



УМБАЛ „ЛОЗЕНЕЦ“
от 1948
БОЛНИЦАТА

**Консолидирана
нефинансова декларация
за годината, завършваща
на 31 декември 2022 г.**



**КОНСОЛИДИРАНА НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ
към годишния финансов отчет за периода, приключващ на 31.12.2022 г.
съгласно изискванията на чл. 48 от Закона за счетоводството**

Декларацията за нефинансово отчитане описва ангажиментите, които Група „Лозенец“ /включваща МБАЛ „Лозенец“ ЕАД и Медицински център „Лозенец“ ЕООД / е поела и изпълнява към държавата, пациенти, служители, околната среда и обществото.

Декларацията е изготвена съгласно изискванията на Закона за счетоводството и чл. 29, ал. 4 от Закона за публичните предприятия. Съдържащата се информация в настоящата декларация е достатъчна за разбиране на развитието и резултатите на Групата, състоянието и въздействието на неговата дейност, която се отнася до социалните въпроси, екологичните въпроси и въпросите, свързани със служителите, борбата с корупцията и правата на човека.

МИСИЯ И ПРИНЦИПИ НА ГРУПАТА

Мисията на Група „Лозенец“ е да бъде двигател на иновациите в медицинската практика и наука в България, осигурявайки медицински услуги с качество, равнище на специализация и технологична осигуреност, съответстващи на световните стандарти в грижите за пациентите за възможно най-пълно удовлетворяване на здравните потребности на населението в страната.

Вижданията на ръководството за бъдещето на Групата са тя да бъде водещ високотехнологичен университетски болничен комплекс и център на модерно университетско медицинско образование не само в България, но и в международен план.

Изпълнението на визията се подкрепя от непрекъснатото развитие на човешките ресурси едновременно с интегрирането на медицинската, научната и образователната дейност на болницата и медицинския център за постигане на резултати, съответстващи на световните стандарти.

Принципи на управление

Основните принципи на управление на Групата са следните:



- Дейността на Групата и на всички служители да бъде подчинена на целта за постигане на най-добър резултат за пациентите и обществото.
- Управлението на Групата се основава на подход ориентиран към процесите, с оглед на осигуряване и непрекъснато повишаване на качеството на медицинската дейност.
- Управленските действия и решения са законосъобразни и в съответствие с другите нормативни актове, регламентиращи дейността на Групата.
- Дейностите на Групата, които определят изпълнението на мисията и целите и са с приоритет пред персоналните интереси.
- Участието на персонала в управлението е гаранция за устойчивото развитие на лечебното заведение.
- Ръководството на Групата трябва да бъде прозрачно, основано на факти и надлежна информация.
- Управленските решения да подкрепят успешното постигане на стратегическите цели на Групата и на националната здравна политика.
- Ефективността се основава на оптималното използване на ресурсите, необходими за постигане на най-добрия за пациента, болничната структура и доболничната помощ като цяло.
- Управлението се осъществява чрез системен подход, с който постигането на целите на Групата зависи от взаимосвързани и зависими процеси, поради което те се управляват като система, отчитайки влиянието на всеки елемент от системата върху другите елементи.

Цели на ръководството на Групата:

Стратегическа цел на Групата е да бъде лидер в предоставянето на болнични и доболнични медицински услуги и здравна профилактика на пациенти от Р. България, региона и чужбина чрез осигуряване на своевременни, достъпни, висококачествени и ефективни здравни услуги, в съответствие със здравните потребности на населението, при непрекъснато повишаване на качеството, осигуряването на висококвалифицирано медицинско обслужване, извършването на авангардни процедури и въвеждането на нови методики в лечението на социалнозначими и специфични заболявания. Група „Лозенец“ да бъде достъпен център за постигане здравно благополучие на пациентите си, чрез провеждане на активни, ефективни и ефикасни промотивни, профилактични, лечебни и рехабилитационни дейности. Да запази и развива сътрудничеството си в изучаването на клинични дисциплини в базите си с Медицински факултет на Софийски Университет „Св. Климент Охридски“. За реализиране на Стратегическата цел в унисон с визията относно дейността на Групата се очертават три основни приоритета:



Гарантиране и непрекъснато повишаване на качеството на медицинските дейности, доболничната помощ и услугите, в съответствие със световните стандарти:

o Развитие на потенциала на Групата за осъществяване на високо специализирани болнични и доболнични медицински дейности, в съответствие с потребностите на пациентите и заинтересованите страни, стандартите на качество и постиженията на медицинската наука;

o Въвеждане и периодичен преглед на медицински стандарти за качество на грижите, основани на доказателства на базата на метода PDCA /Plan, Do, Check, Act/;

o Непрекъснато подобряване на основните и спомагателните процеси в Групата;

o Непрекъснато технологично и информационно развитие;

o Участие в информационни кампании;

o Цифровизация на здравното обслужване;

o Обратна връзка с пациентите.

Развитие на професионалната компетентност, удовлетвореността и мотивацията на персонала:

o Осигуряване на възможности за стимулиране на професионалното развитие в практическата и научно-изследователската дейност, включително чрез реализиране на сътрудничество на базата на медицинската наука с други лечебни и научно-изследователски центрове;

o Гарантиране на възможност за лична и професионална изява при спазване на етичните и деонтологичните норми;

o Участие в управлението;

o Социални придобивки за служителите;

o Признание към отделния медицински служител за резултата от труда му, включително чрез добро заплащане, съчетано с финансово стимулиране на допълнително извършените дейности.

Гарантиране на финансова стабилност на Групата:

o Изпълнение на стандарти за финансова дейност, прилагани в държавните и общинските лечебни заведения за болнична и доболнична помощ и комплексните онкологични центрове, при гарантиране на интересите и правата на пациентите, както и на Министерството на здравеопазването, като принципал;

o Целесъобразно използване на материалните и финансовите ресурси с оглед постигане на най-добрия резултат за всички пациенти в болницата и медицинския център и за осигуряване материалната обезпеченост на Групата;

o Привличане на корпоративни клиенти с цел организиране и провеждане на профилактична програма за техните служители;



о Развитие на дейността, съобразно здравните потребности, иновациите в медицината, икономическите условия и стандартите за качество на медицинските дейности;

о Анализ и експлоатация на инфраструктурата в сегашния ѝ вид с цел повишаване финансовите резултати и материализирането им в активи за Групата;

о Поддържане на добър финансов резултат, като необходимо условие за развитие на дейността, повишаване на качеството и мотивация на персонала;

о Изпълнение на научно-изследователски, инфраструктурни и инвестиционни проекти чрез търсене на възможности за външно финансиране от европейски и международни институции;

о Запълване капацитета на болницата и оптималното използване на инфраструктурата и ресурсите, с които разполага;

о Въвеждане на система за управление, съгласно международни стандарти за управление;

Структура

Болницата се състои от следните функционално обособени структурни блокове:

- Консултативно-диагностичен блок
- Стационарен блок
- Административно-стопански блок
- Болнична аптека

Консултативно-диагностичен блок

МБАЛ „Лозенец“ , разполага с 27 броя Консултативни кабинета по основните клинични специалности, вкл. и Кабинет по трансплантология.

Стационарен блок

- Клиника по вътрешни болести
 - Първо вътрешно отделение
 - Отделение по гастроентерология
 - Отделение по пневмология и фтизиатрия
- Клиника по кардиология
 - Първо кардиологично отделение
 - Второ кардиологично отделение
- Клиника по педиатрия
- Хирургична клиника
- Отделение по съдова хирургия.
- Клиника по ортопедия и травматология



УМБАЛ „ЛОЗЕНЕЦ“

от 1948

БОЛНИЦАТА

- Отделение по ушно-носно-гърлени болести
- Отделение по очни болести. Отделението разполага с 5 броя легла.
- Клиника по кардиохирургия. Клиниката разполага с 10 броя легла.
- Клиника по урология
- Клиника по нефрология и трансплантология
- Клиника по анестезиология и интензивно лечение.
- Клиника по акушерство и гинекология.
- Отделение по неонатология
- Отделение по нервни
- Отделение по физикална и рехабилитационна
- Мултипрофилно спешно отделение
- Операционен блок .

