

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

CCM | CENTER OF CORPORATE MEDICINE

2022

Содержание

Обращение генерального директора 03

Об отчете 04

Информация о подготовке отчета 05

Определение существенных тем 06

О компании 07

Краткая информация, ценности и цели 08

Цели в области устойчивого развития 09

Бизнес-модель 10

География операционной деятельности 11

Основные результаты в 2022 году 12

Устойчивое развитие 13

Подход к устойчивому развитию 14

Стратегия устойчивого развития 15

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 20

Ответственное ведение бизнеса 24

Управление устойчивым развитием 25

Управление качеством медицинской деятельности 26

- Основные показатели деятельности 26
- Качественная медицинская помощь 27
- Обучение персонала 28
- Доступность помощи, телемедицина 30
- Информационные технологии 31
- Подходы к управлению рисками 32

Взаимодействие с поставщиками 34

Управление экологическими рисками 35

Концепция управления персоналом 39

Антикоррупционная политика 43

Партнерство в интересах устойчивого развития 44

Работа с населением и местными сообществами 45

Инициативы ЦКМ 46

Планы на 2023 год 48

Обращение генерального директора



ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ ЛЮДЕЙ

Уважаемые коллеги и партнеры!

Рад представить вашему вниманию третий годовой нефинансовый отчет в области устойчивого развития, в котором мы делимся нашим подходом к ответственному управлению бизнесом, достижениями и прогрессом компании за 2022 год.

Деятельность нашей компании относится к первичному звену здравоохранения, и мы считаем этот этап самым значимым в цепочке сохранения здоровья и жизни человека. Именно от первого контакта с пациентом зависят дальнейшие действия в системе медицинской помощи. Качественно оказанная первичная медико-санитарная помощь — это вклад в здоровье человека и общества в целом. Нельзя допустить ослабления позиций на пути развития данной сферы даже при самых сложных обстоятельствах.

В непростой мировой ситуации бизнес сталкивается с чередой серьезных экономических рисков и переключается в режим экстренного принятия решений. В таких условиях повестка устойчивого развития и ESG-концепция могут отойти на второй план, уступив место ситуативному решению первостепенных задач. Но именно это и может стать шагом назад в развитии многих отраслей. Мы верим, что следование принципам и целям устойчивого развития должно оставаться неизменным в любых условиях, и именно приверженность общим ценностям помогает двигаться вперед, несмотря ни на что.

Наша стратегия строится, в первую очередь, на качественном оказании услуг, потому что жизнь человека — бесценна. Через профессиональную подготовку специалистов, разные образовательные программы, через улучшения условий труда и развитие системы мотивации, мы создаем экологичную среду для развития персонала. Потому что только большой и надежной командой можно двигаться вперед, преодолевать трудности и выполнять свою миссию. Особое внимание мы уделяем корпоративной социальной ответственности, потому что именно она показывает состояние нашего общества. Все это мы делаем для того, чтобы продолжать выполнять нашу главную задачу — качественно оказывать медико-санитарную помощь.

Мы публикуем этот отчет, чтобы подтвердить четкое следование принципам и продемонстрировать серьезные намерения в развитии отрасли удаленного здравоохранения. Стратегические цели бизнеса стали неотделимы от концепции устойчивого развития. Мы следуем ESG принципам и хотим, чтобы наш путь был прозрачным, а отношения с партнерами — доверительными и честными.

С наилучшими пожеланиями,
Сергей Антипов
Генеральный директор ГК «Центр Корпоративной Медицины»

Об отчете

Информация о подготовке отчета 05
Определение существенных тем 06

Информация о подготовке отчета и определение существенных тем

Информация о подготовке отчета

В Отчете представлена информация о прогрессе Компании в области устойчивого развития, а также результаты ее деятельности в экономической, экологической и социальной областях. Информация, опубликованная в Отчете, касается прогресса управляющей компании ЦКМ и всех ее аффилированных структур.

При подготовке Отчета использовались следующие стандарты и руководства нефинансовой отчетности:

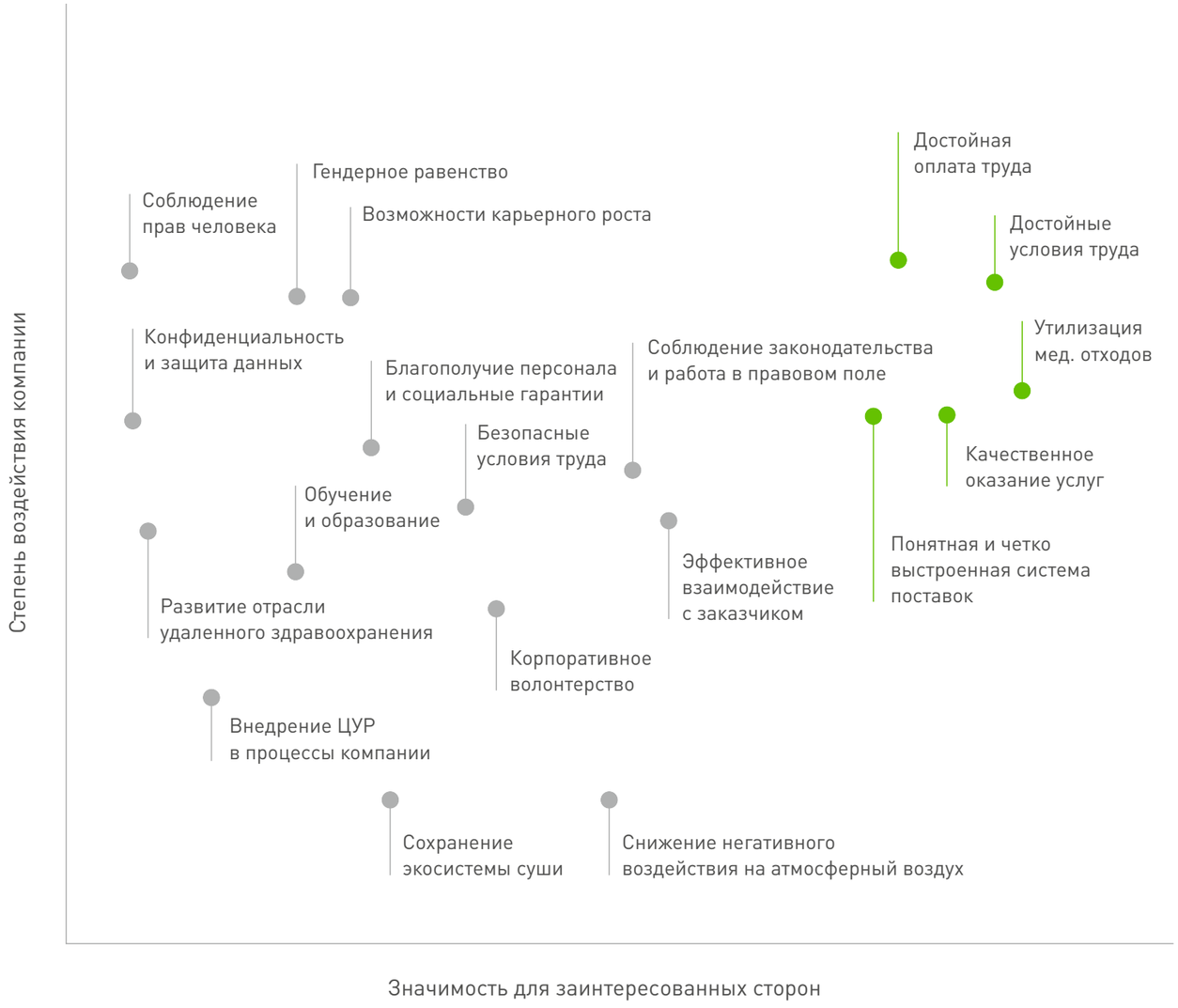
- Стандарты отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI), вариант «основной»)
- Руководство «Корпоративная отчетность по целям устойчивого развития» (Business Reporting on the SDGs)
- Глобальный договор ООН
- Социальная хартия российского бизнеса, РСПП, Москва, 2021
- Руководство по безопасному управлению отходами медико-санитарной деятельности (Всемирная организация здравоохранения)
- Руководство по предоставлению качественных услуг здравоохранения (Всемирная организация здравоохранения, Группа Всемирного банка, Организация экономического сотрудничества и развития)

Выявление существенных тем – неотъемлемая часть определения содержания Отчета. Существенные темы должны отражать вклад Компании в различные аспекты устойчивого развития и учитывать мнение ее заинтересованных сторон.

Группы заинтересованных сторон:

- Учредители компании
- Сотрудники
- Заказчики
- Персонал удаленных промышленных площадок (конечные получатели услуг)
- Поставщики
- Профессиональные Ассоциации, НКО и сообщества
- Средние и высшие учебные заведения
- Правительство и регулирующие органы

Настоящий Отчет охватывает период с 1 января 2022 по 31 декабря 2022 года. Отчет опубликован на сайте компании globalccm.com.



Определение существенных тем

	Существенная тема	Балл	Удельный вес	Рейтинг	Раздел отчета в котором раскрыта тема
1.	Утилизация медицинских отходов	22	40%	1	Управление экологическими рисками
2.	Достойные условия труда	20	36,5%	2	Концепция управления персоналом
3.	Качественное оказание услуг	16	29%	3	Управление качеством медицинской деятельности
4.	Достойная оплата труда	15	27,4%	4	Концепция управления персоналом
5.	Понятная и четко выстроенная внутренняя система поставок	15	27,4%	5	Взаимодействие с поставщиками
6.	Снижение негативного воздействия на атмосферный воздух	10	18,2%	6	Управление экологическими рисками
7.	Эффективное взаимодействие с заказчиком	9	16,4%	7	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
8.	Сохранение экосистем суши	8	14,5%	8	Управление экологическими рисками
9.	Благополучие персонала и социальные гарантии	7	12,7%	9	Концепция управления персоналом
10.	Соблюдение законодательства и работа в правовом поле	6	11%		Антикоррупционная политика
11.	Обучение и образование	2	3,6%		Обучение персонала
12.	Безопасные условия труда	2	3,6%		Подходы к управлению рисками
13.	Возможность карьерного роста	2	3,6%		Концепция управления персоналом
14.	Гендерное равенство	2	3,6%		Концепция управления персоналом
15.	Корпоративное волонтерство	2	3,6%		Работа с населением и местными сообществами
16.	Конфиденциальность и защита данных	2	3,6%		Антикоррупционная политика
17.	Внедрение ЦУР в бизнес процессы компании	2	3,6%		Управление устойчивым развитием
18.	Соблюдение прав человека	1	1,8%		Концепция управления персоналом
19.	Развитие отрасли удаленного здравоохранения	1	1,8%		Инициативы ЦКМ
20.	Противодействие коррупции	0	-		Антикоррупционная политика

Оценка значимости существенных тем

В оценке значимости ключевых тем в области устойчивого развития приняли участие 55 представителей заинтересованных сторон. Для большей наглядности мы отобразили список существенных тем и ранжировали их в соответствии со средней оценкой по итогам опроса.

Самой актуальной респонденты сочли тему **«утилизация медицинских отходов» (1)**, на втором месте оказались **«достойные условия труда» (2)**, на третьем - **«качественное оказание услуг» (3)**. Все эти темы мы отразили в соответствующих разделах данного отчета.

О компании

Краткая информация, ценности и цели 08
Цели в области устойчивого развития 09
Бизнес-модель 10
География операционной деятельности 11
Основные результаты в 2022 году 12

Краткая информация, ценности и цели

Краткая информация о компании

Группа компаний «Центр Корпоративной Медицины» — медицинский холдинг, предоставляющий полный спектр услуг в области охраны здоровья в России, странах СНГ и Юго-Восточной Азии. «ЦКМ» обеспечивает медицинское обслуживание на отдаленных промышленных объектах, в том числе на морских платформах, в районах Крайнего Севера и Арктики. Компания занимается организацией здравпунктов «под ключ», лицензирует их, оснащает необходимым оборудованием и медикаментами, подбирает медицинский персонал и обучает его в соответствии с международными стандартами оказания экстренной догоспитальной помощи.

ГК «ЦКМ» включает в себя 15 юридических лиц.

Действующие проекты «ЦКМ» есть в 21 регионе России и 4 странах Центральной и Юго-Восточной Азии. В 2021 году мы стали медицинским провайдером на крупнейшем проекте транспортировки газа на востоке России — проекте «Сила Сибири», и продолжаем уверенно работать на этом направлении в настоящее время.

В управлении компании 183 удаленных объекта, 3 клиники, 6 симуляционных медицинских центров, телемедицинский колл-центр, аптека, собственный автопарк, фабрика по пошиву спецодежды для медицинских сотрудников. Общая численность персонала составляет 1023 человека.

В 2020 году компания подписала Глобальный Договор ООН и интегрировала в свои бизнес-процессы SDG-подход и принципы Устойчивого развития. Забота об окружающей среде, корпоративная социальная ответственность, цепочка ответственных поставок, равные права в труде — это то, что позволяет компании развиваться и занимать лидирующие позиции в отрасли.

Головной офис компании находится в Томске, в задачи компании входит развитие Томской области как «устойчивого» региона с активными SDG-практиками и достойным местом на международной арене.

