

НЕФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ
КЪМ ИНДИВИДУАЛНИЯ ГОДИШЕН ОТЧЕТ НА
„МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ –
ШУМЕН“ АД ЗА 2024 Г.

Съгласно чл. 28 от Закона за публичните предприятия МБАЛ – Шумен АД следва да публикува нефинансова информация, включваща, съгласно чл.29, ал.4 от същия закон, най-малко елементите от нефинансовата декларация по чл.48 от Закона за счетоводството, както и отчети за оценка на риска, човешките ресурси и трудовите отношения, устойчивостта, въздействието върху околната среда, сделките между свързани лица и отчет за членовете на управителните и контролни органи, включително отчет за тяхното възнаграждение, отчет за възложените задължения за извършване на обществени услуги и на целите на публичната политика.

Настоящата нефинансова информация е съобразена с изискванията на Глава седма от Закона за счетоводството и чл. 29, ал. 4 от Закона за публичните предприятия и съдържа:

- Нефинансова декларация по чл. 48 от Закона за счетоводството, съдържаща информация в степен, необходима за разбиране на развитието, резултатите, състоянието на дружеството и въздействието на неговата дейност, отнасяща се до екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите;

- Отчет за оценка на риска;
- Отчет за човешките ресурси и трудовите отношения;
- Отчет за устойчивостта и въздействието на околната среда;
- Отчет за сделките между свързани лица;
- Отчет за членовете на управителните органи, включително отчет за тяхното възнаграждение;
- Отчет за изпълнението на възложените задължения за извършване на обществени услуги и на целите на публичната политика.

Нефинансовата информация представлява неразделна част от годишния доклад за дейността на дружеството за 2024 г.

I. НЕФИНАНСОВА ДЕКЛАРАЦИЯ ПО ЧЛ.48 ОТ ЗАКОНА ЗА СЧЕТОВОДСТВОТО

1. ОПИСАНИЕ НА БИЗНЕС МОДЕЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

МБАЛ – Шумен АД е единствената болница в Шуменска област, която предлага 24-часова висококвалифицирана медицинска помощ по следните медицински специалности: Вътрешни болести, Гастроентерология, Ревматология, Нефрология, Клинична хематология,

Ендокринология и болести на обмяната, Пневмология и фтизиатрия, Кардиология, Педиатрия, Детска кардиология, Детска ревматология, Нервни болести, Инфекциозни болести, Анестезиология и интензивно лечение, Клинична токсикология, Хирургия, Детска хирургия, Гръдна хирургия, Неврохирургия, Ортопедия и травматология, Урология, Очни болести, Ушно-носно-гърлени болести, Акушерство и гинекология, Неонатология, Физикална и рехабилитационна медицина, Клинична лаборатория, Микробиология, Обща и клинична патология, Съдебна медицина, Образна диагностика, Трансфузионна хематология, Спешна медицина, Кожни и венерически болести.

Дружеството осъществява дейност на два адреса: в гр. Шумен, ул. «Васил Априлов» № 63 и в гр. Нови пазар, ул. «Христо Ботев» № 22.

Структура на МБАЛ – Шумен АД:

Структурата на „МБАЛ – Шумен” АД е изградена в съответствие с Наредба № 49/18.10.2010 г. на МЗ, на функционално-блоков принцип, както следва:

1. Консултативно-диагностичен блок;
2. Стационарен блок;
3. Административно-стопански блок.

Дружеството притежава изцяло едно дъщерно дружество и няма други дялови участия.

Консултативно-диагностичният блок /КДБ/ на адреса в гр. Шумен, ул. „Васил Априлов” №63 се състои от: Регистратура и информация; Кабинет Планов прием; Дежурен кабинет; консултативни кабинети; медико-диагностични лаборатории - Първа клинична лаборатория, Микробиологична лаборатория, с изследване на туберкулоза; отделения без легла - Първо отделение по образна диагностика, Отделение по хемодиализа, Отделение „Обща и клинична патология”, Отделение „Съдебна медицина”, Отделение по трансфузионна хематология.

Консултативно-диагностичният блок /КДБ/ на адреса в гр. Нови пазар, ул. „Христо Ботев” № 22 се състои от: приемно-консултативни кабинети; медико-диагностични лаборатории - Втора клинична лаборатория; отделения без легла - Второ отделение по образна диагностика.

Посочените структури са оборудвани с необходимите за тяхната консултативно-диагностична дейност консумативи, инструменти, пособия и апаратура.

