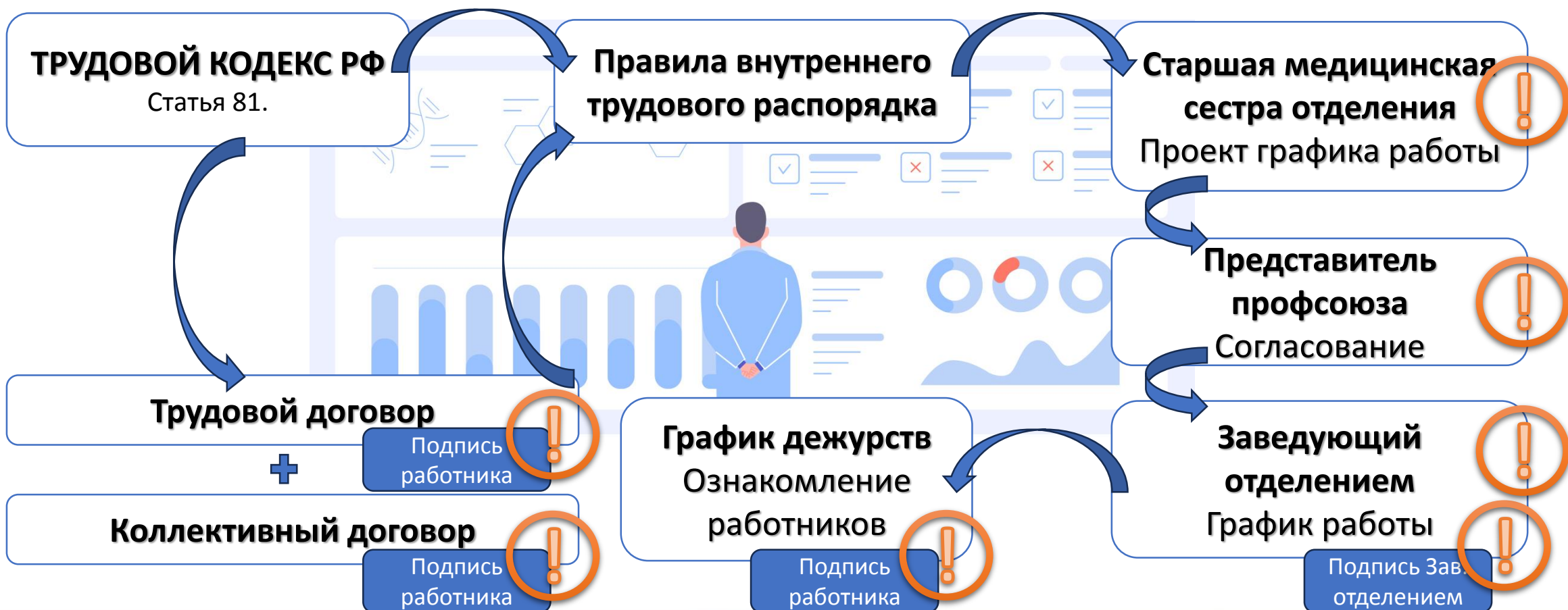


Сестринский коллектив отделения выразил протест против существующих в отделении принципов составления графика работ, считая, что старшая медицинская сестра ставит одним и тем же определенным сотрудникам «выгодные», «дорогие» дежурства в праздничные дни, ущемляя тем самым права остальных работников.

Стороны участники		
медицинские сестры палатные (постовые)	заведующий отделением	начальник юридического отдела
старшая медицинская сестра отделения	главная медицинская сестра больницы	

КЕЙС 2 НЕСПРАВЕДЛИВОЕ СОСТАВЛЕНИЕ ГРАФИКА РАБОТ МЕДСЕСТЕР

Выявленные риски, негативные последствия.