Ценности компании

Человеческий капитал

- Уважение личных прав и интересов сотрудников
- Справедливая оплата труда в соответствии с достигнутыми результатами и сложностью выполняемых задач
- Создание условий для профессионального роста
- Формирование здоровой корпоративной культуры
- Предоставление равных возможностей

Качество медицинской помощи

- Главная цель нашей работы — сохранение жизни и здоровья людей
- Мы оказываем эффективную и своевременную помощь
- Добиваемся результативности лечения
- Оптимально используем имеющиеся ресурсы

Клиенториентированность

- Предлагаем смелые идеи и разрабатываем инновационные решения
- Стремимся развивать бизнес, учитывая потребности и ожидания наших клиентов
- Выполняем все договоренности и ориентируемся на результат

Честность и открытость

- Придерживаемся прозрачности — публикуем отчеты и рассказываем о новостях компании
- Соблюдаем законы и придерживаемся принципа нулевой терпимости к коррупции
- Открыто делимся нашим опытом и компетенциями

15
юридических лиц

21
регион России

183
удаленных объекта

1023
сотрудника

Цели в области устойчивого развития

Миссия и цели компании

Наша миссия — создать систему качественной и доступной медицинской помощи на удаленных объектах, направленную на повышение производственного долголетия, снижение заболеваемости и смертности.

Наша цель — развивать «ЦКМ» как рентабельную, устойчивую компанию, которая предлагает высококачественные медицинские услуги на рынке удаленного здравоохранения. При работе на промышленных площадках мы интегрируемся в программу заказчика **«0 смертей на производстве»** с помощью профилактики профзаболеваний и экстренного оказания первой помощи.

Основная задача: сохранение здоровья людей в контексте производственного долголетия.

В основе Политики в области устойчивого развития Центра корпоративной медицины лежат Цели устойчивого развития ООН.



Наибольший вклад мы сможем внести в цели:



Охрана здоровья и благополучия
Благополучие персонала является конкурентным преимуществом компании



Качественное образование
Самые большие инвестиции компании — это инвестиции в образование персонала



Достойная работа и экономический рост
Компания является крупным налогоплательщиком своего региона



Сохранение экосистем суши
Безопасному управлению отходами медико-санитарной деятельности уделяется большое внимание



Партнерство в интересах устойчивого развития
Стратегическое направление компании

Бизнес-модель

Операционные офисы компании

- Томск
- Москва
- Санкт-Петербург
- Тюмень
- Вунгтау, Вьетнам
- Ханой, Вьетнам
- Бишкек, Кыргызстан
- Нур-Султан, Казахстан
- Ташкент, Узбекистан

Обучающий симуляционный центр

- Томск
- Москва
- Санкт-Петербург
- Ташкент, Узбекистан
- Бишкек, Кыргызстан
- Нур-Султан, Казахстан

Швейная фабрика

- Краснодар

Медицинская инфраструктура

1 аптека, г. Томск

183 удаленных здравпунктов в управлении (1, 2 и 3 уровня)

24 автомобиля в автопарке

3 медицинские клиники

1 телемедицинский колл-центр в Москве

2 госпиталя в управлении

2 обсерватора в управлении

5 изоляторов в управлении

5 стран присутствия

183 структурных подразделения

1023 сотрудника

99637 обслуживаемого персонала

6 обучающих центров

₽ 9,8 млн инвестиции в обучение

География операционной деятельности



Условные обозначения:

- Медицинский кабинет
- Здравпункт
- Амбулатория
- Поликлиника
- Обсерватор
- Изолятор
- Аптека
- Операционный офис
- Учебный центр
- Швейный цех

Россия

1. Ямало-Ненецкий автономный округ
2. Ханты-Мансийский автономный округ
3. Ненецкий автономный округ
4. Сахалинская область
5. Республика Саха
6. Красноярский край
7. Томская область
8. Кемеровская область
9. Иркутская область
10. Тюменская область
11. Вологодская область
12. Волгоградская область
13. Мурманская область
14. Забайкальский край
15. Магаданская область
16. Республика Бурятия
17. Чукотский автономный округ
18. Камчатский край
19. Краснодарский край
20. Ленинградская область
21. Московская область

Казахстан
Астана

Вьетнам
Ханой
Вунгтау

Кыргызстан
Бишкек

Узбекистан
Ташкент

Основные результаты в 2022 году

Операционные результаты:

	2020	2021	2022	
Количество структурных подразделений	160	168	183	↑ 8%
Количество сотрудников	976	955	1023	↑ 7%
Количество обслуживаемого персонала	75000	86000	99637	↑ 15%
Количество юридических лиц	11	15	15	↓ 0%
Количество учебных центров	2	3	6	↑ 50%
Количество клиник	3	3	3	↓ 0%
Количество изоляторов	3	5	5	↓ 0%
Количество госпиталей	4	5	2	↓ 60%
Количество обсерваторов	6	5	2	↓ 60%
Количество операционных офисов	8	11	9	↓ 19%
Количество производственных предприятий	1	1	1	↓ 0%
Занимаемая площадь	5748 кв.м.	6025 кв.м.	8540 кв.м.	↑ 42%
Количество транспортных средств	19	20	24	↑ 20%
Количество мобильных зданий	25	28	26	↓ 8%

Финансовые результаты:

	2020	2021	2022	
Выручка	1648 млн ₽	2073 млн ₽	2095 млн ₽	↑ 1%
Выплачено заработной платы	538 млн ₽	783 млн ₽	775 млн ₽	↓ 2%
Налоговые отчисления	249 млн ₽	228 млн ₽	236 млн ₽	↑ 3,5%
Стимулирующие премиальные выплаты	1 млн ₽	9,2 млн ₽	7,2 млн ₽	↓ 22%
Выплаты ФСС заболевшим сотрудникам	0	4,47 млн ₽	5,22 млн ₽	↑ 16%
Выплаты ФСС работающим с COVID-19	0	47,5 млн ₽	24,3 млн ₽	↓ 49%
Инвестиции в просветительскую деятельность	0	3 млн ₽	22 млн ₽	↑ 633%
Инвестиции в НИОКР	14,7 млн ₽	6,4 млн ₽	0 млн ₽	↓ 100%

Показатели в области устойчивого развития:

	2020	2021	2022	
Количество сотрудников	976	955	1023	↑ 7%
Инвестиции в обучение сотрудников	2,2 млн ₽	7,3 млн ₽	9,8 млн ₽	↑ 34%
Стимулирующие премиальные выплаты	1 млн ₽	9,2 млн ₽	7,2 млн ₽	↓ 22%
Гендерный баланс (мужчины / женщины)	46/54	53/47	49/51	
Гендерный баланс топ-менеджмента (мужчины / женщины)	63/37	55/45	53/47	
Углеродный след (кгCO^2e)	29461	30708	38213	↑ 24%
Налоговые отчисления	249 млн ₽	228 млн ₽	236 ₽	↑ 3,5%
Инвестиции в просветительскую деятельность	0 ₽	3 млн ₽	22 млн ₽	↑ 633%
Количество бесплатно проведенных курсов по базовой реанимации (BLS)	3 курса (18 человек)	13 курсов (75 человек)	35 курсов (215 человек)	↑ 169%
Количество бесплатно проведенных мероприятий (конференции, круглые столы, вебинары)	5	17	17	
Проект медиа издания «Трудовая оборона», количество опубликованных материалов		запуск	217 материалов	
Деятельность представительства Национального Совета по корпоративному волонтерству			3 мероприятия 35 курсов	

Устойчивое развитие

Подход к устойчивому развитию 14
Стратегия устойчивого развития 15
Взаимодействие с заинтересованными сторонами..... 20

Подход к устойчивому развитию

Устойчивое развитие в компании

В феврале 2020 года компания «Центр корпоративной медицины» стала участником Глобального договора ООН. С этого момента, компания начала внедрять цели устойчивого развития в свою стратегию.

В качестве значимых направлений, где будут внедряться изменения в бизнес-процессах, определены:

- персонал, достойные условия и оплата труда
- система безопасного управления отходами медико-санитарной деятельности
- предоставление качественных услуг здравоохранения

Модель корпоративного управления в области устойчивого развития

Генеральный директор (собственник компании)

↓

Департамент по развитию
Отдел по устойчивому развитию

↓

Проектная группа по внедрению стратегии устойчивого развития
Координаторы стратегии устойчивого развития
в структурных подразделениях

↓

Владельцы бизнес-процессов

Обязанности

Генеральный директор

- Контроль интеграции ESG-критериев в бизнес-стратегию.
- Контроль за постановкой задач в сфере ESG.
- Определение актуальных для отслеживания показателей (KPI)
- Контроль достижения результатов.

Директор по развитию

- Разработка и утверждение стратегий и политики.
- Постановка целей и задач в сфере ESG.
- Определение KPI.
- Мониторинг результатов.
- Контроль за коммуникациями и отчетностью в сфере ESG.

Координаторы стратегии устойчивого развития в структурных подразделениях

- Реализация программ.
- Отчет о результатах.
- Выполнение KPI.



Стратегия устойчивого развития

ЦУР №3. Хорошее здоровье и благополучие.

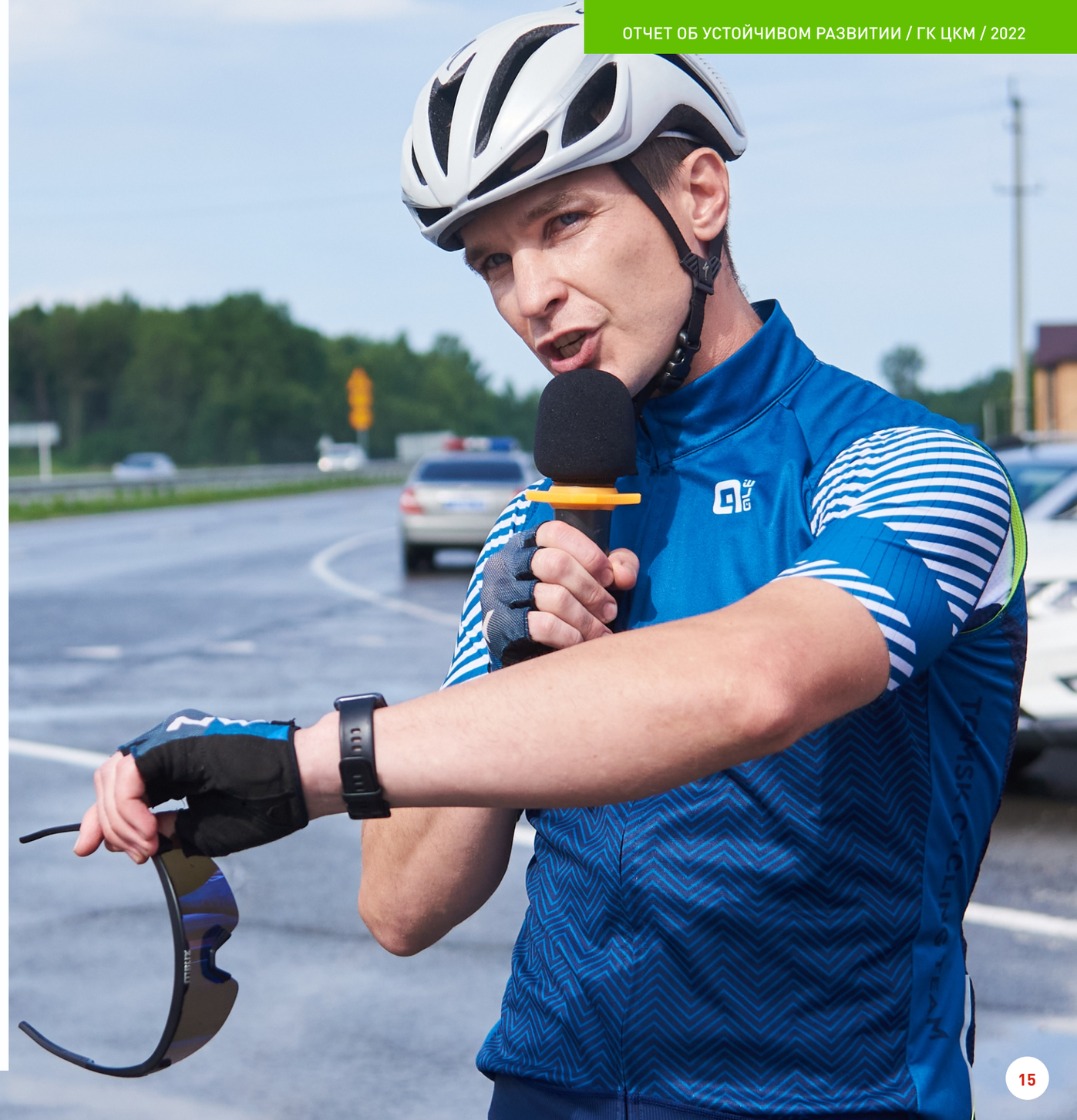
Основные достижения за 2022 год:

- Все сотрудники компании получают дисконт на обслуживание в собственных клиниках.
- Предоставляется материальная помощь сотрудникам компании.
- Все сотрудники застрахованы от несчастных случаев на производстве.
- Сотрудники компании обеспечены комплектами специальной одежды из новой, усовершенствованной линейки.
- Компания поддержала инициативу сотрудников и приняла участие в спортивных мероприятиях «Гонка героев» и «Стальной характер».
- Внедрена Медицинская Информационная Система (МИС) на 103 объектах, что позволило оптимизировать основные бизнес-процессы на местах.
- Рабочие места офисов и филиалов оборудованы по стандартам «умного офиса» (установлены датчики движения и освещенности, сенсорные смесители для воды).