Стационарният блок на адрес в гр. Шумен, ул. „Васил Априлов“ № 63 е с 358 легла, а стационарният блок на адрес в гр. Нови пазар, ул. „Христо Ботев“ № 22 разполага с 42 легла; общо легла за болницата през 2024 г. – 400 бр.

На адрес гр. Шумен, ул. „Васил Априлов” № 63 са разположени следните стационарни отделения: Първо вътрешно отделение; Второ вътрешно отделение; Отделение по педиатрия; Първо отделение по нервни болести; Инфекционно отделение; Акушеро-гинекологично отделение; Неонатологично отделение; ОАИЛ; Операционен блок; Хирургично отделение; Ортопедотравматологично отделение; Урологично отделение; Отделение по ушно-носно-гърлени болести; Очно отделение; Отделение по кожни и венерически болести; Мултипрофилно спешно отделение; Първо отделение по физикална и рехабилитационна медицина.

На адрес гр. Нови пазар, ул. „Христо Ботев” № 22 са разположени следните стационарни отделения: Трето вътрешно отделение; Второ отделение по нервни болести; Второ отделение по физикална и рехабилитационна медицина.

В болницата осъществява дейност и единствената Трудово-експертна лекарска комисия /ТЕЛК/ в областта. МБАЛ разполага и с болнична аптека.

Някои от отделенията са единствени за целия регион: Спешно отделение, Неонатологично, Родилно, Урологично, Инфекционно, Ушно-носно-гърлено,

Ортопедотравматологично, Отделение по кожни и венерически болести, Отделение по трансфузионна хематология, Отделение по съдебна медицина, Трето вътрешно, в което се лекуват пациенти с туберкулоза.

Лечебното заведение оказва денонощна спешна и планова диагностично-лечебна и консултативна дейност на всички пациенти, на които е необходимо стационарно лечение.

През 2024 г. МБАЛ – Шумен АД има действащ договор за оказване на болнична медицинска помощ с НЗОК по 214 клинични пътеки, 21 амбулаторни процедури и 3 клинични процедури.

На електронната страница на болницата е представена информация за всички услуги и клинични пътеки, по които работи МБАЛ – Шумен АД, както и отделенията и структурите, в които се извършва диагностично-лечебната дейност.

Освен това в МБАЛ – Шумен АД се хоспитализират всички нуждаещи се от болнично лечение пациенти, независимо от здравноосигурителния им статус, което гарантира на всички жители не само на Шуменска област, но и от други области, които са потърсили болнична медицинска помощ, да я получат своевременно. Много често това води до генериране на загуби за лечебното заведение.

ОСНОВНА МИСИЯ, ПРИНЦИПИ И ЦЕЛИ НА ДРУЖЕСТВОТО

Мисията на МБАЛ – Шумен АД е чрез ефективно използване на наличните ресурси да подобрява здравето на пациентите. Лаконично е изразена в мотото: Да продължим радостта от живота заедно.

Визията за МБАЛ – Шумен АД е да бъде лечебно заведение, предлагащо високо качество на медицинските услуги, на базата на наличието на висококвалифициран медицински персонал, модерна материална база и водещи медицински и информационни технологии.

Принципи на управление:

Цялостната дейност на болницата да бъде подчинена на целта за постигане на най-добри резултати за пациентите и обществото.

Управленските решения и действия да са подчинени на нормативните актове, регламентиращи дейността и възможностите за развитие на болницата.

Дейностите на болницата, които са в подкрепа на изпълнението на мисията и целите ѝ да са с приоритетно значение пред персоналните интереси.

Управлението на лечебното заведение да бъде прозрачно, основано на факти и надеждна информация.

Управленските решения да подкрепят успешното постигане на стратегическите цели на болницата, на регионалната и националната здравна политика.

Ефективността се основава на оптималното използване на ресурсите, необходими за постигане на най-добрия резултат за пациента и болницата като цяло.

При управлението се използва системния подход. Постигането на целите на болницата зависи от взаимосвързани и взаимно зависими процеси, поради което те се управляват като система, като се отчита влиянието на всеки елемент на системата върху другите.

Целите на ръководството на дружеството са насочени към:

Гарантиране и непрекъснато повишаване на качеството на медицинските дейности и услугите в съответствие с медицинските стандарти:

- Развитие на потенциала на болницата за осъществяване на високоспециализирани медицински дейности в съответствие с потребностите на пациентите, стандартите за качество и постиженията на медицинската наука;

- Непрекъснато подобряване на основните и спомагателните процеси в болницата;

- Непрекъснато технологично и информационно развитие;
- Осъществяване на нововъведения и инвестиции в подкрепа на качеството на дейността и подобряване на резултатите.