Клиники и/или отделения без легла

- Отделение по образна диагностика
- Отделение по диализно лечение
- Отделение по клинична патология
- Отделение по съдебна медицина

Други клинично-диагностични структури

- Клинична лаборатория
- Лаборатория по микробиология
- Лаборатория по вирусология
- Лаборатория по клинична имунология
- Лаборатория по медицинска генетика.
- Лаборатория по трансфузионна хематология.

Административно-стопански блок

Административно-стопанският блок обезпечава МБАЛ „Лозенец“ ЕАД в областта на обществените поръчки, административното обслужване, транспортните дейности, дейности, свързани с логистика.

Болнична Аптека

МБАЛ „Лозенец“ ЕАД разполага с голяма и модерна болнична аптека, отговаряща на всички изисквания за помещение и оборудване на болнична аптека.

МЦ „Лозенец“ ЕООД започна дейност от месец юни 2021 година.



ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ВЪПРОСИ

Политиките по отношение на социалните въпроси са насочени към постигане на отговорност и съпричастност на персонала при изпълнение на трудовите му задължения и постигане на високо качество на предоставяните медицински услуги.

За осъществяване на своите цели Групата работи със законоустановените е вътрешно утвърдени наредби, правилници, и инструкции:

- Вътрешни правила за работната заплата;
- Вътрешни правила за управление на човешките ресурси;
- Правила за проучване на удовлетвореността на пациенти и др.

Постигнатите социални договорености имат следните основни насоки:

- Безопасност и здраве на служителите – специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Равнопоставеност при наемане и недопускане на пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на други признаци;
- На медицинския персонал се заплаща и допълнително материално стимулиране, в съответствие с постигнатите резултати;
- Работните заплати в Групата са в съответствие с браншовия колективен трудов договор на Министерство на здравеопазването;

Човешки ресурси

Човешките ресурси са решаващ фактор за развитието на Групата. В политика по управление на човешките ресурси се отдава приоритетно значение на:

- Осигуреността на Групата с човешки ресурси в количествено и качествено отношение, която да гарантира ефикасното, ефективното извършване на дейността, както в планов, така и в спешен порядък и приемствеността в развитието на лечебното заведение и доболничната помощ. Това е свързано не само с привличане, но и със задържане на необходимите специалисти за изпълнение на целите на Групата.
- Висока квалификация на персонала и професионалното му развитие.
- Добрата мотивацията на работещите в Групата.

Структура на персонала, количествени и качествени показатели, текучество



За Група „Лозенец“ човешките ресурси са най - важният актив. От тяхната професионална квалификация, длъжностна структура, численост и мотивация за работа зависи развитието и просперитета и.

Структурата и разпределението на персонала по категории е

№	Персонал по категории	Бр.лица към 31.12.2022	Заети щ.бр.към 31.12.2022	ССП брой за 2022
1	Висш медицински персонал	204	186,5	169,51
2	Специалисти по здр.грижи	212	211	186,98
3	Фармацевти	6	6	5,24
4	Висш немедицински персонал	62	54,25	54,11
5	Санитари и пом.сестри	86	72,5	78,67
6	Друг немедицински персонал	111	109	95,79
	Всичко	681	639,25	590,3

Наблюдава се повишаване на броя на лекарите и специалистите по здравни грижи към края на годината в сравнение с края на 2021 година, което се дължи както на края на епидемичната обстановка и повишената склонност на медицинските кадри да сменят работата си, така и на редица други фактори като например политиката на ръководството да назначава водещи специалисти в областта на здравеопазването, лекари без специалност за провеждане на специализация в болницата и специалисти по здравни грижи за оптимизиране работата на структурните звена с най-голяма натовареност.

Стартираха масови рекламни кампании с цел запознаване на пациентите със здравните услуги, които предлага болницата и представяне на водещите специалисти по съответните направления в медицината чрез ползване на различни платформи за маркетинг и реклама. Това също доведе до интерес от страна на медицинските кадри, работещи в други болници или търсещите работа да упражняват професията си в УМБАЛ „Лозенец“ ЕАД.

