

КЪМ КОНСОЛИДИРАН ГФО

1. Консолидирана нефинансова декларация по чл.51 от ЗСч
2. Отчет за човешките ресурси и трудовите отношения в групата
3. Отчет за свързаните лица на групата
4. Отчет за членовете на управителните органи и тяхното възнаграждение в групата
5. Декларация от д-р Красимир Темнилов трудови възнаграждения

**КОНСОЛИДИРАНА НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ ПО ЧЛ.51 ОТ ЗАКОНА ЗА
СЧЕТОВОДСТВОТО
КЪМ КОНСОЛИДИРАНИЯ ГОДИШЕН ФИНАНСОВ ОТЧЕТ НА ГРУПАТА
„МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ - ПАЗАРДЖИК“ АД
за 2024 г.**

I. ВЪВЕДЕНИЕ

ГРУПАТА „МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ - ПАЗАРДЖИК“ АД включва в годишния си доклад за дейността нефинансова декларация по чл. 51 от ЗСч., съгласно чл.61, ал.3, т.4 от ППЗПП.

Публичната нефинансова информация в настоящия документ отразява целите и резултатите от дейността на групата по въпроси, свързани със социалните и екологичните дейности, правата на човека и борбата с корупцията в контекста на социалната отговорност и устойчивото развитие на дружеството.

II. БИЗНЕС МОДЕЛ

➤ **ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ГРУПАТА**

ГРУПАТА „МБАЛ - ПАЗАРДЖИК“ (Групата) включва дружество майка „МБАЛ – Пазарджик“ АД и неговото дъщерно дружество МЦДП „ВИВА“ ЕООД.

ДРУЖЕСТВО МАЙКА

„МБАЛ - ПАЗАРДЖИК“ АД е учредено през 2000 г. като акционерно дружество. Акционерният капитал, регистриран при създаването му е 2 194 000 лв., разпределен в 219 400 броя поименни акции по 10 лв. номинална стойност на една акция. Към датата на учредяването на дружеството е внесена пълната номинална стойност на капитала. През годините капиталът на дружеството е търпял промени и към 31.12.2024 г. акционерният капитал на „МБАЛ-Пазарджик“ АД е разпределен, както следва: 88,69 % собственост на Министерство на здравеопазването, представлявано от Министъра на здравеопазването и 11,31 % общинско участие.

Управителни органи на “Многопрофилна болница за активно лечение Пазарджик” АД са:

- Общо събрание на акционерите
- Съвет на директорите
- Изпълнителен директор

ДЪЩЕРНО ДРУЖЕСТВО

МЦДП „ВИВА“ ЕООД гр. Пазарджик е учредено през 2003 година като дружество с ограничена отговорност. Капиталът, регистриран при създаването му е 10 000 лв., разпределен в 100 дяла по 100 лв. номинална стойност. Към датата на учредяването капиталът е изцяло внесен. Дяловете се разпределят между съдружниците, както следва: МБАЛ Пазарджик АД – 55 дяла и съдружници - 45 дяла. Същата година дружеството се преобразува в ЕООД, след придобиването от страна на съдружника МБАЛ - Пазарджик АД на всички дялове от капитала на дружеството или 100 % от дяловете.

➤ ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ

Предметът на дейност на „МБАЛ-Пазарджик“ АД като публично предприятие, регистрирано по реда на Търговския закон и като лечебно заведение на болнична помощ по смисъла на чл.9, ал.1, т.1 от Закона за лечебните заведения /ЗЛЗ/ е:

Болницата притежава Разрешение за осъществяване на лечебна дейност № МБ-8/30.12.2015 г., според което може да осъществява дейности по 31 медицински специалности с II-ро ниво на компетентност и дейности от III-то ниво на компетентност по специалността „Кардиология“. За отчетната година болницата има сключен договор с РЗОК Пазарджик за 204 бр. клинични пътеки /КП/, 3 бр. клинични процедури /КПр/ и 25 бр. амбулаторни процедури /АПр/. Болничната медицинска помощ на „МБАЛ-Пазарджик“ АД осигурява непрекъснат диагностично-лечебен процес – 24 часа в денонощието.