Долгосрочные цели:

- Увеличить размер заработной платы сотрудникам компании до уровня «выше среднего» по отрасли.
- Внедрить новую организационную структуру на удаленных фельдшерских здравпунктах и врачебных амбулаториях с соответствующей системой мотивации.



Стратегия устойчивого развития

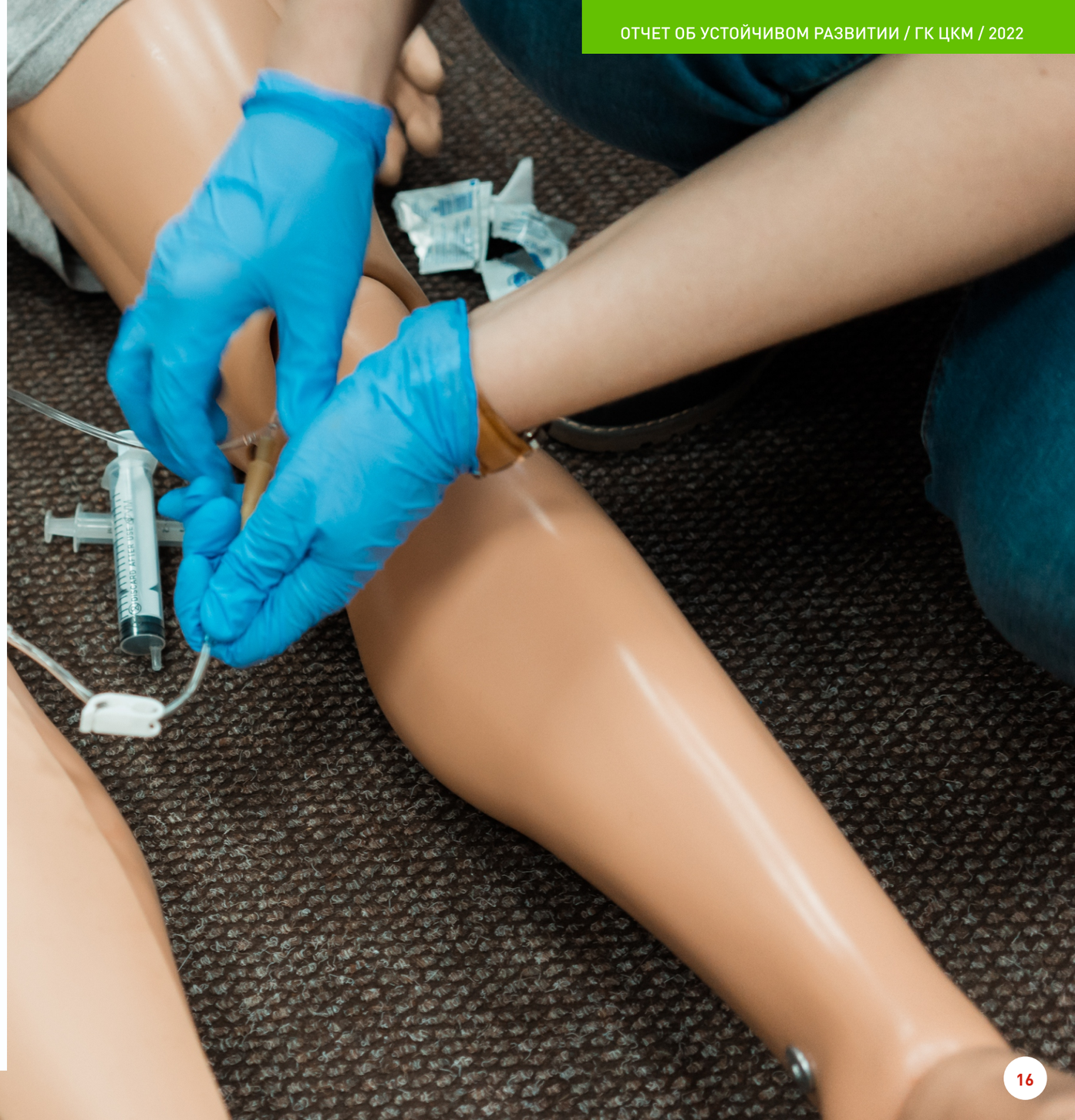
ЦУР №4. Качественное образование.

Основные достижения за 2022 год:

- Открыты 3 новых обучающих симуляционных центра в Азии (Узбекистан, Кыргызстан, Казахстан).
- Открыт новый чаптер по ITLS в г.Санкт-Петербурге .
- Расширена линейка курсов в учебных центрах. Запущены курсы «Первая помощь», «Остановка кровотечений», «ITLS Basic», «Immediate Life Support», «Pediatric Advanced Life Support»
- Совместно с Сибирским государственным медицинским университетом разработана программа постдипломной подготовки «Организация оказания медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения». Обучение по этой программе прошли 70 человек.

Долгосрочные цели:

- Открыть на базе Сибирского государственного медицинского университета факультет удаленного здравоохранения.
- Расширить линейку курсов.
- Разработать и внедрить дистанционные форматы обучения.



Стратегия устойчивого развития

ЦУР №8. Достойная работа и экономический рост.

Основные достижения за 2022 год:

- Выплачена заработная плата в размере 775,3 млн. рублей.
- Организовано получение федеральных субсидий на соответствующие стимулирующие выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку медработникам частной компании, оказывающим медпомощь сотрудникам удаленных промышленных объектов с новой коронавирусной инфекцией в размере 24,3 млн. рублей.
- Организовано получение страховых выплат медицинскими работниками, перенесшим новую коронавирусную инфекцию в размере 5,2 млн. рублей.
- Проведена индексация з/п.
- Произведены дополнительные стимулирующие выплаты сотрудникам компании на сумму 7,2 млн рублей.
- Предоставлена возможность повышения квалификации за счет работодателя со 100% оплатой обучающих курсов.
- Рассмотрено 37 обращений сотрудников компании на «Горячую линию».
- Проведено 22 внутренних выездных аудита с последующими рекомендациями по улучшению работы.
- Проведено 55 ВКС с подробным разбором 330 клинических случаев.
- Проведено 49 занятий в дистанционном режиме по вопросам оказания медицинской помощи.











Долгосрочные цели:

- Стать лидером в рейтинге работодателей в сфере удаленного здравоохранения.
- Повысить уровень вовлеченности сотрудников в инициативы компании.

Стратегия устойчивого развития

ЦУР №15. Сохранение экосистем суши.

Основные достижения за 2022 год:

- В процессе реализации пилотный проект по разработке портативного утилизатора с функцией переработки медицинских отходов.
- Внедрена система управления отходами медико-санитарной деятельности на удаленных объектах.

Долгосрочные цели:

- Ноль отходов, переданных на полигонное захоронение.
- Приобретение автомобилей скорой помощи с наиболее экологичными показателями работы.
- Увеличение количества перерабатываемых автомобильных аккумуляторов и покрышек.
- Организация посадок леса.



Стратегия устойчивого развития

ЦУР №17. Партнерство в интересах устойчивого развития.

Основные достижения за 2022 год:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

- Совместно с Ассоциацией «Институт отдаленного здравоохранения» проведено 13 вебинаров и круглых столов.
- Проект онлайн медиаиздания «Трудовая оборона» для специалистов, занятых в сфере охраны труда удаленных промышленных площадок стал
  - лауреатом премии DIGITAL AWARDS 2022 в номинации Digital Media & Инструменты в категории «Иллюстрации / графика»
  - лауреатом конкурса «Лучшее корпоративное медиа 2022» в категории «Лучшее медиа в сфере КСО»
  - бронзовым призером премии MedMen Healthcare Creative Digital Awards 2022 в номинации «MEDIA».
- Для членов Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики» проведено бесплатное обучение базовой сердечно-легочной реанимации (BLS). За 2022 год проведено 35 курсов, обучено 215 добровольцев.
- Организована работа корпоративных волонтеров с Томскими благотворительными фондами «Меркурия» и «Фонд им. Алёны Петровой».
- Активное участие в мероприятиях Ассоциации Глобального Договора ООН в России

Долгосрочные цели:

- Открыть факультет удаленного здравоохранения на базе Сибирского государственного медицинского университета.
- Активно продвигать Повестку Национального Совета по корпоративному волонтерству.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

В своей работе мы на ежедневной основе взаимодействуем с широким кругом заинтересованных сторон. Мы верим, что поддержание регулярного диалога позволяет нам успешно создавать ценность и обеспечивать рост бизнеса в долгосрочной перспективе.

Мы выделяем семь ключевых групп заинтересованных сторон

- учредители компании;
- сотрудники;
- заказчики (компании – заказчики услуг);
- персонал удаленных промышленных площадок (конечные получатели услуг);
- правительство и регулирующие органы;
- профессиональные Ассоциации, НКО и сообщества;
- ВУЗы
- поставщики.

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Формат взаимодействия	Показатели за 2022 год
Учредители компании	Информирование учредителей о деятельности ГК, текущих и финансовых результатах в инициативы компании.	Личные встречи. Конференц-звонки. Публикация отчетов. Презентации с обоснованием видения рынка и развития компании.	Проведены публичные отчеты генерального директора по устойчивому развитию и финансовым показателям. Проведен ряд закрытых встреч по обсуждению стратегии и тактики развития компании. Утвержден портфель инвестиционных проектов.
Сотрудники	Повышение уровня благополучия персонала, их удержание и вовлечение. Получение обратной связи о работе в компании и проблемах сотрудников. Повышение эффективности и качества работы медицинских сотрудников. Повышение квалификации. Стимулирование мотивации сотрудников. Создание механизма удержания ключевых сотрудников в компании. Развитие корпоративной культуры. Информирование сотрудников о деятельности компании, ее миссии, ценностях, целях и задачах.	«Горячая линия» — анонимный и безопасный инструмент получения обратной связи. Организованы супервизии — подробные разборы клинических случаев и кейсов с привлечением узких специалистов. Бесплатное обучение сотрудников компании на курсах экстренной догоспитальной помощи по международным стандартам (BLS, ACLS, ITLS). Ежегодный конкурс «Профессионал года» с определением лучших сотрудников по профессии «врач», «фельдшер», «медсестра», «санитар-водитель». Внутренний сайт и социальные сети. Рассылка электронных сообщений от имени компании. Анкетирование и внутренние опросы для сбора обратной связи.	За последние год на «горячую линию» получено 37 обращений, каждое из которых подробно рассмотрено. Проведено 55 супервизий, на которых рассмотрено 330 клинических случаев. 562 сотрудника прошли обучение на курсах BLS, ALS, ITLS. 24,2 млн руб выплачено сотрудникам компании, работающим с коронавирусными пациентами из ФСС. 5,2 млн руб выплачено медицинским работникам компании, перенесшим заболевание Covid-19. 7,2 млн руб потрачено на дополнительные денежные премии для сотрудников. 15 сотрудников получили награду «Профессионал года» и денежную премию. Опубликовано 77 новостей на сайте компании. Внедрена медицинская информационная система, которая позволяет оптимизировать бизнес процессы.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Формат взаимодействия	Показатели за 2022 год
Заказчики	Сохранение здоровья работающего населения на промышленных площадках. Выполнение договорных обязательств качественно и в срок. Качественное управление здравпунктами. Установление диалога и получения обратной связи для улучшения качества услуг. Повышение осведомленности о профессиональных стандартах, алгоритмах, о новостях и инновациях в отрасли.	Регулярные совещания, ВКС, личные встречи и звонки. Закрепление медицинских директоров и кураторов за определенными объектами, что позволяет им «погружаться» в ситуацию на каждом объекте и управлять ей. Постоянные внутренние аудиты на обслуживаемых площадках. Ежемесячные отчеты о проделанной работе. Проведение вебинаров и круглых столов для заказчиков. Информирование о стандартах, новостях и успешных кейсах через собственное медиаиздание. Анкетирование и постоянный мониторинг индекса потребительской лояльности (NPS).	125 локаций пролицензированы с указанием работ и оказываемых услуг. Организовано 357 санитарных эвакуаций. 17 спасенных жизней: 3 успешных реанимации и 14 успешно проведенных тромболизиса. На 103 объектах внедрена медицинская информационная система (МИС). Проведено 22 внутренних аудита. Проведено 13 вебинаров по актуальным темам. Индекс потребительской лояльности (NPS) равен 65%. Опубликовано 217 материалов в онлайн медиаиздании «Трудовая оборона» о профилактике заболеваний и травм, а также помощи при различных состояниях.
Персонал удаленных промышленных площадок	Оказание первой неотложной помощи. Повышение осведомленности работников о здоровье, здоровом образе жизни, безопасности на работе. Формирование групп риска по сердечно-сосудистым заболеваниям и разработка программ профилактики.	Профосмотры. Предсменные, предрейсовые и послерейсовые осмотры. «Эксперт-скрининг» — скрининг на выявление факторов риска возникновения сердечно-сосудистых заболеваний. Первая догоспитальная помощь. Вакцинация. Санитарно-просветительская работа: лекции, мастер-классы, информационные доски с листовками и флаерами, видео-материал. Обучающие курсы «медицинский помощник» для работников промышленных объектов без медицинского образования. Учебные тренировки.	Более 6,5 млн профосмотров. 1760 телемедицинских консультаций узких специалистов. Все здравпункты оснащены информационными досками и раздаточным материалом. Внедрение системы выявления риска сердечно-сосудистых заболеваний с последующей профилактикой.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Формат взаимодействия	Показатели за 2022 год
Правительство и регулирующие органы	Установление диалога с целью формирования повестки по развитию удаленного промышленного здравоохранения в России. Поддержка медицинских сотрудников компании, работающих с коронавирусными больными через дополнительные выплаты ФСС. Мониторинг нормативно-правовых изменений в сфере здравоохранения. Сотрудничество по противодействию пандемии, вызванной COVID-19.	Круглые столы и панельные дискуссии, конференции. Официальные письма и обращения. Переговоры очные и заочные по ВКС.	Участие в 2 выставках с софинансированием со стороны РЭЦ. 24,2 млн руб. выплачено сотрудникам компании, работающим с коронавирусными пациентами из ФСС. 5,2 млн руб. выплачено медицинским работникам компании, перенесшим заболевание Covid-19.
Профессиональные ассоциации, НКО и сообщества	Адаптация лучших российских и международных практик для ответственного ведения бизнеса. Обмен опытом и экспертизой. Содействие развитию прозрачного и ответственного рынка удаленного здравоохранения в России. Снижение смертности от сердечно-сосудистых заболеваний через популяризацию правил оказания первой помощи.	Конференции, круглые столы, вебинары, организация собственных мероприятий. Соглашения о партнерстве и о намерениях. Совместные проекты. Бесплатные курсы первой помощи.	Компания приняла участие в 40 мероприятиях. Подписано 7 меморандумов о сотрудничестве. Организованы совместные проекты с благотворительными фондами «Меркурия», «Фонд им. Алёны Петровой». Проведено 35 бесплатных курсов по первой помощи, на которых обучено 215 волонтеров-медиков.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Цель взаимодействия	Формат взаимодействия	Показатели за 2022 год
ВУЗы	Совместная организация курсов экстренной догоспитальной помощи с выдачей сертификатов международного образца на базе университетов. Совершенствование образования в области удаленного здравоохранения через разработку программ повышения квалификации. Содействие научным исследованиям в области удаленного промышленного здравоохранения.	Совместные курсы и программы повышения квалификации медицинских сотрудников в области удаленного здравоохранения. Научные исследования.	Запущена программа повышения квалификации медицинских работников «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» на базе опорного медицинского университета СибГМУ».
Поставщики	Обеспечение стабильных и своевременных поставок медикаментов, расходных материалов и медицинского оборудования. Постоянное повышение эффективности цепочки поставок. Поддержание высоких стандартов деловых отношений, основанных на доверии и уважении.	Диалог с поставщиками через личные встречи и ВКС коммуникации. Презентации продукции (в офисе компании, на выставках, B2B встречах). Электронная система документооборота. Своевременные платежи и выполнение всех обязательство по договору поставки.	Переход на использование лекарственных препаратов и медицинского оборудования российского производства в полном объеме. Изменение бизнес-процессов и выстраивание новых цепочек поставок. Разработка новых критериев выбора Поставщиков.