Развитие на професионалната компетентност, удовлетвореността и мотивацията на персонала:

- Осигуряване на възможност за стимулиране на професионалното развитие в теоретична и практическа насоченост;
- Гарантиране на възможност за лична и професионална изява;
- Участие в управлението.

Гарантиране на финансова стабилност на лечебното заведение:

- Осигуряване на целесъобразно използване на материалните и финансовите ресурси с оглед постигане на най-добри резултати;
- Изпълнение на стандарта за финансово управление при гарантиране на интересите и правата на пациентите;
- Развитие на дейността съобразно здравните потребности, икономическите условия и стандартите за качество на медицинската дейност;
- Поддържане на положителен финансов резултат като необходимо условие за развитие на дейността, повишаване на качеството и мотивация на персонала;
- Изпълнение на инфраструктурни инвестиционни проекти.

2. ПОЛИТИКА ПО ЕКОЛОГИЧНИТЕ ВЪПРОСИ. ПОКАЗАТЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙНОСТТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЕКОЛОГИЧНАТА ПОЛИТИКА.

Като част от управленската политика, ръководството се стреми към непрекъснато подобряване на практиката за екосъобразно поведение на дружеството. Политиката по екологичните въпроси е наложила изискването за отговорно поведение от 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 с цел недопускане разпространението на вътреболнични инфекции. Насърчава се използването на рециклирани канцеларски материали и консумативи, а където е възможно хартиеният носител се заменя с електронен.

Бизнес моделът на дружеството е ориентиран към минимизиране на отпадъците от дейността, разделното им събиране и предаване на лицензирани фирми за третиране и оползотворяване на отпадъци, с цел рециклиране на някои видове от тях. Дружеството притежава и експлоатира парен стерилизатор за автоклавиране на неопасните болнични отпадъци, които след това се депонират в общинското депо за отпадъци.

Политиката на ръководството цели да се сведе до минимум негативното въздействие върху околната среда и да се постигне устойчивост на енергийната ефективност, чрез пряко реализиране на енергийни спестявания /подмяна на осветителните тела с енергоспестяващи;/ предстоящо изграждане на нова отоплителна система, което ще доведе до значителни икономии на топлоенергия и електроенергия.

В съответствие с изискванията на Закона за лечебните заведения МБАЛ – Шумен АД е изградило подходяща за своята дейност инфраструктура, позволяваща достъпност на пациентите и най-вече безопасност и безвредност на медицинската техника. Създадени са подходи и условия за съхранение и развитие на инфраструктурата, така че да може да посрещне по най-добрия начин потребностите на своите пациенти. В ежедневната работа се поддържа висока степен на хигиена на работните и спомагателните помещения.

Дейността на дружеството не е свързана с отделяне на преки и непреки емисии парникови газове в атмосферата.

Болницата не попада в защитени територии по смисъла на Закона за защитените територии и НАТУРА 2000 и други специални закони по националното законодателство.

Дейността на дружеството не оказва пряко въздействие върху природните екосистеми.

Извършва се периодичен мониторинг на състоянието на природните ресурси с цел предотвратяване на замърсяване на водата, почвите и растителността, включително на показателите на околната среда в района на болницата.

В дружеството се изпълняват програми за управление на дейностите по отпадъците, което гарантира опазване на природните ресурси и здравето на хората.

В своята дейност дружеството изцяло се съобразява с разпоредбите относно дейностите по събиране и третиране на отпадъци на територията на лечебните заведения и активно си сътрудничи с контролните органи при решаване на проблеми, свързани с околната среда. МБАЛ – Шумен АД има сключен договор с регистриран от РИОСВ контрагент за транспортиране и третиране на опасни отпадъци.

3. ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ВЪПРОСИ И ВЪПРОСИТЕ, СВЪРЗАНИ СЪС СЛУЖИТЕЛИТЕ. ПОКАЗАТЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙНОСТТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА И ПОЛИТИКАТА ЗА ПЕРСОНАЛА.

Най-ценната част от ресурсите на болницата е висококвалифицираният медицински персонал. Наситеността и ефективното използване на квалифицирания медицински и немедицински труд е в основата на конкурентоспособността на лечебното заведение. Болницата разполага с висококвалифицирани лекари не само от всички основни клинични профили на медицината, но и много тясно профилирани специалности.

