

HR Compliance в системе комплаенс- менеджмента

Группа компаний t2 Мобайл

Балабуева Татьяна





О чем поговорим?

1. Что такое HR-комплаенс и почему его роль так важна.
2. Место HR-комплаенса в системе комплаенс-менеджмента и его ключевые области.
3. Какие задачи решает HR-комплаенс.
4. Кадровые риски, причины их возникновения.
5. HR – одна из основных профильных структур в работе с комплаенс-рисками на примере управления конфликтом интересов.

Делимся практиками



Что такое HR-комплаенс

1.1.

(Через призму комплаенс-офицера:

HR-комплаенс — это не «кадровые бумажки», а управление комплаенс-рисками, источником которых является персонал и HR-процессы)

Определение: HR-комплаенс — система политик, процедур и контроля, обеспечивающая соответствие HR-процессов трудовому законодательству, отраслевым стандартам, внутренним политикам и этическим нормам компании.

ЦЕЛЬ: HR-комплаенс - не «соответствовать ради галочки», а управлять кадровыми рисками как частью общей системы комплаенс-менеджмента: снижать юридические, финансовые и репутационные риски компании.

Почему его роль так важна

1.2.

*(Через призму комплаенс-офицера:
это зона высокой концентрации рисков)*

Риски, которыми управляет HR:

- ❑ **Регуляторные риски:** штрафы ГИТ, предписания, иски сотрудников, проверки Роструда.
- ❑ **Репутационные риски:** скандалы из-за дискриминации, домогательств, несправедливых увольнений.
- ❑ **Операционные риски:** ошибки в найме, утечка данных, конфликты интересов, мошенничество.
- ❑ **Финансовые риски:** переплаты, доначисления, компенсации и судебные издержки.

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ*

Место HR-комплаенса в системе комплаенс-менеджмента

2.1.

(Через призму комплаенс офицера: HR-комплаенс — это функциональный блок комплаенс-системы, который закрывает риски, связанные с персоналом.

HR-комплаенс должен быть интегрирован в единую систему комплаенс-менеджмента (СКМ) и взаимодействовать с другими её компонентами:

- ❑ **Антикоррупционным комплаенсом** (конфликты интересов, подарки, родственные связи)
- ❑ **Комплаенсом персональных данных** (сбор, хранение, передача, утечки).
- ❑ **Антимонопольным комплаенсом** (обмен информацией между сотрудниками, взаимодействие с конкурентами)
- ❑ **Комплаенсом охраны труда** (СОУТ, обучение, несчастные случаи)
- ❑ И др.

т.к. обеспечивает связь персонала с бизнесом с учетом интересов и возможностей каждой стороны.

Ключевые области HR-комплаенса

2.2.

*(Через призму комплаенс-офицера :
это зоны контроля)*

HR-комплаенс обеспечивает поддержку СКМ в областях:

- ❖ **Найм и оформление:** классификация отношений (трудовой договор vs ГПХ), проверка благонадёжности, раскрытие конфликта интересов при приёме.
- ❖ **Оплата труда и льготы:** МРОТ, сверхурочные, премии, прозрачность критериев.
- ❖ **Охрана труда и безопасность:** СОУТ, обучение, расследование инцидентов.
- ❖ **Недискриминация и домогательства:** политика нулевой терпимости, каналы сообщений, расследования.
- ❖ **Защита персональных данных:** согласия, хранение, доступ, инциденты.
- ❖ **Обучение и развитие:** обязательные программы, подтверждение прохождения, сроки.
- ❖ **Увольнение и выход:** корректные основания, соблюдение сроков, конфиденциальность.
- ❖ И др.

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».*

Какие задачи решает HR-комплаенс

3.1.

Через призму комплаенс-офицера (риск-ориентированный подход):

Для комплаенс-офицера важно, чтобы HR-комплаенс не просто „делал красиво“, а реально снижал кадровые риски: имел измеримые показатели, контрольные точки и отчётность



- ? Выстраивание отношений между работником и работодателем
- ? Формирование конструктивной организационной культуры
- ? Развитие этической компетентности руководителей и работников
- ? Повышение эффективности совместной деятельности работников

Контроль
эффективности
HR-процессов

Участие в расследованиях,
урегулирование
конфликтов



Кадровая
безопасность

Проводник
комплаенс-культуры

Кадровые риски, причины их возникновения

*(Через призму комплаенс-офицера:
это то, что нужно контролировать)*

РИСК	ПРИМЕРЫ	ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ	ИНСТРУМЕНТЫ КОНТРОЛЯ
Некорректная классификация отношений	Подмена трудовых отношений ГПХ, ошибки в договорах	Экономия на соцгарантиях, непонимание норм ТК РФ	Чек-лист договора, матрица классификаций, сверка с судебной практикой
Нарушение оплаты труда	Неверный расчёт сверхурочных, дискриминация в премиях	Ошибки в учёте, непрозрачные КРП	Зарплатная матрица, аудит начислений, политика премирования
Утечка персональных данных	Несанкционированный доступ, передача третьим лицам	Слабые доступы, отсутствие DPO, ошибки сотрудников	Реестр процессов ПДн, матрица согласий, DPO-карта, план реагирования
Конфликт интересов	Родственные связи, доли в контрагентах, подарки	Отсутствие раскрытия, слабый контроль	Политика конфликта интересов, анкетирование, мониторинг связей
Несоблюдение охраны труда	Отсутствие СОУТ, необученные сотрудники	Экономия, формализм	Реестр СОУТ, графики обучений, журнал микротравм
Дискриминация и домогательства	Жалобы, иски, репутационные потери	Токсичная культура, отсутствие каналов сообщений	Политика нулевой терпимости, анонимная линия, обучение

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».*

HR — одна из основных профильных структур в работе с комплаенс-рисками на примере управления конфликтом интересов

5.1.