МЦДП „ВИВА“ ЕООД Пазарджик, № на ЛЗ 131913100003 е с предмет на дейност осъществяване на специализирана доболнична медицинска помощ. Притежава разрешение за следните дейности:

1. Осъществяване на специализирана извънболнична помощ
 2. Клинични изпитвания на лекарствени продукти
- за 13 специалности: клинична микробиология, урология, инфекциозни болести, физикална и рехабилитационна медицина, ушно-носно-гърлени болести, клинична лаборатория, очни болести, неврохирургия, обща и клинична патология, хирургия, акушерство и гинекология, вътрешни болести, кардиология.

➤ ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА

Органите на управление в „МБАЛ-Пазарджик“ АД са формирани при условията и реда на Търговския закон, Закона за лечебните заведения, Закона за публичните предприятия и Правилника за прилагане на Закона за публичните предприятия. Въведена е едностепенна система на управление - Съвет на Директорите, който се състои от:

- | | | |
|---------------------------------|---|---|
| ▪ Председател на СД | - | независим член |
| ▪ Заместник - председател на СД | - | представител на държавата |
| ▪ Изпълнителен директор | - | представител на държавата, който отговаря на изискванията на чл.63, ал.1 от ЗЛЗ |

„МБАЛ – Пазарджик“ АД притежава 100% от дяловете на медицински център за доболнична помощ /МЦДП/ „ВИВА“ ЕООД гр. Пазарджик., т. е. „МБАЛ-Пазарджик“ АД притежава пълен контрол и е предприятие майка по смисъла на ЗСч и Търговския закон. Управителният орган на МЦДП „ВИВА“ ЕООД е:

- Управител

➤ ФУНКЦИОНАЛНА СТРУКТУРА

Структурата на Групата „МБАЛ-Пазарджик“ АД отговаря на изискванията на чл. 9, ал. 1, т. 1 и чл. 9, ал. 2 от ЗЛЗ и Наредба № 49 от 18.10.2010 г. на МЗ. Изградена е съобразно конкретните нужди на болницата и може да бъде променяна при необходимост и по целесъобразност. Всички структурни звена в болницата имат ясно определени функционални задължения, като обемът и видът на дейностите са точно регламентирани с отделни вътрешни правилници и с Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на болницата. Организационната структура е изградена от следните функционално обособени блока: Консултативно-диагностичен блок, Стационарен блок, Операционен

блок, ТЕЛК, Болнична аптека и Административно-стопански блок. Медицинският център разполага с 21 консултативни кабинета.

➤ СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ

1. Развитие и усъвършенстване на лечебните дейности
2. Развитие и усъвършенстване на учебните функции
3. Модерна апаратура

III. ПОЛИТИКИ

ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД следва и съдейства за спазването на международно утвърдените човешки права и счита опазването на неприкосновеността, здравето, правата и благоденствието на своите служители, пациенти и на околната среда за елементи от първостепенно и фундаментално значение при упражняването и развитието на своята дейност.

1. Политика по качество, околна среда, здраве и безопасност при работа

Ръководството на групата се стреми непрекъснато да повишава качеството на работа, за да спечели доверието и да удовлетвори нуждите и очакванията на своите пациенти. Усилията му са насочени към:

- Поддържане на система за непрекъснато подобрене и ефикасност на планиране и управление на основните дейности, свързани с качеството, околната среда, здравето и безопасността при работа.
- Поддържане на високо ниво на квалификация на персонала.
- Оптимизиране на процесите.
- Спазване, прилагане и осигуряване на съответствие на всички дейности с приложимите законови и нормативни изисквания, свързани с качеството, околната среда, здравето и безопасността при работа.
- Правилен подход при избор на доставчици на дружеството.
- Недопускане на предпоставки за оплаквания и жалби от страна на пациенти.
- Непрекъснато подобряване условията по ЗБУТ.
- Осигуряване на възможност за пълноценна реализация на всички служители и в рамките на тяхната компетентност и правомощия и създаване на чувство на признателност и удовлетвореност.
- Своевременно предприемане на превантивни или коригиращи действия там, където са налице отклонения от документираните правила за управление на процесите или съществува евентуална опасност от такива отклонения.

