**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**  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |
| 12 | Выявление потребностей в кадрах и их удовлетворениеКонтракт 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. | высокийВысокийВысокийВысокий | *- 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; |  |  |