(Через призму комплаенс офицера: HR — это не просто „помощник“, а основной исполнитель процедур по конфликту интересов. Поэтому важно, чтобы процессы были формализованы, измеримы и проверяемы

ВАЖНО ЗАКРЕПИТЬ В АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ!!!

РАЗДЕЛ. «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ»

в котором

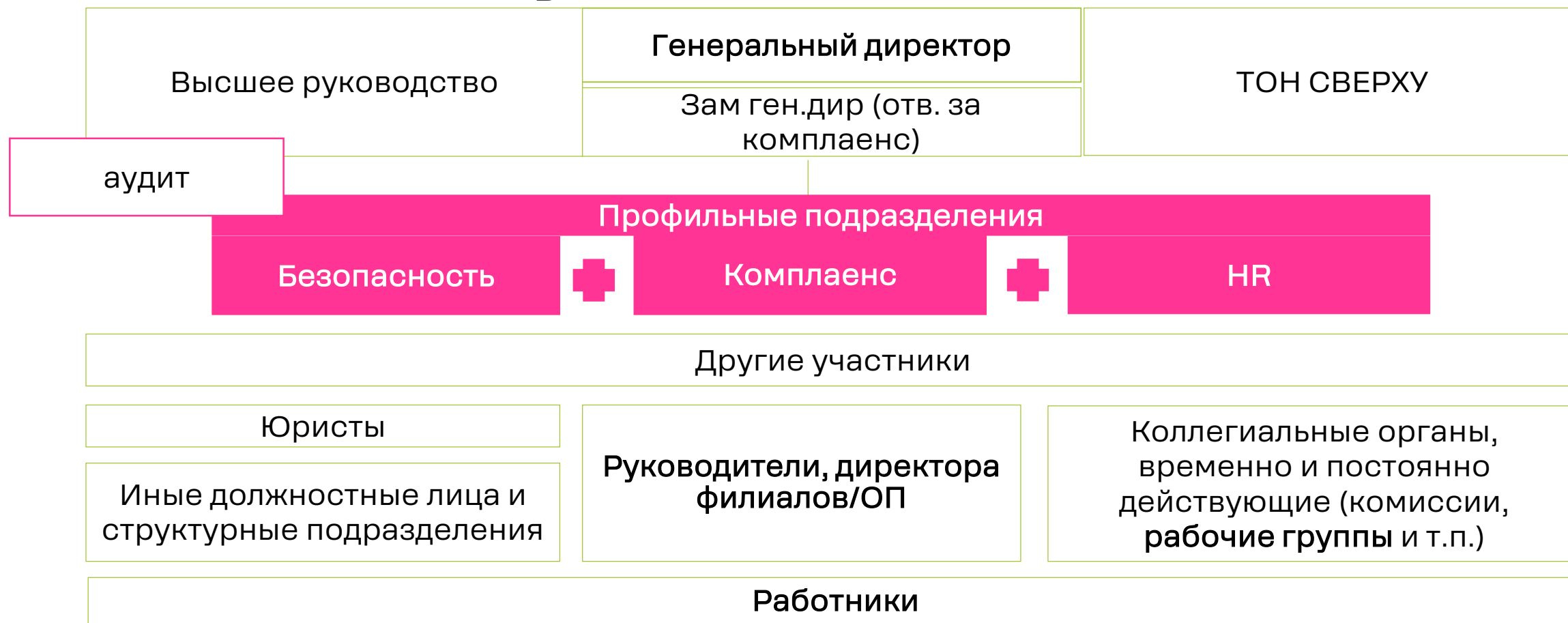
Профильными структурными подразделениями, ответственными за обеспечение и организацию внедрения мероприятий по профилактике и противодействию корпоративному мошенничеству и коррупции, **являются:**

- ✓ **Дирекция комплаенс**
- ✓ **Дирекция по безопасности**
- ✓ **Дирекция по работе с персоналом**