Ответственное ведение бизнеса

Управление устойчивым развитием ... 25
Управление качеством медицинской деятельности ... 26
- Основные показатели деятельности ... 26
- Качественная медицинская помощь ... 27
- Обучение персонала ... 28
- Доступность помощи, телемедицина ... 30
- Информационные технологии ... 31
- Подходы к управлению рисками ... 32

Взаимодействие с поставщиками ... 34
Управление экологическими рисками ... 35
Концепция управления персоналом ... 39
Антикоррупционная политика ... 43
Партнерство в интересах устойчивого развития ... 44
Работа с населением и местными сообществами ... 45
Инициативы ЦКМ ... 46
Планы на 2023 год ... 48

CCM | CENTER OF CORPORATE MEDICINE

Управление устойчивым развитием

Устойчивое развитие

В феврале 2020 года компания «ЦКМ» стала участником глобального договора ООН. Компания подтвердила намерение интегрировать 10 принципов соглашения в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды, борьбы с коррупцией и Цели устойчивого развития в свою бизнес-стратегию и в операционную деятельность.

Деятельность в области устойчивого развития основывается на внедрении ESG принципов в основные бизнес процессы.

E	S	G
Экология	**Корпоративно-социальная ответственность**	**Управление**
охрана окружающей среды, безопасное управление медицинскими отходами	персонал, охрана труда и местные сообщества	операционная эффективность, инновации, антикоррупционная политика

Следование ESG принципам мы считаем не только вопросом имиджа, но и конкурентным преимуществом.

Мы ведем открытую медиаполитику и рассказываем о проектах компании через СМИ и социальные сети, а нефинансовую отчетность ежегодно публикуем на сайте компании и на сайте Глобального договора ООН. Свою деятельность в области устойчивого развития мы выстраиваем, опираясь на внешние и внутренние положения и стандарты работы, которые, по мере необходимости, мы пересматриваем и улучшаем.

Внешние стандарты и принципы, на которые опирается Копания:

- Принципы Глобального договора ООН.
- Цели устойчивого развития ООН.
- Положения Социальной хартии российского бизнеса.
- Положения Международного стандарта ISO 9001.

Внутренние стандарты и положения, которые регулируют деятельность Компании в области устойчивого развития:

- Политика в области прав человека.
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.
- Положение по социальной политике.
- Политика в области качества (стандарты, алгоритмы, рапорты).
- Политика информационной безопасности.
- Политика в отношении обработки персональных данных.

Анализ удовлетворенности потребителей

Основным индикатором качества взаимодействия компании с клиентами является уровень удовлетворенности потребителей. Исследования проводятся ежегодно. Анкета состоит из 10 вопросов, но основной показатель для замера – это индекс NPS, расшифровывается как Net Promoter Score, что означает «индекс потребительской лояльности».

Показатель NPS за 2022 год равен 65%. Сильные стороны компании, на которые обращают внимание клиенты — оперативность, лояльность, гибкость в решении задач, качественное выполнение работ, квалифицированный персонал. Вопросы, которые требуют проработки со стороны клиента и компании — предоставление дополнительных услуг в области охраны труда.

Управление качеством медицинской деятельности

Основные показатели деятельности

	2021	2022	
Количество удаленных объектов на конец года	168	183	+8%
Количество медицинских объектов, в работу которых интегрирована МИС	44	103	+134%
Проведено санитарно-эпидемиологических экспертиз, объектов	29	28	-4%
Оформлено санитарно-эпидемиологических заключений, объектов	24	26	+8%
Лицензировано новых объектов	16	16	+0%
Внутренние выездные аудиты	15	22	+46%
Количество обращений в здравпункты	> 101 тыс	> 80 тыс	-21%
Количество медосмотров	> 6,5 млн	> 4 млн	-39%
Количество обращений в КЦ по случаям	3476	3664	+5%
Количество консультаций по случаям	1018	1760	+72%
Количество авиационных санитарных эвакуаций	343	357	+4%
Количество проведенных супервизий (разбор клинического случая)	41	55	+34%
Разобрано случаев	227	330	+45%
Количество проведенных занятий по актуальным вопросам оказания медицинской помощи	29	49	+68%
Оформлено листков нетрудоспособности	1460	2263	+55%
Проведено расследований по фактам заболевания медицинских работников COVID-19	88	102	+15%
Администрировано выплат ФСС по фактам заболевания медицинских работников COVID-19	4,47 млн	5,23 млн	+17%
Администрировано спец. социальные выплат ФСС за работу с COVID-19	> 47,5 млн	> 24 млн	-50%



Увеличение связано с ростом количества здравпунктов, которые могут выдавать листки нетрудоспособности.

Управление качеством медицинской деятельности

Качественная медицинская помощь

Медико-санитарная помощь неудовлетворительного качества приводит к расходованию значительных ресурсов и причиняет вред здоровью населения, уничтожая человеческий капитал и снижая продуктивность. Качественные медицинские услуги не только предотвращают заболевания и помогают формировать здоровое общество, но и укрепляют человеческий капитал и здоровье экономики.

Основные показатели качества, применяемые в компании

Качественная медико-санитарная помощь – это правильная помощь, оказываемая в нужное время координированным образом, отвечающая потребностям пользователей услуг и обеспечивающая сведение к минимуму вреда и неэффективного расходования ресурсов

В основе качественной медико-санитарной помощи мы выделяем следующие характеристики:

- Эффективная, своевременная и безопасная помощь
- Ориентированность на людей и удовлетворение потребностей пациентов
- Эффективное использование ресурсов
- Результативность лечения

Меры, принимаемые компанией, по повышению качества медико-санитарной помощи

Качество – это сложное и многогранное понятие. Для его улучшения необходимо применять комплекс определенных мер.

Мы выделяем следующие направления работы, которые ведут к повышению качества оказываемых услуг:

1. Непрерывное и постоянное обучение персонала по международным стандартам ITLS (протокол оказания догоспитальной помощи пострадавшим с травмой) и ALS (протокол поддержания сердечной деятельности).
2. Внедрение международных стандартов в работу и их интеграция в законодательную базу.
3. Информирование и обучение немедицинских работников навыкам оказания первой помощи при ЧС.
4. Использование инновационных технологий.
5. Разработка и внедрение на производстве программ управления рисками: расширенный медосмотр, программы профилактики профзаболеваний, создание регистров.
6. Осуществление контроля качества медицинской деятельности и регулярных внутренних аудитов.
7. Создание стимулов (материальных и нематериальных) на основе показателей работы.



Управление качеством медицинской деятельности

Обучение персонала

Проведено обучение	2021	2022
Сотрудники компании	218	562
Сотрудники Заказчиков промышленных объектов	600	908



Многие компании сталкиваются с серьезной нехваткой медицинских кадров, а также с их низкой квалификацией. В настоящее время дефицит кадров в мировом масштабе достиг показателей в 2,5 млн врачей, 9 млн медсестер, 6 млн работников других специальностей.

Учитывая этот факт, мы считаем, что не все виды помощи на удаленных объектах должны оказывать врачи. Замещение врачей и расширение функционала среднего медицинского персонала давно используется в мировой практике, и это положительно отражается на качестве медицинской помощи. Обладая необходимыми знаниями, имея техническое оснащение и поддержку врача на дистанции, фельдшер может полностью закрыть потребность в оказании качественной медицинский помощи.

Опираясь на свой опыт, мы уверены, что в XXI веке важную роль в оказании высококачественной медико-санитарной помощи на удаленных объектах играют фельдшеры, медсестры, координаторы медицинской помощи, проект-менеджеры. Если повышать их квалификацию, можно добиться высокого качества медицинского обслуживания.

Внутри ГК «ЦКМ» функционируют подразделения «Арктик Медикал Трейнинг» и «АльфаМедТренинг», которые занимаются обучением и подготовкой медицинского и немедицинского персонала по оказанию экстренной и неотложной медицинской помощи по международным стандартам.

Это играет значительную роль в снижении уровня смертности работников на удаленных объектах в результате острых критических состояний или тяжелых травм.

Сохранность навыков после прохождения курсов составляет примерно 6 месяцев, поэтому мы придерживаемся системы постоянного и непрерывного обучения, а действующие сертификаты REM, ALS, BLS и ITLS наши сотрудники обновляют регулярно.

Обучение проходит по международным стандартам и протоколам с выдачей сертификатов ERC (European Resuscitation Council), ITLS (International Trauma Life Support), ASHI (American Safety & Health Institute).

В 2022 году медицинские работники ГК «ЦКМ» провели:

3 успешных реанимации

14 успешных процедуры тромболизиса

Это 17 спасенных жизней!

Управление качеством медицинской деятельности

Программы обучения

BLS provider / Basic Life Support / Базовая реанимация
Курс обучения сотрудников компании с медицинским и с немедицинским образованием базовым навыкам оказания первой помощи, сердечно-легочной реанимации, безопасного использования автоматического наружного дефибриллятора.

BLS instructor / Basic Life Support / Подготовка инструкторов
Подготовка инструкторов для курса базовой сердечно-легочной реанимации и безопасного использования автоматического наружного дефибриллятора.

ALS provider / Advanced Life Support / Расширенные курсы жизнеобеспечения
Курс для медицинских работников по оказанию расширенных реанимационных мероприятий, выявлению критических состояний и оказанию дальнейшей помощи.

ITLS provider / International Trauma Life Support / Догоспитальная помощь при травмах
Лекции и практические занятия по оказанию медицинской помощи пострадавшим с травмами, направленной на стабилизацию состояния травмированного пострадавшего и подготовки к медицинской эвакуации.

В рамках обучающего чаптера по ITLS постоянно ведется работа по переводу периодических изданий по ITLS на русский язык

REM provider / Remote Emergency Medicine / Курс оказания экстренной медицинской помощи на удаленных объектах
Курс оказания экстренной медицинской помощи в соответствующих условиях: на предприятиях нефтегазодобывающей отрасли и на морских судах. Предназначен для медицинского и не медицинского персонала компаний, занимающихся добычей полезных ископаемых на удаленных объектах.

Обучение по программе «медицинский помощник»
Внедрение на промышленной площадке программы, которая позволяет оперативно реагировать в ситуации ЧС и оказывать помощь своевременно и эффективно.

Когда на удаленном объекте происходит несчастный случай или случай острого заболевания: сотрудник сильно травмировался, потерял сознание или отравился — реакция на это должна быть незамедлительной — первая помощь должна быть оказана в течение первых четырех минут свидетелями происшествия. Осложнить ситуацию может не налаженное взаимодействие разных служб: подразделений компании, специалистов медицинской организации, служб, осуществляющих эвакуацию больного или пострадавшего и т.д. Чтобы этого не произошло, нужен план экстренного медицинского реагирования (ПЭМР) и обучение следованию этому плану, моделирование учебных тревог и различных сценариев.



