

Нефинансова декларация

Съгласно чл. 48-52 от Закона за счетоводството

Настоящата Нефинансова декларация е изготвена в съответствие с изискванията на чл. 41 от Закона за счетоводството и е неразделна част от Годишния доклад на ръководството за дейността на СБАЛОЗ ЕООД за 2022 година.

Бизнес модел

СБАЛОЗ ЕООД (Дружеството) е лечебно заведение осъществяващо активно издирване, диагностициране, лечение, диспансеризация и периодично наблюдение на болни със злокачествени заболявания и преканцерози.

Организационната структура на Дружеството е пирамидална и е както следва:

- Едноличен собственик;
- Управител;

Съгласно възприетия бизнес модел на лечебното заведение — „СБАЛОЗ — София област“ ЕООД същата е структурирана за подобряване на общественото здраве на територията на Софийска област и обхваща Софийска, Пернишка и Кюстендилска област, чрез осъществяване на комплекс от дейности за лечение на онкологичните заболявания.

В изпълнение на определената мисия са формулирани основните задачи, стратегическите и оперативни цели, като за решаването им са утвърдени редица правила — правилници, наредби, вътрешни правила, заповеди и др.п.

През 2022 г. е утвърден Правилник за дейността на Медицинския съвет на болницата, като консултативен орган при осъществяване управлението, на лечебното заведение, Правилник за документооборота, Вътрешни правила за изграждане на СФУК, Вътрешни правила за предварителен контрол и др. В сила са Вътрешните правила за управление на задълженията, Стратегия за управление на риска, Вътрешни правила за управление на човешките ресурси, Вътрешни правила за образуване на работната заплата, Счетоводна политика, Вътрешни правила за организация на счетоводната отчетност, Вътрешни правила за подготовката и провеждането на инвентаризацията и др.

Фирмени политики

От особено значение за СБАЛОЗ ЕООД е интеграцията между икономическите, екологичните и социалните страни на дейността ѝ. Дружеството действа почтено с висока социална и екологична отговорност.

I. Екологична политика

Опазването на околната среда е сред важните въпроси в управлението на Дружеството. Дейността на лечебното заведение обаче е неотнормируема към решаването на екологични въпроси, поради което същите не намират отражение в настоящата декларация

Предлаганите здравни услуги гарантират безопасност, използвайки техники, съобразени с екологичните нормативи.

Политиката по опазване на околната среда се състои в:

- Изпълнение на дейностите по начин, гарантиращ опазването на околната среда;
- Анализ на въздействието върху природата на използваните процеси и материали в дейността;
- Контрол и управление на оценените аспекти, оказващи влияние върху околната среда;
- Вземане на предпазни мерки срещу потенциално замърсяване на околната среда;
- Анализиране на замърсяванията на околната среда и резултатността от предприетите действия;
- Спазване на всички закони и правила, насочени към екологично равновесие в района на дружеството.

Ръководството на Дружеството се ангажира да създава условия за осъществяване целите по опазване на околната среда. Регламентирана е дейността по управление на отпадъците, като е утвърдена Програма и Правилник.

II. Социална политика.

За Дружеството е важно да осигурява благоприятни и приемливи условия на труд, както и социален климат, насочен към мотивация на служителите, за да се чувстват те важни и значими представители на един сплотен колектив, от чиято работа зависи изпълнението на поставените цели.

Ръководството на Дружеството счита социално-битовото обслужване и подпомагане на персонала за важна предпоставка, укрепваща екипността и кадровото обезпечаване с квалифициран персонал.

През 2022 г. във връзка със сложната епидемична обстановка ръководството на Дружеството въведе нови допълнителни придобивки, както и възможност за дистанционна работа, гъвкави форми на заетост.

Болницата решава и социални въпроси свързани със служителите, като за работещите в отделенията се предоставят ваучери, а ежемесечно се предоставя на всички служители средства за социално и културно обслужване.

Въз основа на утвърдения Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред в „СБАЛОЗ-София област през 2022 г. са утвърдени и правилници а вътрешния ред в отделенията по хирургия, гинекология, онкология и палиативни грижи.

Утвърдени са правила и процедури при работа с йонизиращи лъчения, Програма за радиационен мониторинг, Вътрешен аварийен план при работа с йонизиращи лечения, Противопожарна инструкция.

Лечебното заведение има утвърдени Правила за функционалните връзки, координация и взаимодействие в „СБАЛОЗ-София област“. Има Правила за реда и начина на организация и провеждане на храненето на пациентите в болницата.