Във връзка с недостига на медицински сестри в болницата и в страната като цяло, Ръководството и през 2022 година продължава стратегията си за назначаване на студенти като санитари и санитари с функции на помощник медицински сестри, за да могат студентите да се ориентират в профилите на клиниките и отделенията и след завършването си да изберат структурното звено, което най-добре пасва на техните желания за реализация. По този начин



лечебното заведение донякъде решава проблема с липсата на медицински сестри, тъй като всеки студент е прикрепен към квалифицирана медицинска сестра и под нейния контрол помага в сестринските грижи за пациента.

През 2022 година продължава линията за осигуряване на практически стаж на студентите последен курс на обучение по специалността „медицинска сестра“ - бъдещи специалисти по здравни грижи, на които се дава възможност да преминат обучение в повечето клиники и отделения на болницата с идеята да бъдат привлечени да останат да работят след дипломирането си в болницата.

По отношение на възрастта, персоналят на Групата е хетерогенен – факт от значение за ефективността, приемствеността и осигуряването на необходимите знания, умения и компетенции в екипите на болничните структури и доболничната помощ.

Възrastова структура на персонала – общо и по категории

Възrastова структура на персонала	Брой лица към	Брой лица към
	31.12.2021	31.12.2022
Общ брой персонал, в т.ч.:	665	681
до 35	169	154
35-44	97	102
45-54	154	164
55-64	166	174
над 65	79	87
Висш медицински персонал, в т.ч.:	197	204
до 35	51	62
35-44	36	35
45-54	35	34
55-64	37	39
над 65	38	34
Специалисти по здравни грижи, в т.ч.:	203	212
до 35	41	38
35-44	23	25
45-54	60	65
55-64	58	56
над 65	21	28
Финансисти, в т.ч.:	6	6



УМБАЛ „ЛОЗЕНЕЦ“

от 1948

БОЛНИЦАТА

до 35	2	1
35-44	1	1
45-54	1	2
55-64	1	1
над 65	1	1
Висш медицински персонал, в т.ч.	56	62
до 35	5	9
35-44	17	16
45-54	18	20
55-64	14	16
над 65	2	1
Среден медицински персонал, в т.ч.	109	86
до 35	60	33
35-44	5	5
45-54	15	17
55-64	24	26
над 65	5	5
Друг медицински персонал, в т.ч.	94	111
до 35	10	11
35-44	15	20
45-54	25	26
55-64	32	36
над 65	12	18

Процентното съотношение на висшия медицински персонал по възрастови групи към общия брой висш медицински персонал през 2022 година е както следва: до 35 годишна възраст: 30,39%; от 35 до 44 годишна възраст: 17,16%; от 45 до 54 годишна възраст: 16,67%; от 55 до 64 годишна възраст: 19,12%; над 65 годишна възраст: 16,67%.

Анализът на персонала по пол е полезен за установяване на предпочитанията на различните полове за вида трудова дейност, в която искат за се развиват и е от важно значение за насърчаване равнопоставеността между половете при необходимост

№	Структура на персонала по пол	Общо към 31.12.2021	Жени към 31.12.2021	Мъже към 31.12.2021	Общо към 31.12.2022	Жени към 31.12.2022	Мъже към 31.12.2022
1	Висш медицински персонал	197	111	86	204	111	93
2	Специалисти по здравни грижи	203	196	7	212	204	8



3	Фармацевти	6	6	0	6	6	0
4	Висш немедицински персонал	56	38	18	62	42	20
5	Санитари и пом.сестри	109	91	18	86	77	9
6	Друг немедицински персонал	94	44	50	111	48	63
Общ немедицински персонал		265	189	126	275	173	112

Жените са около 73 % от персонала към 31.12.2021 година, а към 31.12.2022 техният процент леко спада на 71.66%. Високият процент на жените, в сравнение с мъжете се дължи основно на големия брой жени при специалистите по здравни грижи, и липсата на желание у мъжете да практикуват този вид професия, смятана за женска. При санитарите причините са същите, мъжете избягват функции, свързани с поддържане на хигиената и почистване като ги смятат за по-прилягащи на жените.

При висшия медицински персонал се наблюдава увеличение в броя на мъжете, но може да се каже, но като цяло остава равнопоставеността между половете.