Управление качеством медицинской деятельности

Доступность помощи, телемедицина

ГК «ЦКМ» активно развивает направление телемедицины.

Телемедицинские технологии предоставляют нам доступ к ведущим федеральным российским и зарубежным мультифункциональным лечебным центрам и специалистам любых клинических направлений по требованию пациента. Мы можем обратиться к специалистам за вторым врачебным мнением, интерпретацией данных инструментальной диагностики, корректировкой тактики диагностики и лечения, решением тактических вопросов, связанных с необходимостью эвакуации и госпитализации.

Телемедицинские технологии мы с успехом применяем на удаленных здравпунктах, которые находятся в условиях заполярья, на шельфовых проектах, то есть удаленно от медицинских центров. Мы круглосуточно проводим телемедицинские консультации врачей специалистов в целях удаленной поддержки, диагностики и координации оказания медицинской помощи в экстренных случаях с использованием специального оборудования.

Медицинские объекты оснащены оборудованием для связи с нашим круглосуточным телемедицинским колл-центром. В нашем штате всегда работает не менее пяти билингвальных операторов, которые могут проводить консультации на русском и английском языках.

Главная цель работы колл-центра — обеспечить консультацию «врач-врач»:
врач или фельдшер здравпункта получает консультацию узких специалистов центра для постановки правильного диагноза и результативного лечения.

Контактный центр размещается в обособленном офисе, оборудованном компьютерами с программным обеспечением «ВКС – Spontania enterprise» для осуществления телемедицинских консультаций, обмена файлами результатов ЭКГ, УЗИ и доступа к этим материалам в режиме реального времени. Обращения регистрирует CRM-система.

Мы организуем и проводим экстренные, срочные и плановые телемедицинские консультации, консилиумы, клинические разборы. Ежемесячно мы проводим тренинги по оказанию неотложной медицинской помощи.

Формат телемедицинской консультации обеспечивает нам доступ к более чем 25 специалистам любых клинических направлений. Мы можем оперативно решать тактические вопросы, связанные с необходимостью эвакуации и госпитализации клиентов, проводить эвакуации и вести больных до момента выписки.

	2021	2022
Количество обращений в контактный центр	3476	3664
Количество консультаций узких специалистов	1018	1760
Количество организованных эвакуаций	343	357



Управление качеством медицинской деятельности

Информационные технологии

Управление качеством и безопасностью медицинской помощи невозможно без внедрения цифровых экосистем. Цифровые технологии планомерно захватывают все большее число ключевых элементов в здравоохранении. Медицина на удаленных объектах не исключение. Требование современного мира — анализ и принятие решений на основе больших данных. Сбор медицинских данных достаточно специфичен и сложен. К сожалению, нередко информация разрознена и не структурирована. Поэтому именно структурирование информации является одной из важнейших функций МИС.

Медицинская информационная система «Remote Health System»

Перед нами встала задача сбора, анализа и уточнения информации о состоянии здоровья персонала промышленного объекта. Для этой цели в 2021 году мы разработали собственную медицинскую информационную систему «Remote Health System» и постепенно стали внедрять ее на своих объектах.

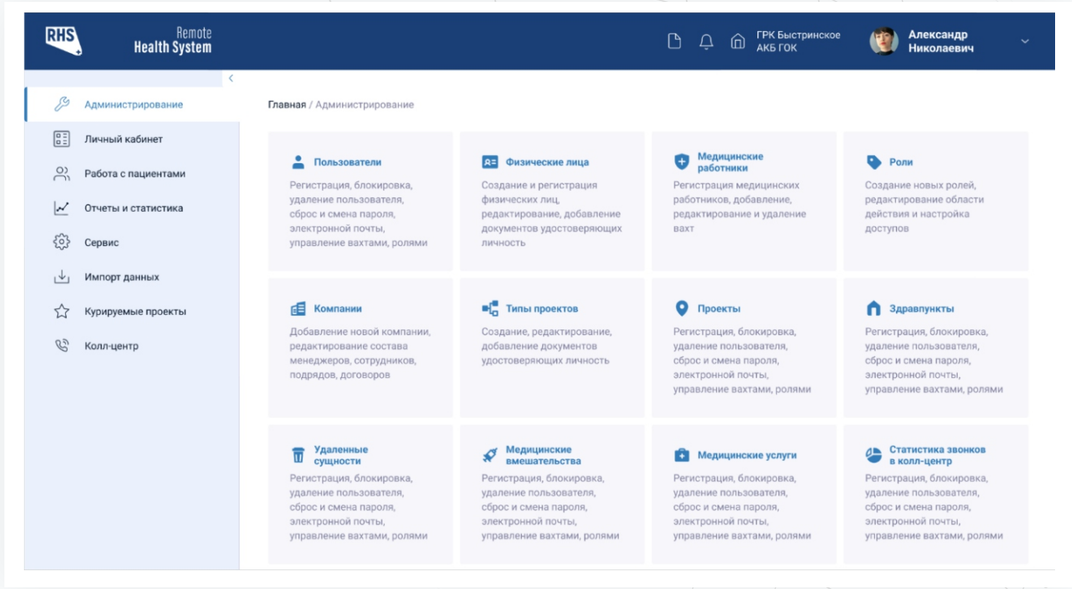
Главное преимущество внедрения — автоматизация управления медицинской службой, а именно:

- Ведение электронных медицинских карт.
- Интеграция с автоматизированными системами Заказчика (1С, ЭСМО) и ЕГИСЗ.
- Автоматическое определение групп здоровья.
- Медико-статистическая отчетность в режиме реального времени.
- Увеличение скорости приема пациентов на 25% за счет автоматизации заполнения обязательных документов.

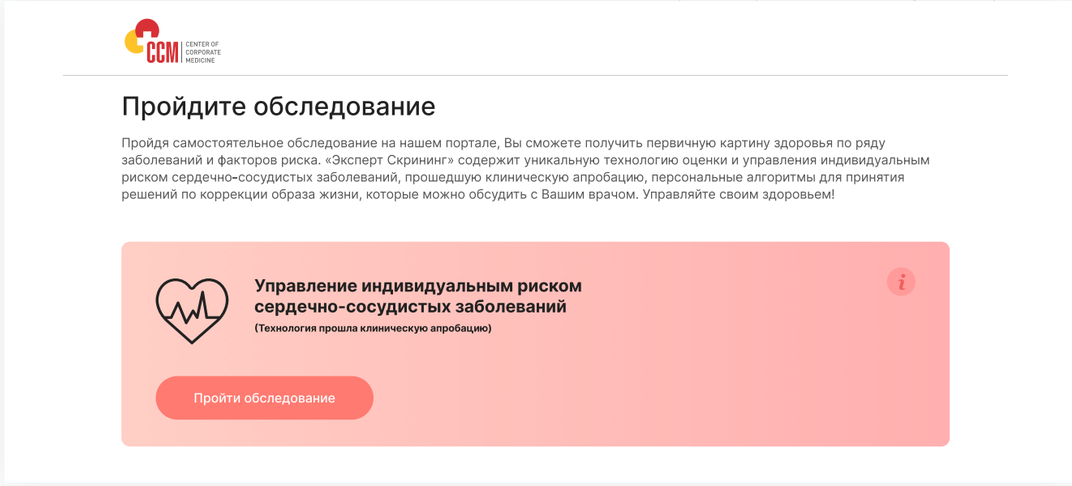
«Эксперт скрининг»

Развитие сердечно-сосудистых заболеваний приводит к прямым и непрямым потерям на производстве: снижению производительности, длительной нетрудоспособности, инвалидизации и смертности. Поэтому важно своевременно выявлять риски и проводить профилактические мероприятия.

В рамках пилотного проекта на нескольких удаленных здравпунктах была внедрена платформа «Эксперт скрининг». В течение месяца медицинские специалисты обследовали сотрудников объектов. По результатам формировался отчет с выделением групп высокого и очень высокого сердечно-сосудистого риска с целью его профилактики и снижения количества экстренных эвакуаций. Платформа отлично справилась с риск-анализом и послужила хорошим дополняющим инструментом для массового обследования с целью выявления сердечно-сосудистых заболеваний.



Медицинская информационная система «Remote Health System»



Сервис электронного скрининга

Управление качеством медицинской деятельности

Подходы к управлению рисками

Согласно исследованиям Международной Организации Труда, около 2,8 миллиона человек в мире ежегодно умирают на своих рабочих местах. И только 15% из них — от травм, полученных на производстве.

Главная цель компании: 0 смертей от профзаболеваний на производстве

Основная задача компании: сохранение здоровья людей в контексте производственного долголетия.

Снижаем риски возникновения заболеваний на производстве

Хорошие условия труда относятся к основным правам человека и основополагающим принципам Программы достойного труда. Все российские работодатели, так или иначе, сталкивались с необходимостью проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, согласно Приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

Наш опыт в проведении медицинских осмотров показал, что данный вид определения здоровья работающего населения является не совсем эффективным в силу разных причин. Перечень обязательных процедур и анализов не позволяет выявить конкретные заболевания, не учитывает специфику обследуемой группы населения, а также имеющиеся у обследуемого факторы риска (возраст, уровень физической активности, вредные привычки, наследственность и т.д.). Все это приводит к тому, что медосмотр сотрудник проходит, но риск угрозы его состояния здоровья остается высоким.

Для решения этой проблемы на объектах присутствия мы предлагаем усиленный входной контроль. Это тщательное медицинское обследование (или углубленный медосмотр) при трудоустройстве с присвоением сотрудникам категорий здоровья. Прохождение углубленного медосмотра можно организовать непосредственно на промышленной площадке без отрыва от производства (в компании есть выездная бригада медиков и необходимое оборудование) и, как вариант, за счет ДМС.

В рамках такого УМО, врачи определяют текущие проблемы со здоровьем и риск развития болезни или профпатологии. Некоторые из диагностированных состояний требуют сиюминутной реакции, другие — профилактики и изменения образа жизни, а какие-то не позволяют человеку занимать эту должность в текущий момент, чтобы не допустить развития болезни или других неприятных инцидентов.

Обеспечение трудовыми ресурсами

Многие компании сталкиваются с серьезной нехваткой медицинских кадров, а также с их низкой квалификацией. В настоящее время дефицит кадров в мировом масштабе достиг показателей в 2,5 млн врачей, 9 млн медсестер, 6 млн работников других специальностей. Учитывая этот факт, мы считаем, что не все виды помощи на удаленных объектах должны оказывать врачи. Замещения врачей и расширения функционала среднего медицинского персонала давно используется в мировой практике, и это положительно отражается на качестве медицинской помощи. Обладая необходимыми знаниями, имея техническое оснащение, и поддержку врача на дистанции, фельдшер может полностью закрыть потребность в оказании качественной медицинский помощи.

Опираясь на свой опыт, мы уверены, что важную роль в оказании высококачественной медико-санитарной помощи на удаленных объектах играют фельдшеры, медсестры, координаторы медицинской помощи, проект-менеджеры. Если повышать их квалификацию, можно добиться высокого качества медицинского обслуживания.

Внутри группы компаний «ЦКМ» есть подразделения «Арктик Медикал Трейнинг» и «АльфаМедТренинг», которые занимаются обучением и подготовкой медицинского и немедицинского персонала по оказанию экстренной и неотложной медицинской помощи по международным стандартам. Это играет значительную роль в снижении уровня смертности работников на удаленных объектах в результате острых критических состояний или тяжелых травм.

Мы понимаем всю сложность и специфику работы медицинского сотрудника на удаленном объекте: удаленность от инфраструктуры, неустойчивая связь, ответственность за жизнь и здоровье персонала объекта. Поэтому мы стараемся создавать такую среду, в которой сотрудник не остается «один на один» с проблемой, а в любой момент может получить консультацию, помощь и поддержку компании.

Перед заездом на объект сотрудники проходят обучение в наших симуляционных центрах, что позволяет дополнительно закрепить практические навыки оказания первой помощи. Все объекты в компании подключены к круглосуточному колл-центру. Это дает возможность врачу или фельдшеру на объекте в любой момент получить консультацию узкого специалиста для правильной постановки диагноза. Дополнительно в формате ВКС на еженедельной основе проходят подробные разборы клинических случаев. Такой формат работы повышает компетентность сотрудников и позволяет им более уверенно вести себя в той или иной чрезвычайной ситуации.

Управление качеством медицинской деятельности

Система оценки качества

В компании разработано «Положение о порядке организации и проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности».

Согласно этому документу, внутренний контроль качества (аудит) осуществляется с целью обеспечения прав граждан на получение медицинской помощи необходимого объема и надлежащего качества в соответствии с порядками оказания медицинской помощи, с учетом стандартов медицинской помощи и на основе клинических рекомендаций, а также соблюдения обязательных требований к обеспечению качества и безопасности медицинской деятельности.