III. Политика по отношение на служителите.

Водени от предизвикателствата на съвременната пазарна среда и в отговор на повишаващите се изисквания на клиентите, ръководството оценява, че успешен бизнес и стабилно развитие са възможни само чрез фокусиране върху качеството в целия аспект от дейности на дружеството, и вярва че заслуга за постоянният растеж на Дружеството имат нейните най-добри служители.

Ето защо ръководството се старее и полага непрекъсната грижа те да се чувстват удовлетворени от условията на работа и възможностите за лично и професионално развитие. В тази връзка, постоянна негова цел е ежедневната грижа за служителите на лечебното заведение. За постигането ѝ се използват ефективно наличните финансови, човешки и технологични ресурси и се извършва активна и целенасочена работа за изпълнение на следните основни задачи:

1. Равнопоставеност и зачитане на човешките права:

1.1 . Спазване на Конституцията и законите на страната и в частност на всички нормативни актове, касаещи трудово-правните отношения със служителите;

1.2. Равнопоставеност при наемане и недопускане на пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, убеждения, политическа принадлежност,

лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци.

2. Здраве и безопасност при работа:

2.1. Оценяване на рисковете, свързани със здравето и безопасността;

2.2. Прилага се превантивен подход по отношение на здравето и безопасността, както при вземане на решения, така и при изпълнение на всички дейности, създаващи риск за здравето и безопасността, с цел предотвратяване на наранявания и заболявания на всички служители, работещи за „СБАЛОЗ - София област“;

2.3. Ръководството на Дружеството осигурява превенция, с цел минимизиране на случаите от заразяване чрез набавяне своевременно на лични предпазни средства, дезинфектанти и оборудване на работните помещения със защитни прегради. Регулярно информира и консултира персонала, осигурява тестове за идентификация на заразяване, както и въвежда ротационен принцип на работа.

2.4. Създават се здравословни и безопасни условия на труд, които са в съответствие с изискванията, определени от приложимото законодателство.

Дружеството има Правила за управление на човешките ресурси, определящи правата задълженията и отговорностите на работещия персонал. В лечебното заведение има Вътрешни правила за набиране, подбор на кадри, повишаване квалификацията и професионалното развитие на персонала. Има утвърден Колективен трудов договор. Всички служители са с подписани и регистрирани трудови договори, като са им предоставени съответните длъжностни характеристики. В болницата има изградени две синдикални организации — към Конфедерация „Подкрепа“ и към КНСБ.

3. В помощ на обществото:

3.1. Участие и споделяне на опит на различни специализирани форуми от наши служители;

3.2. Оказване на помощ и подкрепа на новопостъпил персонал

3.3. Ограничаване на текучеството в дружеството до минимум, чрез въвеждане на стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната програма.

4. Равенство на половете на ръководните позиции:

4.1. Равнопоставено третиране на мъже и жени при назначаването им на отговорни ръководни позиции в структурните звена на Дружеството.

За 2022 г. жените, които работят в „СБАЛОЗ — София област“ ЕООД са 89 броя

4.2. Балансирано представителство на мъжете и жените в процеса на вземане на решения по социалната политика на дружеството.

IV. Политика за борба против корупцията.

Дружеството категорично не толерира каквито и да било действия, свързани с даване или получаване на подкупи и корупция, като се ангажира с най-високо ниво на етично поведение.

- Неучастие в даване/получаване на подкупи и корупционни практики в каквато и да било форма, независимо дали пряко или косвено;
- Нетолерантност към възможно увреждане на интересите на клиент на Дружеството в полза на друг клиент, на администратор или служител на Дружеството или на интересите на Дружеството в полза на интересите на ръководни кадри и служители;
- Нетолерантност към злоупотребата с власт, поверена на служители чрез изпълнението на определени функции, както и към злоупотребата с информация, получена във връзка с упражняването на правомощията и във връзка с акт и/или решение, което може да доведе до конфликт на интереси и нелоялност;
- Неучастие в нерегламентирани плащания с цел улесняване/съкращаване на сроковете на определен процес/процедура;
- Подаръци, развлечения и други предимства: не се предлага или разрешава получаването на никакъв подарък, развлечение или друга облага без да се приложи необходимия контрол;
- Благотворителност: не се предлага или разрешава акт на благотворителност да бъде използван като прикритие за някаква форма на подкуп.

Дружеството също така има ясни политики и процеси за подаване на сигнали, за да се гарантира, че дадено лице може конфиденциално да подаде информация при опасения за подкупи и корупционни практики, както и за да се гарантира, че тези опасения се разследват и третират по подходящ начин.

