**АУДИТ ПРОЦЕДУРЫ НАЙМА НА РАБОТУ и КОНТРАКТОВ С ВРАЧАМИ**

**ПРОГРАММА РАБОТЫ АУДИТА НА ОБЪЕКТЕ**

| **№** | **Процедура** | **Присущий риск (до регулирования)** | **Рейтинг риска** | **Снижающие риск механизмы регулирования /качественные характеристики**  **(ожидаемые)** | **Проверки структуры** | **Адекватность механизма регулирования** | **Проверки реализации** | **Перекрестная ссылка**  **Эффективность механизма** | **Вывод** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | | | |
| 1  2 | Выявление потребностей в кадрах и их удовлетворение  Контракт с врачами | Кадровые потребности определяются неверно с количественной и/или качественной точек зрения (т.е. в конкретном подразделении, отделении и т.п. выявляется слишком много или недостаточно ресурсов).  Предлагаемый больницей компенсационный пакет неконкурентен  Врачи могут перенаправлять пациентов в свою частную практику.  Врачи также работают в других (конкурирующих) больницах. | высокий  Высокий  Высокий  Высокий | *- наличие кадровой стратегии;*  *- наличие оформленного письменно порядка найма;*  *- наличие критериев выявления кадровых потребностей по:*   * *количеству: раз в год проводится сопоставление с другими больницами;* * *качеству: в каждом подразделении существует журнал профпригодности; имеются должностные инструкции для всех сотрудников, включающие в себя навыки, необходимые для выполнения соответствующей работы;*   *- наличие официального подтверждения выявленных кадровых потребностей;*  *- сопоставление с другими больницами проводится раз в год;*  *- стратегия предоставления услуг нанятыми врачами за пределами нашей больницы;*  *- адекватное и открытое общение с нанятыми врачами по вопросам реализации этой стратегии;*  *- ежегодно предоставляемая нанятыми врачами декларация «об отсутствии конфликта интересов»;*  *- ежегодный сбор налоговых деклараций нанятых врачей;* | Проверка наличия:   * кадровой стратегии; * *оформленного письменно порядка найма*; * *официального подтверждения выявленных кадровых потребностей*; * документации по методу сопоставления.   Анализ существующей кадровой стратегии и оценка ее соответствия стратегии организации в целом.  Анализ существующего письменно оформленного порядка найма и оценка его соответствия процедурам организации, а также наличия в нем всех элементов, необходимых для эффективного похождения пользователем процедуры найма.  Анализ критериев, используемых для выявления кадровых потребностей (например, сопоставление) и оценка их разумности с точки зрения кадровой стратегии и специфических потребностей подразделения;  Анализ критериев, используемых для определения схем вознаграждения для сотрудников (например, сопоставление) и оценка разумности с точки зрения кадровой стратегии и специфических квалификационных особенностей рассматриваемого подразделения.  Анализ стратегии больницы в отношении предоставления услуг нанятыми врачами за пределами больницы.  Оценка того, насколько четко доведена и понята врачами информация об ограничениях.  Анализ процедуры подачи периодической декларации (об отсутствии конфликта интересов, налоговой). |  | - на выборке ряда вакантных и занятых штатных должностей проанализировать критерии, использованные для выявления кадровых потребностей с точки зрения количества, качества, своевременности и категории; убедиться, что всё соответствовало действующим инструкциям (т.е. отследить процесс поиска до запроса нанимающего подразделения и оценить как внесенные запросы, так и усилия по найму);  - на выборке ряда запросов на наём проверить наличие соответствующего согласования (т.е. предложения старшему руководству);  - оценить регулярность проведения сопоставления компенсационных пакетов; установить, было ли старшее руководство поставлено в известность о значительных различиях; установить, приняло ли старшее руководство меры в связи с установленными различиями;  - установить по выборке закрытых, но неуспешных дел по найму, стало ли вознаграждение одной из главных причин для отказа от предложенной работы;  - установить на выборке врачей, насколько они признают правила предоставления услуг за пределами больницы;  - установить, что предпринимает руководство в случае неподачи деклараций;  - оценить действия руководства в отношении выявленных воспринимаемых расхождений в декларациях;  - проверить на различных вебсайтах других больниц наличие фамилий наших врачей; провести поиск при помощи Google выборки врачей – узких специалистов; |  |  |