Задачи, которые решает аудит:

1. Выявления и предотвращения рисков, создающих угрозу жизни и здоровью граждан.
2. Обеспечение и соблюдение прав граждан в сфере охраны здоровья при осуществлении медицинской деятельности.
3. Приведение оказания медицинской помощи к единым стандартам медицинской помощи.
4. Оценка соблюдения порядков проведения медицинских экспертиз, диспансеризации, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований.
5. Оценка соответствия оказываемой медицинской помощи критериям оценки качества медицинской помощи, а также рассмотрение причин возникновения несоответствия качества оказываемой медицинской помощи указанным критериям.
6. Выполнение медицинскими работниками всех инструкций в части обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности.
7. Предупреждение нарушений при оказании медицинской помощи.
8. Уровень удовлетворенности пациента.
9. Принятие управленческих решений по совершенствованию подходов к осуществлению медицинской деятельности.

В 2022 году ГК ЦКМ организовала и провела 22 внутренних аудита



Взаимодействие с поставщиками

Устойчивая цепочка поставок

Эффективное управление цепочкой поставок дает нам возможность быстро реагировать на сбои в операционной деятельности. Но чтобы цепочка поставок была по-настоящему устойчивой, в нее должна быть заложена возможность прогнозировать сбои и во многих случаях полностью их избегать.

Медикаменты и оборудование:

- В компании разработан внутренний стандарт по закупке медикаментов. Учитывая последние трудности, связанные с поставками сырья и медикаментов из-за рубежа, компания в 2022 году полностью пересмотрела стандарт и в 100% случаев перешла на закупку лекарственных препаратов российского производства.

- При выборе поставщика мы руководствуемся «Положением о закупках», тщательно анализируем ассортимент, стоимость и сроки. Ведение электронного документооборота является обязательным условием сотрудничества.

- Во избежание получения контрафакта лекарственных препаратов, компания подключилась к Федеральной государственной информационной системе «Мониторинг движения лекарственных препаратов» (ФГИС МДЛП или ИС «Честный знак»). Это система маркировки и отслеживания движения лекарственных препаратов на территории нашей страны. При подключении к системе, склады и здравпункты были оснащены необходимым оборудованием — ПК, ПО, регистраторы, сканеры, а бизнес-процессы учета и движения лекарств были перестроены. После внедрения системы, у нас полностью автоматизировался учет и упростился процесс инвентаризации. Учет лекарственных препаратов стал прозрачным, понятным и прогнозируемым, что позволяет нам правильно планировать закупки.

- Закупка оборудования происходит только при наличии регистрационного удостоверения — документа, который подтверждает, что оборудование для использования в медицинской сфере прошло регистрацию Росздравнадзора, и так же внесено в Государственный реестр.

Партнерство, основанное на высоких стандартах

Защита бренда и контроль рисков — ключевые задачи ГК «ЦКМ».

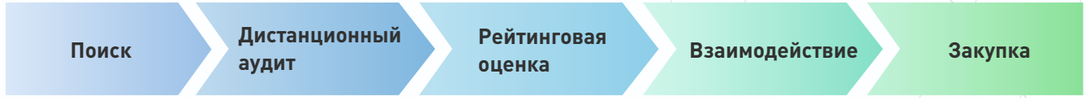
В своей деятельности мы руководствуемся основополагающими международными принципами ведения бизнеса и действующим законодательством РФ, и стремимся к установлению прочных и ответственных отношений со своими партнерами.

Мы надеемся, что наши поставщики, так же, как и наши сотрудники, несут на себе обязательства по соблюдению высоких этических и профессиональных стандартов работы, поскольку это — неотъемлемая часть нашего совместного успеха.

В планах ГК «ЦКМ» — разработка Политики деловой этики поставщиков, включая следующие стандарты:

- ведение бизнеса в соответствии с этическими принципами;
- добросовестность;
- обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- соблюдение прав человека и забота об окружающей среде.

Процедура выбора поставщиков:



Такая система дает нам следующие преимущества:

№1

Контроль затрат в режиме реального времени

№2

Формирование лояльности к бренду через качественное оказание услуг

№3

Минимизация рисков, связанная с использованием недоброкачественного продукта

Управление экологическими рисками

Безопасная утилизация медицинских отходов

Основная задача компании:

Безопасное управление медицинскими отходами имеет большое значение для предоставления высококачественной медицинской помощи, ориентированной на человека и охрану окружающей среды. Неправильная организация управления медицинскими отходами подвергает медицинских работников, осуществляющих обращение с отходами, и остальное сообщество риску инфицирования, токсического воздействия и получения травм. Это особенно актуально в условиях пандемии COVID-19.

Основные факты

Из общего количества отходов медико-санитарной деятельности, приблизительно 85% являются обычными неопасными отходами.

Остальные 15% считаются опасными материалами, которые могут быть инфекционными, химическими или радиоактивными.

По оценкам, в мире ежегодно производится 16 миллиардов инъекций, но не все иглы и шприцы удаляются после использования надлежащим образом.

В результате открытого сжигания медицинских отходов, проводимого в некоторых обстоятельствах, могут образовываться диоксины, фураны и другие токсичные загрязнители воздуха.

Благодаря мерам по обеспечению безопасного и экологически обоснованного удаления медицинских отходов можно предотвращать негативное воздействие таких отходов на здоровье и окружающую среду, в том числе в результате непреднамеренных выбросов опасных химических и биологических веществ, включая лекарственно устойчивые микроорганизмы, в окружающую среду, и тем самым защищать здоровье пациентов, работников здравоохранения и общее население.

(по данным ВОЗ)

Риски для здоровья

- травмы, нанесенные острыми предметами;
- токсическое воздействие фармацевтических продуктов, в частности, антибиотиков и цитотоксических препаратов, выбрасываемых в окружающую среду, и таких веществ, как ртуть или диоксины, во время обращения с медицинскими отходами или их сжигания;
- химические ожоги во время мероприятий по дезинфекции, стерилизации или обработке отходов;
- отравление и загрязнение окружающей среды токсичными элементами или компонентами, образующимися во время сжигания;
- термические травмы в связи с открытым сжиганием и работой установок для сжигания медицинских отходов;
- радиационные ожоги.

Категории медицинских отходов

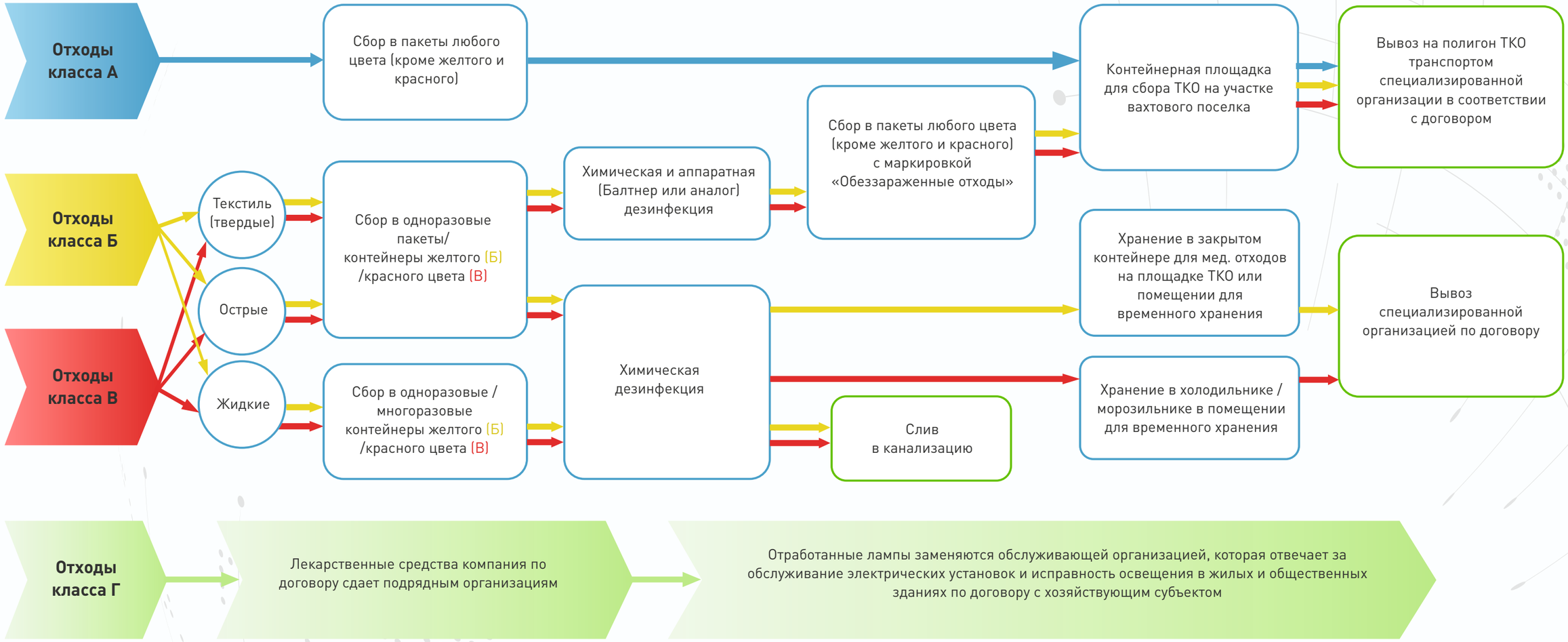
	2022
Отходы класса А, эпидемически безопасные отходы по составу приближенные к твердым бытовым отходам	7,78 т
Отходы класса Б и В, эпидемически опасные отходы	3,96 т
Отходы класса Г, отходы по составу близкие к промышленным отходам	0,03 т
Общее количество отходов, образованное от медицинской деятельности	**11,8 т**

Все отходы класса Б и В подвергаются обязательной дезинфекции в соответствии с санитарными правилами и нормами непосредственно на месте первичного сбора методом погружения в дезинфицирующий раствор или методом автоклавирования. Путем такого обеззараживания и деструкции мы переводим эти классы отходов в класс А, эпидемически безопасный.

Управление экологическими рисками

Безопасное управление медицинскими отходами

В процессе работы удаленных здравпунктов образуются медицинские отходы, которые классифицируются по классам (А, Б, В, Г). В компании действует Положение «Сбор, временное хранение, обеззараживание и транспортировка медицинских отходов» (редакция 30.03.2021). Это положение регламентирует порядок сбора, обезвреживания, временного хранения, транспортировки, учет и утилизацию медицинских отходов, образующихся в здравпунктах, согласно требованиям СанПиН 2.1.3684-21. Весь персонал, работающий на здравпункте предварительно проходит инструктаж по безопасному обращению с медицинскими отходами.

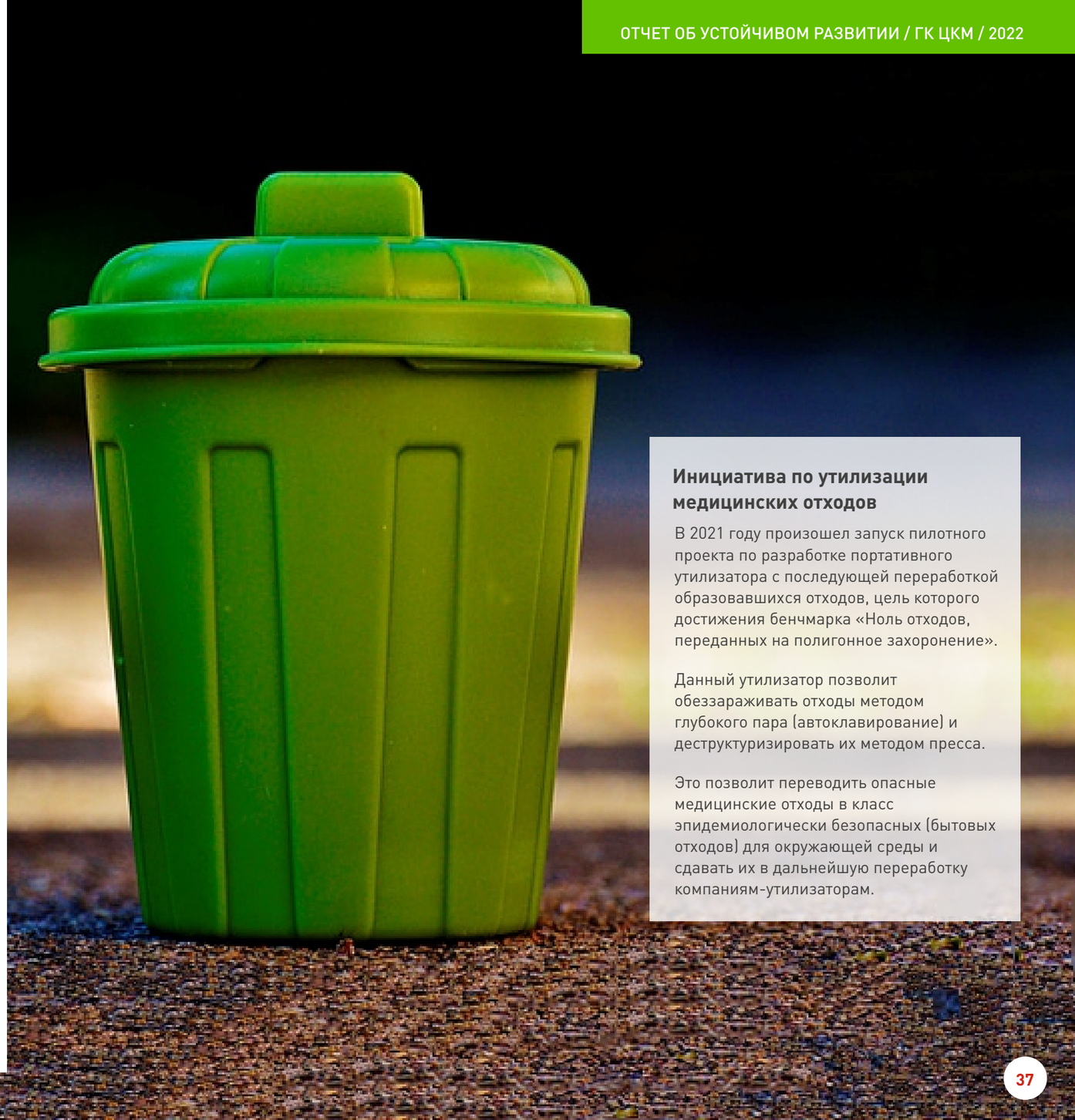


Управление экологическими рисками

Безопасная утилизация медицинских отходов

Наши действия в части обеспечения снижения негативного воздействия на окружающую среду:

- Утилизация по системе безопасного управления отходами медико-санитарной деятельности.
- Использование при сортировке и сборе медицинских отходов единой системы цветной маркировки — системы «трех контейнеров», визуально указывающей на потенциальный риск, который представляют отходы в данном контейнере.
- При выборе различных методов переработки отходов приоритет отдавать методам, которые помогают сократить до минимума формирование или высвобождение химикатов или опасных выбросов.
- На здравпунктах, с численностью обслуживаемого персонала до 300 человек, использовать химический метод обеззараживания. В качестве дезинфектора, отдавать предпочтение гипохлориту натрия (NaOCl), легко разлагающегося с выделением кислорода.
- На здравпунктах, с численностью обслуживаемого персонала от 300 до 1000 человек для обеззараживания использовать метод автоклавирования, при котором обезвреживание отходов осуществляется при использовании насыщенного пара под высоким давлением.
- На здравпунктах с численностью обслуживаемого персонала от 1000 человек использовать установки по утилизации отходов, где обеззараживание медицинских отходов осуществляется методом автоклавирования, после чего, под воздействием пресса происходит деструктуризация отходов.
- Передача на утилизацию сторонним организациям всех видов образующихся отходов.
- Сокращение количества инъекций, не вызванных необходимостью, или замена их на пероральные препараты.
- Использование только безртутных термометров.
- Сокращение потребления бумаги за счет внедрения электронного документооборота.
- Повышение приоритетности профилактики заболеваний.
- Продвижение инновационных моделей оказания помощи.



Инициатива по утилизации медицинских отходов

В 2021 году произошел запуск пилотного проекта по разработке портативного утилизатора с последующей переработкой образовавшихся отходов, цель которого достижения бенчмарка «Ноль отходов, переданных на полигонное захоронение».

Данный утилизатор позволит обеззараживать отходы методом глубокого пара (автоклавирование) и деструктуризировать их методом пресса.

Это позволит переводить опасные медицинские отходы в класс эпидемиологически безопасных (бытовых отходов) для окружающей среды и сдавать их в дальнейшую переработку компаниям-утилизаторам.

Управление экологическими рисками

Скорая помощь на страже экологии

В работе транспортного подразделения мы прибегаем к различным способам сокращения негативного воздействия на экологию.

В конце 2022 года наш автопарк насчитывал 26 транспортных средств, из них 20 — класса В (скорая помощь) и 1 класса С (реанимация). При этом средний возраст транспортного средства не превышает 3 года.

Для регулярного технического обслуживания мы используем только сертифицированные сервисные центры в соответствии с законодательством и нормами, установленными производителями автомобилей для транспортировки пациентов. Должностные обязанности водителей компании предусматривают ежедневный контроль состояния транспортных средств, в том числе и состояние выхлопной системы. При обнаружении серьезных неисправностей транспортное средство изымается из эксплуатации и направляется в ремонт.

Мы отказались от приобретения подержанной и устаревшей техники, а также не используем автомобили, выработавшие установленный производителями ресурс. Мы закупаем исключительно новые автомобили скорой медицинской помощи, соответствующие стандартам Евро-4 и Евро-5 и используем высококачественное топливо от ведущих производителей.

Учитывая сложные климатические условия работы, труднодоступные места и удаленность здравпункта, выбор транспортного средства для оказания первичной медико-санитарной помощи пал на вездеход «ТРЭКОЛ». Вездеход самостоятельно вырабатывает кислород и легко передвигается по снегам и болотам. Техника «ТРЭКОЛ», благодаря шинам со сверхнизким давлением, оказывает минимальное воздействие на грунт и окружающую растительность, практически не оставляя за собой колеи. А ее возможность передвижения в труднодоступных местах позволяет врачам оперативно оказывать первую медико-санитарную помощь.

Наши приоритеты в работе:

- приобретение транспортного средства класса не ниже Евро-5
- максимальный срок эксплуатации ТС не более 3 лет, далее замена на новое ТС
- передача аккумуляторов и шин в переработку для повторного использования

Сводные данные:

		2020	2021	2022	
Количество транспортных средств в собственности компании	шт	15	14	22	↑ 57%
Количество транспортных средств в аренде	шт	4	6	4	↓ 33%
Количество автомобилей с дизельным двигателем	шт	10	11	14	↑ 27%
Количество автомобилей с бензиновым двигателем	шт	9	9	12	↓ 33%
Количество приобретенных за год автомобилей с экологическим классом Евро-4	шт	5	0	2	↑
Количество приобретенных за год автомобилей с экологическим классом Евро-5	шт	10	2	2	↑ 0%
Количество арендованных автомобилей с экологическим классом Евро-5	шт	0	1	2	↑ 100%
Количество арендованных автомобилей с экологическим классом Евро-4	шт	2	5	3	↓ 40%
Общий километраж	тыс км	203	164,7	205	↑ 24%
Аккумуляторы, переданные для переработки и повторного использования	кг	40	38	8	↓ 79%
Суммарный выброс	кгCO^2e	29461	30708	38213	↑ 24%

Концепция управления персоналом

Стратегии в сфере управления персоналом

Одна из основных задач Группы Компаний — стать ценной компанией для своих сотрудников. Формирование и развитие человеческого капитала является частью плана стратегического развития компании и залогом ее долгосрочного успеха. Мы расширяем возможности корпоративного учебного центра, повышаем прозрачность системы вознаграждения, анализируем условия труда работников компании для последующего улучшения.

Всем медицинским сотрудникам компании, работающим на удаленных объектах, предоставляется: трансферы до места работы и обратно, жилье, питание, обязательный комплект спецодежды, страховка от несчастного случая. Всем сотрудникам компании предоставляются льготы на медицинское обслуживание в клиниках компании.

Большое внимание уделяется безопасности сотрудников. Обеспечение средствами индивидуальной защиты является неотъемлемой частью эффективной системы охраны труда на предприятии. В 2020 году мы приняли решение о разработке нового комплекта спецодежды для сотрудников. Учитывая, что большая часть персонала работает в условиях Крайнего Севера и пониженных температур, мы усовершенствовали дизайн спецодежды, заменили ткани и утеплители на более технологичные. В 2021 году мы запустили в производство новую линейку спецодежды, в 2022 году мы продолжили ее усовершенствование на основании анкетирования наших сотрудников. В дальнейшем мы планируем расширять линейку спецодежды, включая демисезонные комплекты и головные уборы.

В 2022 году компания в третий раз провела ежегодный конкурс «Профессионал года» среди медицинского персонала на удаленных объектах. Памятными подарками и денежными вознаграждениями были удостоены 15 лучших сотрудников в категориях «лучший врач», «лучший фельдшер», «лучшая медсестра», «лучший санитар-водитель».

В 2021 году была открыта «Горячая линия» для сотрудников компании. Данный канал обратной связи используется для приема жалоб и предложений от сотрудников компании. Все сообщения рассматриваются на конфиденциальной основе и подробно расследуются. За 2022 год было принято 37 запросов, что в 2 раза меньше запросов, полученных в 2021 году.

Показатели

₽ 9,8 млн инвестировано в обучение

1023 сотрудника

	2019	2020	2021	2022
Количество сотрудников	503	976	955	1023
Мужчины/женщины	41/59%	46/54%	53/47%	49/51%
Инвестиции в обучение	2,0 млн	2,2 млн	7,3 млн	9,8 млн
Количество сотрудников, прошедших обучение	156	172	218	218

Равные возможности:

Все сотрудники



Топ-менеджмент



Концепция управления персоналом

Права человека

ГК «ЦКМ» в своей деятельности придерживается Всеобщей декларации прав человека, Глобального договора ООН, Конвенции МОТ, Трудового кодекса страны присутствия.

Нормативно-правовые требования

Политика компании в области управления персоналом полностью соответствует трудовому законодательству страны присутствия и обеспечивает определяемые законом права, льготы и выплаты для всех сотрудников группы компаний.

Производственная безопасность и условия труда

«ЦКМ» стремится создать для своих сотрудников комфортную рабочую среду путем реализации комплексной программы по охране труда и технике безопасности, постоянного мониторинга качества условий труда и их улучшения, а также путем совершенствования рабочего процесса.

Обучение и развитие персонала

«ЦКМ» стремится предоставлять широкие возможности для профессионального и личностного роста сотрудников всех уровней. В Группе Компаний создан учебный центр, который имеет свою лицензию и закрывает потребности бизнеса в наличие нужных компетенций. Ежегодно около 200 медицинских сотрудников проходят обучение по международным протоколам оказания первой помощи с выдачей сертификатов ERC (European Resuscitation Council), ITLS (International Trauma Life Support), ASHI (American Safety & Health Institute). Ведущие инструкторы, прошедшие стажировку за рубежом, участвуют в создании учебных пособий и курируют курсы. Для повышения качества образования была создана своя система дистанционного обучения на платформе Moodle, которая позволила автоматизировать процесс обучения и повысить контроль качества.

В компании внедрена ERP система, на базе которой создана корпоративная библиотека. Сбор систематизированной информации является действенным инструментом в мотивации работников к обучению. Библиотека расширяет кругозор, повышает компетенции, а обсуждение понравившейся книги в кругу коллег способствует сплочению коллектива.

Эффективная мотивация и справедливое вознаграждение

В ГК «ЦКМ» действует справедливая, прозрачная система вознаграждения и мотивации. Она связывает индивидуальные цели сотрудников с целями всей компании.

ГК «ЦКМ» следит за рынком труда и заработных плат для каждой позиции, стремится внедрить в работу лучшие практики в области систем мотивации и вознаграждения.

Так система мотивации сотрудников удаленных объектов включает в себя надбавки за стаж работы в компании, за удаленность, условия и сложность работы на объекте, успешное прохождение внутренних обучающих курсов, корректное заполнение документации, проактивность сотрудника и т.д. В 2022 году была произведена индексация заработных плат.

Карьерный рост

Продвижение и развитие высокопотенциальных сотрудников является одним из ключевых аспектов в сфере работы с персоналом. При открытых топ-вакансиях и равных возможностях, преимущества отдается внутренним кандидатам.

Развитие управленческого потенциала

Для успешной реализации стратегии компании и достижения поставленных целей необходима сильная команда руководства, способная брать на себя ответственность и оперативно решать сложные задачи. В компании превалирует матричная система управления. Однако, для решения отдельных бизнес задач, была внедрена проектная система управления, которая позволила максимально использовать имеющиеся ресурсы, а также повысить гибкость и маневренность компании.

Конкурс «Профессионал года»

Ежегодно в компании проводится конкурс «Профессионал года» в 4 номинациях: «лучший врач», «лучший фельдшер», «лучший медбрат / лучшая медсестра», «лучший санитар-водитель». По итогам года оцениваются эффективность работы сотрудника. Качественные составляющие профессиональных компетенций переведены в четкие критерии с балльными оценками. Конкурсная комиссия проводит подсчет баллов и определяет победителей. Победители награждаются денежными призами. Положение о конкурсе опубликовано на сайте компании.

Концепция управления персоналом

Приоритеты компании

В своей деятельности компания уделяет большое значение привлечению и удержанию сотрудников, развитию их профессиональных качеств, соблюдению трудовых прав и стандартов, улучшению коммуникаций и системы обратной связи внутри компании.

Понимание стратегии и нашей общей цели

Для успешной реализации стратегии и достижения цели важно, чтобы сотрудники осознавали вклад каждого из них в результаты компании и разделяли ее устремления. Мы внедрили обстоятельный, системный подход к коммуникациям с персоналом и постоянно расширяем спектр каналов и инструментов для конструктивного диалога между сотрудниками и различными подразделениями компании.

Бренд работодателя

Мы ведем постоянную работу над обеспечением привлекательности компании для сотрудников. Для сотрудников мы предлагаем: договорные отношения, обучение, возможности карьерного роста, официальную конкурентноспособную заработную плату с гибкой системой вознаграждения, страхование, льготы на медицинского обслуживание.

Компания сотрудничает с ведущими университетами России: «РУДН», «МГУ», «СибГМУ». Совместно с Сибирским государственным медицинским университетом разработана программа постдипломной подготовки на базе Сибирского государственного медицинского университета по теме «Организация оказания медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения».
В планах открытие факультета удаленного здравоохранения на базе СибГМУ.

Ценности здорового образа жизни поддерживаются компанией, инициативы сотрудников приветствуются, а отдельные проекты получают софинансирование. В 2022 году компания поддержала и приняла активное участие в проектах «Стальной характер» и «Гонка героев», в которых команда участников заняла призовые места.