За реализиране на тези цели са разработени вътрешни правила и инструкции, като процесите подлежат на непрекъснато усъвършенстване и развитие.

2. Политика по социална отговорност

ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД следва и съдейства за спазването на международно утвърдените човешки права и счита опазването на неприкосновеността, здравето, правата и благоденствието на своите служители и на околната среда за елементи от първостепенно и фундаментално значение при упражняването и развитието на своята хуманитарна основна дейност. Целта на ръководството е насочена към управление, допринасящо за устойчиво икономическо развитие, коректни трудови отношения и подобряване условията и качеството на живот на своите служители и пациенти. Ръководните принципи по отношение на социалната политика включват:

- Уважение и зачитане на правата на човека и неговите основни свободи.
- Защита на общоприетите човешки ценности.
- Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на своите служители.
- Развитие и мотивиране на персонала.
- Разкриване на нови работни места.
- Осигуряване на сигурност в разплащанията.
- Адекватно заплащане на труда с навременно плащане на работните заплати, данъците и осигуровки.
- Поддържане на ползотворни взаимодействия с обществеността, местната власт, институции на държавната власт, медицински университети, неправителствени организации и др.
- Поддържане на градивна бизнес етика.
- Спазване на медицинската етика.
- Оповестяване на дейността на дружеството в средствата за масова информация.

IV. ДЕЙНОСТИ И ИЗПЪЛНЕНИЕ

➤ ОКОЛНА СРЕДА

Групата извършва социални дейности в подкрепа на принципите за опазване на неприкосновеността, здравето, правата и благоденствието на служителите и пациентите си. Териториалното й разположение, комуникациите, водоснабдяването, пречиствателните устройства и произтичащото от предмета на дейност оборудване и съоръжения са в съответствие изискванията на Закона за териториално и селищно устройство, действащите в страната санитарно – хигиенни норми, основните изисквания на Наредба № 49 / 18.10.2010 г. за основните изисквания, на които трябва да отговарят устройството, дейността и вътрешният ред на лечебните заведения за болнична помощ и домовете за медико – социални грижи и Наредба № 18 / 20.06.2005 г. на МЗ за критериите, показателите и методиката на акредитация на лечебните заведения. Инсталациите, техниките, медицинската апаратура и работните места във функционално обособените блокове са обезопасени, съгласно изискванията на законовите разпоредби за техническа, противопожарна и радиационна безопасност.

Санитарно – хигиенният и протиепидемичен режим се провежда в съответствие с действащите в страната правила и норми. Сключени са договори със специализирани фирми за дезинфекция, дезинсекция и дератизация (ДДД).

Екологичното управление на опасните отпадъци е от голямо значение с оглед предотвратяване и ограничаване на въздействието им върху човешкото здраве и околната

среда. Дружествата използват услугите на външна фирма за тази цел. Опасни са отпадъците притежаващи едно или комбинация от следните свойства: съдържание на инфекциозни микроорганизми; цитотоксичност или генотоксичност; токсичност за репродукция; съдържание на токсични химикали, притежаващи оксидиращи, дразнещи, корозивни, запалими свойства и т.н.; радиоактивност; съдържание на остри предмети и др.

Групата изпълнява изискванията на Закона за околната среда, Закона за управление на отпадъците, разпоредбите на МЗ за обезвреждане на отпадъците от лечебните заведения. Наредба за безопасност при управление на радиоактивни отпадъци, Наредба за опаковките и отпадъците от опаковки, рециклирането им и предаването им. Ръководството декларира своята ангажираност и отговорност за качеството и безопасността, осигурявайки необходимите кадрови и технически ресурси.

➤ ЗАРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

Изискванията за здраве и безопасност се спазват на всички нива в дружеството. На основание чл.69 от ЗЛЗ и във връзка с чл.27, ал.1 от ЗЗБУТ в ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД функционира Комитет по условия на труд (КУТ). Сред основните функции и задачи на комитета са: разработването на политиката по здраве и безопасност, измерване и оценка на състоянието на условията на труд, оценка на рисковете, взимане на решения за опазване здравето на служителите и др.