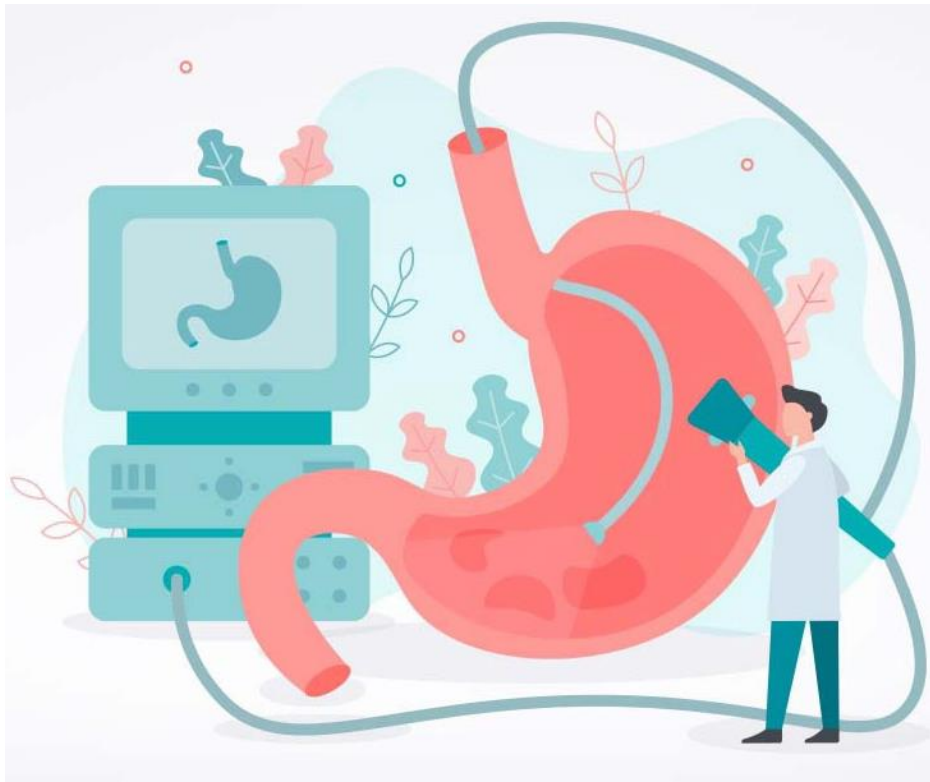


КЕЙС 2 НЕСПРАВЕДЛИВОЕ СОСТАВЛЕНИЕ ГРАФИКА РАБОТ МЕДСЕСТЕР

Допущенные ошибки



КЕЙС 3 СОТРУДНИК ОТСУТСТВОВАЛ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН.