Автоматизация и внедрение цифровых технологий в процессы управления персоналом

Для автоматизации и проектного управления в компании были внедрены ERP и CRM системы.
Мы постоянно работаем над совершенствованием бизнес-процессов. Мы стремимся использовать технологии больших данных для принятия более грамотных и рациональных решений в сфере управления персоналом.



Концепция управления персоналом

Одежда с комфортом

В 2020 году для закрытия внутренних потребностей в качественной спецодежде была запущена швейная фабрика с полным производственным циклом.

Потребность была обусловлена географией работ — это районы Крайнего Севера и арктического шельфа. Качество приобретаемой одежды не всегда соответствовало суровым климатическим условиям. Поэтому руководством компании было принято решение о запуске собственной линейки одежды для профессиональных работ для медицинских работников, работающих в условиях IV и Особого климатического пояса.

За время разработки линейки «Арктика» было проведено 4 анкетирования и 2 фокус-группы среди персонала. В анкетировании и фокус-группах приняло участие около 200 человек.
В итоге, по последним данным анкетирования, около 80% считают, что:

- одежда теплая, ткань верха не промокает под воздействием дождя и снега, не продувается ветром
- одежда удобная, сотрудники не испытывают затруднения при надевании, одежда не стесняет движения и не мешает выполнению манипуляций при выполнении работ
- одежда загрязняется в меру быстро и соответствует размерному ряду

Сегодня швейный цех производит зимнюю и летнюю спецодежду, хирургические костюмы, трикотажные поло. В будущем планируем дополнить линейку демисезонной спецодеждой, а также с помощью фокус-групп и обратной связи персонала улучшить эргономические свойства одежды.



Антикоррупционная политика

Антикоррупционная политика

«ЦКМ» строит со всеми заинтересованными сторонами отношения, основанные на взаимном уважении и доверии, рассчитывая на то, что сотрудники, контрагенты и третьи лица добровольно и последовательно соблюдают нормы деловой этики и уважают законные интересы компании. Компания придерживается принципа нулевой терпимости к коррупции, мошенничеству и иным противоправным действиям.

Основной канал реализации услуг компании — тендерные площадки. Более 80% контрактов «ЦКМ» получает в результате честного и открытого участия в тендерных закупках. Мы дорожим репутацией надежного партнера, а соблюдение высоких стандартов корпоративного управления и устойчивого развития укрепляет доверие всех заинтересованных сторон.

Положение о закупках товаров, работ и услуг

В компании действует «Положение о закупках товаров, работ и услуг». Данное положение регулирует отношения, связанные с проведением закупок для нужд компании в целях:

- продвижения единых внутрикорпоративных стандартов организации по осуществлению закупочной деятельности;
- предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере закупок;
- развития добросовестной конкуренции;
- обеспечения гласности и прозрачности закупок;
- развития ответственной цепочки поставок (в приоритете — поставщики с устойчивыми практиками).

Политика в области обработки персональных данных

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, ФЗ №152, в компании действует политика по обработке персональных данных. Данная политика применяется ко всем процессам, связанным со сбором, хранением, поиском и передачей персональных данных внутри компании.

Кодекс деловой этики

Кодекс делового поведения и этики закладывает основы честной и открытой деятельности, содержит рекомендации по взаимодействию сотрудников между собой, с поставщиками и заказчиками, а также базовые принципы, в соответствии с которыми компания ведет бизнес.

Положение по социальной Политике

Данное положение направлено на повышение уровня лояльности сотрудников, а также уровня их заинтересованности в достижении более высоких результатов в трудовой деятельности.
Данное положение регулирует:

- выплаты по расширенному социальному пакету (беспроцентные займы, материальная помощь, страхование, скидки на медицинские услуги);
- систему нематериальной мотивации;
- программу развития и обучения персонала.

Дирекция по безопасности

В компании функционирует дирекция по безопасности, с целью проверки агентов и контрагентов на предмет судебных решений, разбирательств, действующих счетов. В своей работе дирекция использует только официальные системы проверки, например, программу «Контур.Фокус».

Партнерство в интересах устойчивого развития

Партнерские отношения

ГК «ЦКМ» активно ведет диалог с ключевыми партнерами и заключает новые партнерства, чтобы достичь целей устойчивого развития, на которые ориентируется в своей работе. Мы налаживаем всесторонние партнерские отношения на глобальном, региональном и местном уровнях.

Для нас первостепенно важно, чтобы партнерские отношения выстраивались на разделяемых всеми сторонами принципах, ценностях, общем видении и целях, ориентированных на удовлетворение интересов людей и планеты.

В целях устойчивого развития отрасли и регионов присутствия, ГК «ЦКМ» вступает в партнерские отношения с ассоциациями и партнерствами, поддерживает глобальные инициативы, участвует в организации совместных проектов и мероприятий.

Достижение глобальной цели по здоровьесбережению — приоритетная задача для наших партнеров

На пути достижения нашей общей цели особенно важно регулярное общение, обмен опытом, рекомендациями, инструментами. Мы также считаем необходимым шагом в достижении этой цели передачу полученных знаний и практик в области здоровьесбережения широкому кругу лиц.

Ярким примером партнерства и его помощи в достижении глобальных целей является тесное сотрудничество с Ассоциацией «ИНОТЗДРАВ», целью которой является популяризация национальных стандартов организации медицинской помощи в удаленном здравоохранении. Совместно с Ассоциацией были проведены 3 конференции по удаленному здравоохранению. Сейчас идет активная подготовка к IV международной конференции, на которой как российские, так и международные эксперты обсуждают актуальные вопросы удаленного здравоохранения, включая вопросы устойчивого развития.

Также, совместно с Ассоциацией была разработана программа постдипломной подготовки на базе Сибирского государственного медицинского университета по теме «Организация оказания медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения». На сегодняшний день это единственная в России программа подготовки медицинского сотрудника для работы на удаленном объекте. В долгосрочных планах открытие факультета по удаленному здравоохранению.

Краткий список наших партнёров:

- Глобальный договор ООН (РФ)
- Ассоциация Вертолетной Индустрии
- Ассоциация «Институт Отдалённого Здравоохранения»
- Норвежский фонд содействия образованию и исследованиям в области медицины и охраны здоровья SAFER
- Торгово-промышленная палата России
- Российский экспортный центр
- Сибирский государственный медицинский университет
- Национальный Совет по реанимации РФ
- Американский институт безопасности и здоровья
- Европейский Совет по реанимации
- Всемирная некоммерческая организация ITLS
- Всероссийское общественное движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики»
- Национальный Совет по корпоративному волонтерству

Работа с населением и местными сообществами

Благотворительные программы «ЦКМ» направлены на решение важных социальных проблем общества. Одна из таких проблем — это помощь детям с онкологическими заболеваниями.

Свой выбор мы остановили на «Фонде им. Алены Петровой», который оказывает паллиативную помощь детям с гемобластозами (опухоли системы крови). У фонда есть единственный в России региональный реабилитационный центр для детей с онкологическими заболеваниями, который построен исключительно на средства благотворителей. После завершения лечения детям требуется особый уход. Центр помогает им вернуться к обычной жизни, справиться со страхами, тревогами, социализироваться и раскрыть свой потенциал.

Компания принимает активное участие в:

- Благотворительных акциях и ярмарках. В 2022 году наша команда волонтеров присоединилась к мероприятию «Мамины пироги» — ярмарке кулинарных изделий и выпечки, приготовленной руками мам-подопечных фонда и волонтеров. Вырученные деньги пошли на закупку жизненно важных для детей лекарственных препаратов.
- Сборе денежных средств на благотворительные мероприятия. Волонтеры по возможности помогают сами и активно распространяют информацию.
- Поддержании чистоты и порядка в РЦ «Алёнка». Помощь заключается в том, что реабилитационный центр стал по-настоящему сказочным, чистым и уютным. Зимой — это чистка снега на детской площадке, весной — уборка территории, высаживание цветов, круглогодично — мытье игрушек, которых в фонде очень много, ведь у детей с таким заболеванием пониженный иммунитет.

В планах принять участие в проекте «Творческая мастерская», «Бусины храбрости» и «Письмо другу».

Второй фонд, с которым мы сотрудничаем – это фонд «Меркурия». В 2022 году сотрудники «ЦКМ» провели серию обучающих мастер-классов по первой помощи на безвозмездной основе. Обучиться основам медицинской помощи смогли воспитанники и сотрудники реабилитационных центров и детских домов г. Томска и Томской области.

В трех наших симуляционных центрах на ежемесячной основе проходят обучение движение добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики». Обучение проходит на безвозмездной основе. В 2022 году было проведено 35 курсов по базовой реанимации и обучено 155 человек.



В 2023 году мы планируем:

1. Выделять сотрудникам, принимающим активное участие в волонтерских движениях, оплачиваемый день (8 часов) для корпоративного волонтерства.
2. Привлекать к волонтерскому движению партнерские компании.
3. Разработать Политику в области корпоративного волонтерства.

Инициативы ЦКМ

Ассоциация «Институт отдаленного здравоохранения»

Удаленное здравоохранение — это система охраны здоровья, профилактики и лечения людей, которые живут и работают на отдаленных территориях и объектах в условиях ограниченного доступа к медицинским услугам. При этом единого международного стандарта для определения удаленных районов и объектов не существует.

В разных странах используют разные методологии, основанные на данных о численности и плотности населения, расстоянии до крупных городов и другой информации.

Удалённое здравоохранение делят на два основных направления: удалённая промышленная медицина и сельская медицина. Их объединяет фактор удалённости — от городов, от оснащённых клиник и благ цивилизации. Организация системы медицинской помощи различается. Сельским здравоохранением в России занимается государство, поэтому оно стандартизировано. Что касается удаленных промышленных объектов — здесь медицина зависит от уровня финансирования предприятия и четких стандартов нет. Поэтому представителям промышленных компаний трудно ориентироваться на рынке медицинских услуг, определять компетенции персонала и делать правильный выбор.

Задача Ассоциации на глобальном уровне — создать понятный и прозрачный рынок удаленного здравоохранения через формирование национальных стандартов охраны здоровья людей, которые работают на удаленных объектах и тиражировать их по всей России.

Компания ЦКМ поддерживает эту инициативу Ассоциации и выступает спонсором различных мероприятий, в частности конференций по удаленному здравоохранению. Конференция проходит 1 раз в 2 года и собирает на своих площадках представителей крупнейших промышленных компаний, медиков, ученых, представителей органов власти и некоммерческих организаций. Традиционно на ней рассматривается весь спектр вопросов, связанных с удаленным здравоохранением: вопросы промышленной медицины, гигиены и безопасности; обучения медицинского персонала для работы на удаленных объектах; медицинских эвакуаций, морской и арктической медицины; новых технологий в удаленном здравоохранении и правового регулирования медицинской деятельности.

На время проведения конференция становится местом для открытых дискуссий, обмена опытом, обсуждения партнерских соглашений и выстраивания диалога с властью.



Инициативы ЦКМ

Бренд-медиа «Трудовая оборона»

Занимаясь организацией медицинской помощи на удаленных промышленных площадках, мы поняли, что для конструктивного диалога с заказчиком нам нужно разговаривать с ним на одном языке и быть в одном информационном поле. Так возникла идея создания бренд-медиа — единого информационного пространства для обсуждения актуальных вопросов удаленного здравоохранения.

«Трудовая оборона» — первое в России профессиональное издание про жизнь и здоровье людей на отдаленных от цивилизации объектах. Издание будет интересно как специалистам охраны труда и промышленной безопасности, так и всем, интересующимся этой тематикой. Мы уверены, что эта площадка даст хорошую возможность специалистам получать развернутые ответы на важные и актуальные для них вопросы, расширять свои компетенции и перенимать успешный опыт других компаний.

Рубрики издания включают в себя:

- Профилактика — про всё, что можно сделать до наступления проблем
- Помощь — про решения наступивших проблем
- Глоссарий — рубрика про общий язык и понимание отрасли

Издание активно представлено в социальных сетях: «ВК», «Телеграмм», «Вайбер», «Дзен».

Ежемесячно выходит более 15 материалов, а аудитория издания насчитывает более 6 тысяч человек.

В 2022 году проект «Трудовая оборона» стал:

- лауреатом премии DIGITAL AWARDS в номинации Digital Media & Инструменты в категории «Иллюстрации / графика»
- лауреатом конкурса «Лучшее корпоративное медиа» в категории «Лучшее медиа в сфере КСО»
- бронзовым призером премии MedMen Healthcare Creative Digital Awards в номинации «MEDIA».



Планы на 2023 год

Планы компании на 2023 год

1. Мы намерены формировать «здоровый» рынок удаленного здравоохранения в России, делать его ответственным, прозрачным и понятным через:
   - → предлагаемую модель эффективного управления медицинскими активами на промышленных площадках;
   - → обучение и внедрение международных стандартов первой помощи;
   - → просвещение с помощью онлайн медиаиздания «Трудовая оборона».
2. Стать работодателем № 1 в области удаленного здравоохранения. Мы заботимся о персонале и стараемся постоянно улучшать:
   - → методы адаптации и наставничества;
   - → систему обучения и развития персонала;
   - → мотивацию и стимулирование сотрудников.
3. Активно разрабатывать информационные технологии и внедрять их на удаленных объектах с целью снижения рисков возникновения заболеваний на производстве
4. Эффективно управлять цепочками поставок
5. Развивать корпоративное волонтерство

Мы за здоровый, безопасный и справедливый мир!