Основни дейности:

- Осигуряване на специализирано работно облекло и лични предпазни средства.
- Сключена застраховка Професионална отговорност за медицинския персонал.
- Провеждане на задължителни инструктажи.
- Оценка на условията на труд със СТМ.
- Допълнителен платен годишен отпуск за продължителен стаж и намалена трудоспособност.
- Предпазна храна съгласно Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.
- Оборудвани стаи за почивка.
- За работещите на повикване е осигурен транспорт.

➤ СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

ДЕТСКИ ТРУД

ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД не използва и не насърчава използването на детския труд. Политиката на дружеството е да не използва детски труд. Тази политика е в съответствие с приложимите нормативни изисквания, заложи в Кодекса на труда, Закона за закрила на детето и др. актуални нормативни изисквания.

НАСИЩЕН И ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД

Всички служители и работници в дружествата работят доброволно. Всички работници и служители са запознати с правата и задълженията, произтичащи от трудовите им договори. Разработен е „Правилник за вътрешния трудов ред“ и персоналет е запознат с него. Във всеки трудов договор са заложи условията на трудовото правоотношение, а именно: заплата, работно време, платен годишен отпуск, длъжност, срок на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение и др. Преди подписване на договора си всеки се запознава с длъжностната си характеристика, която е част от личното досие на

всеки служител.

СВОБОДА НА СДРУЖАВАНЕ

Всички служители и работници имат право да сформират, участват и организират синдикати по техен избор и да се договарят колективно от свое име с дружеството. Персоналът е информиран, че е свободен да участва в организация по свой избор и че това негово действие няма да доведе до негативни последствия или репресивна мярка за него от страна на лечебното заведение. В болницата има представители на КНСБ и КТ ПОДКРЕПА. Функционирането и управлението на тези работнически организации е свободно и не се ограничава от намесата на ръководството.

ДИСКРИМИНАЦИЯ

В дружествата няма дискриминация при наемане на работа, във връзка със заплащането, достъпа до обучение, повишение, прекратяване на договора или пенсиониране на базата на расов, национален или социален произход, класа, потекло, религия, инвалидност, пол, сексуална ориентация, семейни задължения, семейно положение, членство в синдикат, политически възгледи или друго условие, което може да доведе до дискриминация. Служителите във групата са с различна религиозна и етническа принадлежност и това не пречи на съвместната и екипна работа. Групата е отворена за назначаване на хора в неравностойно положение.

ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД не позволява заплашително, оскърбително или водещо до експлоатация или сексуален тормоз поведение, включително такива жестове, език и физически контакт на работното място.

ЗАПЛАЩАНЕ, ФИНАНСОВИ СТИМУЛИ

Заплащането на трудовите възнаграждения в ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД се урежда чрез Вътрешните правила за организация на работната заплата. Дружествата са коректни към своите служители и работници в изплащането на договорените трудови възнаграждения и осигуровки. Също така има допълнителна мотивация чрез изплащане на допълнителни възнаграждения, уредени във вътрешните правила.

ПОЛИТИКА ЗА БОРБА ПРОТИВ КОРУПЦИЯТА

В ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД не се толерира каквато и да е форма на подкуп или корупция. Дружеството се въздържа от всякакви действия и поведение, които биха могли да бъдат възприети като активен и пасивен подкуп. Политиката е приложима за всички видове корупционни практики в т.ч.:

Активен подкуп — даване, обещаване или предлагане на подкуп;

Пасивен подкуп — искане, съгласяване за получаване или приемане на подкуп;

Подкуп на обществен или държавен служител;

Неоснователно обогатяване — злоупотреба с активи на дружеството;

Нерегламентирано лично ползване на блага и активи.

Има приети Етичен кодекс, Вътрешни правила и процедури за предотвратяване и разкриване на нередности, измами, злоупотреби и др. и Вътрешни правила за контрол и предотвратяване на изпирането на пари и финансиране на тероризма.

РАЗВИТИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА

Мотивацията на служителите е важен фактор за постигане на поставените цели и за

развитие на лечебните заведения. Направленията са следните:

- професионално развитие на служителите чрез включване в обучения и специализации за поддържане и повишаване на квалификацията, както и тясна специализация за конкретните професионални области;
- предоставяне на време и възможност за повишаване на образователния ценз и придобиване на по-висока квалификация;
- стимулиране на инициативността за внедряване на нови технологии и усвояване на нова техника;
- ръководството предоставя възможност на всеки доказал се служител и ръководител, съобразено с личните и професионалните му интереси, да се развива и израства кариерно в системата на дружествата.

В групата има работеща система за обучаване и привличане на млади специалисти, която осигурява възможност за развитие и постигане на професионална реализация. Болницата е акредитирана е за:

- клинично обучение на студенти по медицина
- клинично обучение на студенти от професионално направление „Здравни грижи“ по следните специалности:
 1. медицинска сестра
 2. акушерка
 3. медицински лаборант
 4. рентгенов лаборант
- следдипломно обучение на лица с професионална квалификация „лекар“ по 26 специалности.

През 2024 година в „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД по реда на Наредба № 1/22.01.2015 година за придобиване на специалност в системата на здравеопазването провеждат практическо обучение 34 специализанти по различни клинични специалности, от които 2 специализанта са на места, финансирани от държавата по реда на чл. 42б на Наредба № 1 от 2015г., определени със Заповед на министъра на здравеопазването и 3 специализанти, финансирани по Проект BG05SFPR002-1.014-0001 „Насърчаване на специализацията по специалности и в области с недостиг на специалисти“.

През текущата година получихме финансиране от Агенцията за хората с увреждания към Министъра на труда и социалната политика за приспособяване на работни места на лица с трайни увреждания. Със средствата се подобри работното място на 19 наши служители с увреждания.

СЕМИНАРИ, КОНФЕРЕНЦИИ, ФОРУМИ

Участието в семинари, касаещи законодателни, счетоводни, данъчни, медицински и други промени са изключително полезни за развитието на болницата и медицинския център. Ръководството поощрява персонала, изявяващ желание за участие в този вид мероприятия, поемайки финансовата им част.

ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ

В групата са утвърдени и се прилагат различни инструкции и системи за защита на личните данни:

- Инструкция за мерките и средствата за защита на личните данни в регистрите по ЗЗЛД на „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД.
- Вътрешни правила за предаване на лични данни в дружеството.
- Обща политика за защита на личните данни.
- Система за управление на личните данни.
- Оценка на риска и въздействието.
- Политика за мрежова и информационна сигурност.
- Политика за оповестяване на информацията на „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД.
- Процедура за подбор на кадри – система за управление на лични данни.

Във връзка с обработването на личните данни е определено длъжностно лице по защита на личните данни.

МЕДИЙНИ ИЗЯВИ

ГРУПАТА „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД функционира в условия на динамична и силно конкурентна среда, която изисква активно присъствие в медийното и публично пространство и ежедневна оценка на позицията ѝ в системата на здравеопазването. За успешния маркетинг и за положителен публичен образ на лечебните заведения нейните кадри вземат активно участие в различни прояви в националните телевизии, радиа и сайтове. Връзки с обществеността системно отразява дейността на групата с медийни публикации по различни теми на интернет страниците на лечебните заведения.

Активното прилагане на политиките за устойчивото развитие на Групата „МБАЛ – ПАЗАРДЖИК“ АД води до създаване на по-благоприятна социална среда, създаване на необходимите условия и предпоставки за изпълнение на професионалните задължения на персонала, мотивация и удовлетворение от условията на труд и възнаграждения. Основен стремеж на ръководството е да запази висококвалифицираните работници и служители, като спазва горепосочените политики.

Д-Р КРАСИМИР ТЕМНИЛОВ

Представяващ Групата „МБАЛ – Пазарджик“ АД