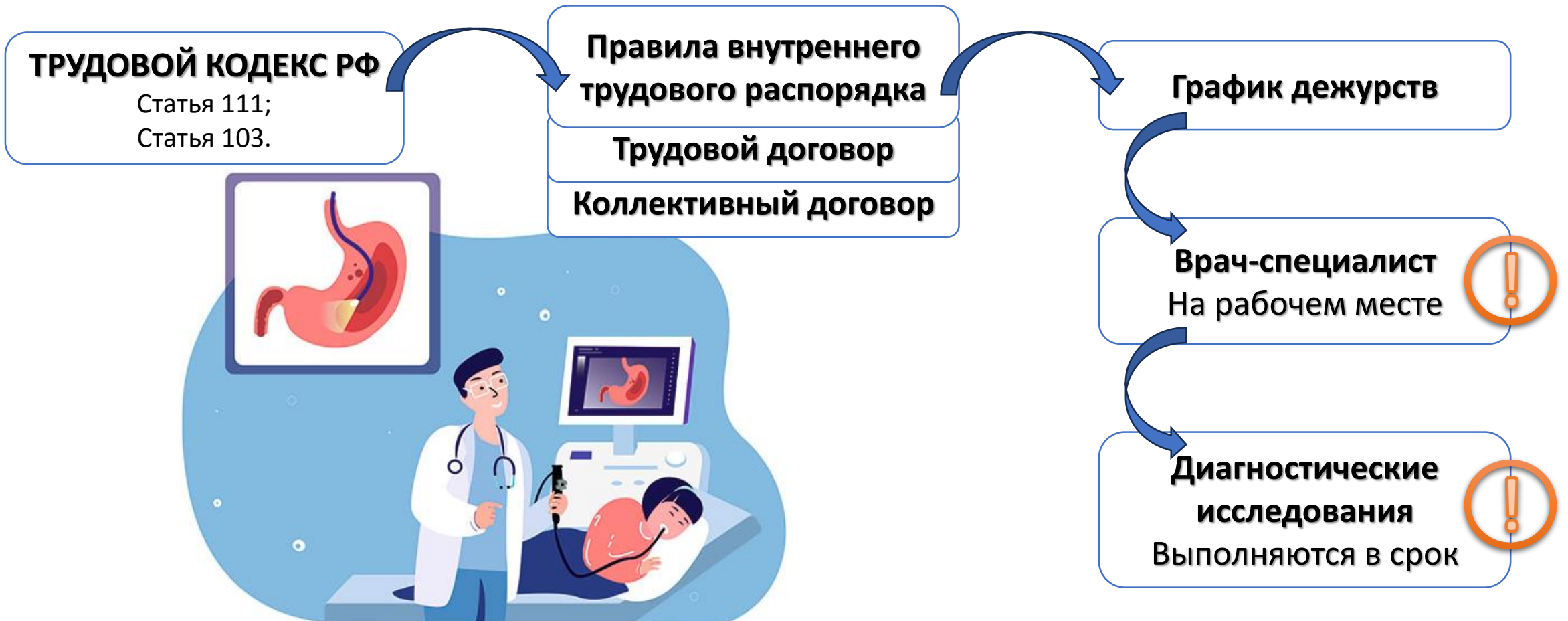


Врач диагностического подразделения в течение рабочей смены отсутствовал на рабочем месте два раза с перерывами. Длительность рабочей смены по графику работ была определена равной 24 часам. Суммарное время отсутствия работника за рассматриваемую смену составило 6 часов 25 минут.

Стороны участники		
Врач	Заведующий отделением	Начальник юридического отдела
Заместитель главного врача по профилю	Начальник отдела кадров	

КЕЙС 3 СОТРУДНИК ОТСУТСТВОВАЛ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН.

Выявленные риски, негативные последствия.



КЕЙС 3 СОТРУДНИК ОТСУТСТВОВАЛ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН.

Допущенные ошибки



МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА

Создание отдела трудового комплаенса

- начальник отдела трудового комплаенса – 1,0 штатная единица;
- ведущий юрист-консультант – 1,0 штатная единица;
- специалист по управлению персоналом – 1,0 штатная единица

Годовой ФОТ = 1 976,4 тыс.руб.



Проверка действующих в организации локальных нормативно-правовых актов

- на предмет нарушения трудового права

Нормативное обеспечение

- разработать миссию организации
- усовершенствовать кадровую политику учреждения

МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОМПЛАЕНСА

Методическая помощь другим медицинским организациям

- разбор случаев из практики других учреждений
- обмен опытом, совместные семинары

Обучение персонала нормам трудового права

- комплекс методических рекомендаций для всех работников учреждения
- периодические семинары для работников отдела кадров и юридического отдела

Предупреждение рисков

- фиксация всех выявленных в ходе работы нарушений трудового комплаенса
- создание открытой, актуальной, полной базы данных по всем нарушениям трудовых норм

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Метод №1

«Меры, предлагаемые к внедрению самим Учреждением»

- Табельщики-контролеры (5 ф/л, 2246 т.р.)
- АРМ (3 ед., 193 т.р.)
- СКУД в 5 корпусах (8 700 т.р.)

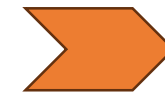
Сумма инвестиций = 11 139 т.р.

Метод №2

«Меры, предлагаемые к внедрению авторами в выпускной аттестационной работе»

- Отдел трудового комплаенса (3 ф/л, 1976 т.р.)
- АРМ (4 ед., 263 т.р.)

Сумма инвестиций = 2 239 т.р.



Экономия затрат, при внедрении авторской модели = 8 900 т.р.

Срок окупаемости вложений = 15 месяцев

ВЫВОДЫ



Разработанный комплекс мер по устранению и недопущению нарушений положений трудового законодательства в Учреждении является экономически эффективным (9 млн.руб. – экономия затрат)

Следуя общероссийской практике, проект стоимостью до 5 млн. выглядит привлекательно, если не требует крупных вложений и имеет срок окупаемости от 1 года до 1,5 лет

Поэтому, можно сделать вывод, что предлагаемый авторами проект является востребованным и экономически привлекательным

Спасибо за
внимание!