Отново единствено при другия немедицински персонал се наблюдава превес на мъжете над жените, тъй като в тази категория попадат професии като шофьор на линейка, техник – кислороден, високо и ниско напрежение, водопроводчик, работник в парк и др., практикувани предимно от мъже. Нарастването в броя на мъжете в сравнение с 2021 година се дължи на назначаването на основно мъже на разкритите нови щатни бройки за длъжността „охранител“.

Квалификационното равнище на персонала в групата е съществен качествен показател за човешките ресурси. С висше образование през 2021 г. са 476 бр. от персонала, от които с висше магистър – 289 бр., с висше бакалавър – 85 бр. и с висше/полув./-спец. – 102 бр., със средно професионално са 18 бр., със средно общо – 163 бр. и с основно – 8 бр. С висше образование през 2022 г. са 510 бр. от персонала, от които с висше магистър – 308 бр., с висше бакалавър – 99 бр., с висше/полув./-спец. – 103 бр., със средно професионално са 23 бр., със средно общо – 140 бр. и с основно – 8 бр.

Към 31.12.2022 година в групата се обучават 39 лекари специализанти по 14 медицински специалности, като всички 39 лекари специализанти провеждат специализация за придобиване на 1-ва специалност. За специалността "Кожни и венерически болести" МБАЛ "Лозенец" ЕАД е сключила договор по чл.13 от Наредба 1/2015 за придобиване на специалност в системата на здравеопазването с други бази за обучение и съответно е зачислен за специалност 1 лекар, обучаващ се по реда на чл.234 от Кодекса на труда



Кариерно развитие и участие на персонала в научно-преподавателския състав

Много от медицинските кадри са привлечени от преподавателската дейност и работата със студенти. Болницата като база на СУ „Св. Климент Охридски“ обявява конкурси за академични длъжности за осигуряване на лекари - бъдещи преподаватели, за студентите по различните специалности и качествено обучение на последните чрез практическо обучение в клиниките и отделенията, успоредно с теоретичните модули от учебната програма.

Към 31.12.2022 г. година структурата на медицинския персонал, заемащ академични длъжности е следната: професори - 7 бр., доценти - 18 бр., главни асистенти - 7 бр., асистенти - 20 бр. или общо 52 бр. От тях 6 бр. са с образователна и научна степен „доктор на медицинските науки“ и 28 бр. „доктор по медицина“. /Прил.12/

Видно от данните, броят на преподавателите е намалял с 9 бр. в сравнение с 2021 година. Това се дължи на факта, че част от тях се пенсионираха – 3-ма доценти и 1 професор, а по-младите предпочетоха да търсят по-добри перспективи в други лечебни заведения, някои дори извън столицата.

От академичния състав 49 бр. са лекари, 3-ма /1 доцент и 2 асистенти/ са преподаватели по професионални направления „Здравни грижи“, „Кинезитерапия“ и „Физикална терапия и рехабилитация“.

Броят на асистентите и доцентите и през 2022 година, както и през 2021, е с най-голям относителен дял в структурата на академичния състав

Медицински персонал в МБАЛ „Лозенец“ ЕАД, заемащ академична длъжност

№	Медицински персонал, заемащ академична длъжност	към 31.12.2021 бр.	към 31.12.2022 бр.
	Общ брой, в т.ч.:	61	52
1	Професори, от тях:	8	7
	доктори на науките	6	5
	доктори без научна степен	2	2
2	Доценти, от тях:	22	18
	доктори на науките	1	1
	доктори без научна степен	21	17
3	Главни асистенти, от тях:	8	7
	доктори	6	5
	без научна степен	2	2



4	Асистенти, от тях:	23	20
	доктори	5	4
	без научна степен	18	16

Трудови възнаграждения

Средномесечната брутна работна заплата в Групата през 2022 година е 2487 лв., докато през 2021 година е била 2478 лв. През 2022 година няма начислени допълнителни възнаграждения, които НЗОК заплаща на изпълнителите на болнична медицинска помощ по чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК за срока на обявената извънредна епидемична обстановка поради епидемично разпространение на заразна болест по чл.61, ал.1 от Закона за здравето и допълнителните възнаграждения по "Методиката за определяне на размера на сумите, заплащани от НЗОК на изпълнители на медицинска помощ, на дентална помощ и на медико-диагностични дейности за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка", поради което ръстът на заплащане като цяло е намалял.