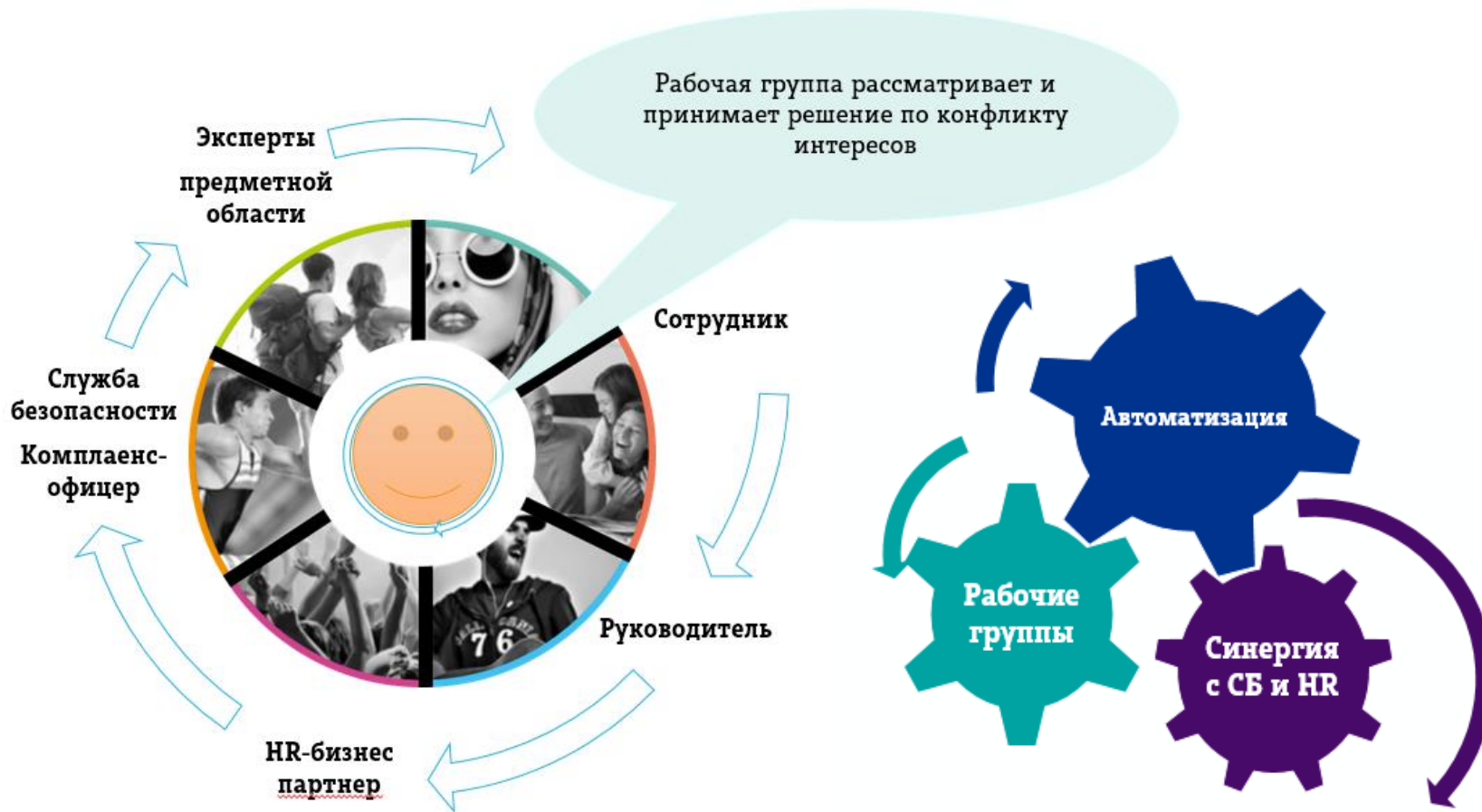
И описать роли каждой СБ, СКМ, HR в орг. структуре антикор. деятельности согласно модели компетенций

Организационная структура антикоррупционной деятельности и ее участники

5.2.



Модель управления конфликтом интересов полного цикла



- ☐ Электронное декларирование
- ☐ Единый реестр управления декларациями
- ☐ Интеграция системы декларирования с системой кадрового учета
- ☐ Проверка деклараций СБ и комплаенс
- ☐ COMPLIANCE-омбудсмены СБ во всех регионах
- ☐ HR + СБ – «линия обороны комплаенс» при приеме/перевode
- ☐ Комиссионное рассмотрение всех КИ
- ☐ Все риски КИ управляемы и подконтрольны

HR — комплаенс лидер комиссионного рассмотрения конфликта интересов

5.4.

(Через призму комплаенс офицера:

HR не просто „помощник“, а основной исполнитель процедур по конфликту интересов.
Поэтому важно, чтобы процессы были формализованы, измеримы и проверяемы

Ожидаемые результаты:

- ✓ соответствие требованиям Антикоррупционной политики и законодательству;
- ✓ соблюдение баланса между оперативностью и стратегическим контролем;
- ✓ юридически корректное оформление решений (протоколов);
- ✓ эффективное управление кадровыми рисками;
- ✓ профилактика будущих нарушений через интеграцию мер в HR-процессы;
- ✓ минимизация рисков субъективности и давления;
- ✓ снижение напряжённости в ходе процедур урегулирования КИ.

*Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
Методические рекомендации Минтруда по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов.*

Сильный комплаенс начинается с осознанных HR-процессов!

Татьяна Балабуева

Комплаенс-офицер ООО «Т2 Мобайл»

Моб.+7-977-945-72-77

**Контролируем
кадры —
защищаем
компанию**