Зачитане правата на човека и създаване на нетолерантна среда за корупция и обстановка неподдаваща се на изкушението за получаване на подкупи са винаги обект на вниманието от страна на ръководството на лечебното заведение. Във връзка с горното са утвърдени Вътрешни правила за антикорупционни процедури, в това число и за докладване при откриване/установяване и/или наличие на информация за допуснати грешки, нередности, измами, злоупотреби в „СБАЛОЗ-Гофия област“ ЕООД.

През 2022 г. е утвърден Правилник за защита на личните данни на пациентите и служителите, видовете регистри и ред за водене на регистрите, съдържащи лични данни. Определено е лице - администратор на лични данни (АЛД), като се изисква

съгласие от служителя/пациента за обработката на неговите лични данни, в това число и чувствителни. Водените регистри са необходими за провеждане на ефективна медицинска дейност, съобразена със 33ЛД, разпоредбите на МЗ, НЗОК и съдебните органи, като е регламентиран достъпа с персонално отговорни лица, при спазване на съответното ниво на защита. Налична е Харта за правата на пациентите и е утвърден Етичен кодекс.

Със Заповед е създадена комисия за контрол по спазване нормите заложи в него, за докладване при констатиране на нарушения, като същата дава предложения за необходимостта от подобряване на взаимоотношенията между администрацията, ръководството и медицинския персонал. Има поставена кутия за предложения, жалби и сигнали, като периодично се проверява съдържанието ѝ.

V. Основни рискове свързани с екологичните и социалните въпроси.

1. Основни екологични рискове.

Основните екологични рискове с отношение към дейността на Дружеството могат да бъдат дефинирани, като:

- Екологичен риск — промяна на околната среда в резултат на нарушаване на равновесието общество — природа;
- Техничко-екологичен риск — развитието на техносферата, включително риск от аварии и инциденти;
- Социално-екологичен риск — обуславя се от възникналите социални потребности в обществото, в резултат на нарушаване на екологичните норми;
- Еколого-нормативен риск — при неспазване на екологичните норми и закони в обществото.

2. Основни социални рискове.

Основният риск, пред който Дружеството ще се изправи е риска от увеличаването на средната възраст на персонала. Други рискове свързани с персонала са: риск от текучество и риск от ниска квалификация на новопостъпилия персонал. Като ново предизвикателство може да се отчете риска за психичното здраве на служители и клиенти на Дружеството в резултат на тревожност или стрес обусловена от несигурност, социална изолация, допълнителен финансов натиск или лична загуба в условията на пандемия.

Съгласно приетата Стратегия за риска са открити основните рискове, има утвърден Риск регистър, като е приет План за действие за управление на

идентифицираните рискове, изготвен е Формуляр за оценка на рисковете, подписан от всички ръководители на отделните структури.

За отчетния период са изготвени Доклад за състоянието на СФУК, Въпросник за самооценка на състоянието на СФУК в изпълнение на определената със заповед комисия. Утвърдени са Вътрешни правила за изграждане на СФУК и Вътрешни правила за осъществяване на предварителен контрол.

VI. Нефинансови ключови показатели за екология, производствена среда и персонала на Банката.

1. Нефинансовите ключови показатели за екология.

Районът в който извършва дейността си Дружеството е добре изграден, сградите са съобразени с изискванията за архитектура и градоустройство, служителите на Дружеството спазват приетите норми и закон и свързани с екологичната политика на Банката.

2. Нефинансови ключови показатели на персонала:

- Средно списъчният персонал на Дружеството е 120 души в т.ч. жени 89 души;
- 74% от персонала са жени, като тяхната средна възраст е 45,3 години и 26 % мъже;;
- Персоналът на Дружеството според образованието е:

74 % - висше/полувисше;

26 % - средно.

Дружеството спазва всички свои приети политики по отношение на екологичните и социалните въпроси, поради което не се налагат допълнителни волеизявления и факти за дейността й.

Бъдещите задачи пред Дружеството са:

1. Привличането на квалифицирани кадри и понижаването на средната възраст на персонала;
2. Ограничаването на текучеството в Дружеството до минимум, чрез въвеждане на стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната програма
3. Задълбочено обучение на новопостъпилия персонал;
4. Въвеждане на гъвкави форми на заетост
5. Развитие на стажантската програма в Дружеството и осигуряване на приемственост.

Д-Р ДИАНА ЙОРДАНОВА,
УПРАВИТЕЛ СБАЛОЗ СОФИЯ ОБЛАСТ