Ръководството на болницата взе решение до 01.08.2022г. основните заплати на медицинския и немедицинския персонал да бъдат увеличени до достигане на минималните нива в Колективен трудов договор в отрасъл здравеопазване. Следователно може да се каже, че възнагражденията с постоянен характер търпят ръст през 2022 година.

Няма налични различия в заплащането по възраст и пол. Заплатите се определят от вида длъжност, след съгласуване с Изпълнителния директор и управителя на медицинския център с вътрешните правила за работната заплата.

Трудоустройство

На основание Наредба за трудоустройство, Наредба за определяне на работните места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност и чл. 315 от Кодекса на труда, всяка година в болницата се изготвя списък на подходящи места и длъжности за трудоустройство.

Здравословни и безопасни условия на труд

В Група „Лозенец“ функционира система система за мониторинг за здравословните и безопасни условия на труд, структурирана както административно специализирана длъжност за здраве и безопасност при работа, така и чрез колективен орган – Комитет по условия на труд.



Провеждат се лабораторни измервания на факторите на работната среда – микроклимат, шум, осветеност, йонизираща радиация – рентгенови, гама-лъчи и микробиологично изследване на болнични повърхности.

Непрекъснатото подобряване на условията на труд чрез модернизация на материално-техническата база и осигуряването на високотехнологична медицинска апаратура повишава мотивацията на служителите и е база за висока работоспособност.

Антикорупционна политика

Групата спазва и насърчава прилагането на действащото антикорупционно законодателство, като не се създават условия, благоприятни за корупция и условия за незаконосъобразни действия. Спазват се нормите на поведение, недопускащи прояви на корупция. Не се допуска персоналът да бъде поставен във финансова зависимост или в друга обвързаност от други лица или организации, както и да се искат или приемат подаръци, услуги, пари или други облаги. Създадени са следните документи:

- Етичен кодекс на служителите
- Правила за приемане и разглеждане на сигнали за нередности и злоупотреби в болницата
- Вътрешни правила за реда за контрол и предотвратяване изпирането на пари

Политики и дейности по отношение на екологичните въпроси

Непрекъснатото подобряване на дейностите по екологичните въпроси е част от управленската политика на ръководството на Групата. Политиката по екологичните въпроси е наложила изискването за отговорно поведение на целия персонал по отношение на правилното събиране, съхранение и транспортиране на опасните отпадъци и намаляване на риска при работа с тях. Стриктно се следи за осигуряване на защита на персонала и пациентите на болницата, с цел недопускане разпространението на инфекции.

Политиката на Групата по опазване на околната среда се състои в следното:

- Спазване на всички закони, правила и вътрешни разпоредби във връзка с опазване на околната среда;
- Предприети са мерки за поддържане на високо ниво на ефективност на апаратурата и подобряване на екологичната култура на персонала;
- Ръководството работи целенасочено за замяната на стара техника с нова, която да подобрява ефективността на мерките по опазване на околната среда;



УМБАЛ „ЛОЗЕНЕЦ“

от 1948

БОЛНИЦАТА

- Осигуряване на достатъчно информация и инструктажи на персонала, периодично обучение на работещите, инструкции за работа и други вътрешни документи;
- Сътрудничество с контролните органи при решаване на проблеми свързани с околната среда;

При осъществяване на дейностите по опазване на околната среда се спазват следните документи:

- Закон за безопасно използване на ядрената енергия;
- Наредба за реда за издаване на лицензи и разрешения за безопасно използване на ядрената енергия;
- Наредба за радиационна защита;
- Наредба № 11/2018 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения;
- Закон за управление на отпадъците;
- Наредба № 13/2016 г. за осигуряване на радиационна защита при работа с рентгенови уредби за медицински цели;
- Наредба № 1/2015 г. за изискванията към дейностите по събиране и третиране на отпадъците на територията на лечебните и здравните заведения

Станимир Михайлов
Председател на СД

Д-р Христо Стоянов
Изпълнителен директор на УМБАЛ „Лозенец“ ЕАД

Орлин Недев
Член на СД