Всички работещи в дружеството са запознати с правата и задълженията, произтичащи от трудовите им договори. Разработен е Правилник за вътрешния трудов ред и персоналят е запознат с него. Във всеки трудов договор са заложили условията на трудовото правоотношение, а именно: основна работна заплата, продължителност на работното време, полагаем годишен платен отпуск, длъжност, срок на изпитване, срок на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение. Разработени са типови длъжностни характеристики, които са утвърдени от изпълнителния директор. Всеки служител при постъпването си получава своята индивидуална длъжностна характеристика срещу подпис.

Структура на персонала по категории през 2024 г.:

Година	Средно списъчен брой	Общ брой		Висш медицински персонал		Висш немедицински персонал		Медицински специалисти		Друг персонал	
		Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат
2024	778	766.25	766.25	179.50	179.50	26.25	26.25	317.00	317.00	243.50	243.50
2023	771	764.75	764.75	178.00	178.00	24.25	24.25	317.25	317.25	245.25	245.25

Има изготвени длъжностно и поименно щатни разписания с необходимия брой персонал за обезпечаване на дейностите в съответствие с утвърдените и действащи медицински стандарти.

В МБАЛ – Шумен АД има действащ колективен трудов договор, сключен с представителите на двете синдикални организации – КНСБ и КТ «Подкрепа». Синдикални представители участват в социалния диалог в дружеството и при определяне на началните основни работни заплати, подобряване условията на труда, полагащите се допълнителни отпуски, социалната и кадровата политика и др.

Управление на човешките ресурси

Възнаграждения

Разработени са Вътрешни правила за работна заплата, в които възнаграждението на служителите е съобразено с извършваните дейности. Структурата на трудовото възнаграждение се различава в рамките на организационната йерархия и зависи както от конкретната позиция, така и от личния принос на служителя за създаването на стойност в дружеството. За всички позиции предварително са дефинирани определени нива на възнаграждение. Индивидуалното възнаграждение е структурирано в тези рамки в зависимост от личния опит, умения, познания и представяне.

Формирането на работната заплата е двукомпонентно:

- Условно постоянна част – на основание на сключени трудови договори и действащи КТД и ВПРЗ се договарят основни работни заплати и допълнителни трудови възнаграждения – за стаж и професионален опит, за положен нощен труд, труд на национални празници, разположение, спешност, операционна, интензивна и анестезиологична работа и други специфични доплащания;

- Променлива част – това са допълнителни трудови възнаграждения над основното /ДВНО/, които са с променлив характер. Тази част изцяло зависи от индивидуалния принос за постигане на добри резултати в дружеството и е регламентирана в отделни приложения към Вътрешните правила за работна заплата.

Няма различия в заплащането по възраст и пол. Заплатите се определят от вида длъжност и се изплащат регулярно в пълен размер, без просрочия.

Социална политика

Ръководството на «МБАЛ-Шумен» АД счита, че социалната политика е важна предпоставка за повишаване на удовлетвореността на персонала. В тази връзка в подписания колективен трудов договор в дружеството е предвидено да се формира фонд СБКО в размер на 3 % от начислените средства за работна заплата. От тези средства, съгласно решение на общото събрание на пълномощниците в лечебното заведение, 10 % се заделят за социално и здравно подпомагане на работниците и служителите, а останалите 90 % се разпределят поравно между служителите, пропорционално на отработените дни, дните в платен годишен отпуск и дните във временна нетрудоспособност.

Извън средствата от фонд СБКО, лечебното заведение ежегодно сключва застраховка «Трудова злополука и Общо заболяване» на персонала за сметка на социалните разходи.

Професионално развитие и обучение

Дружеството е одобрено от министъра на здравеопазването да извършва дейности по клинично обучение на студенти по медицина, клинично обучение на студенти по специалности от направление «Здравни грижи» - медицинска сестра и акушерка, следдипломно обучение на лица с професионална квалификация «лекар» по повечето медицински специалности, по които се работи в отделенията. Сключени са договори за

обучение на специализанти с МУ – Варна и Тракийски университет – Стара Загора. През 2024 г. в МБАЛ – Шумен » работят 34 лекари специализанти.

Отделно от това медицинския и немедицинския персонал посещава периодично курсова, семинари и участва в обучения за повишаване на квалификацията си. Лечебното заведение заплаща таксите за тези обучения.

Чрез обучението се дава възможност на персонала непрекъснато да развива способностите и уменията си в зависимост от личните си нужди и в съответствие с квалификационното ниво, изисквано за съответната длъжност. Служителите участват в различни обучения и при промяна на нормативните актове и установените процедури, касаещи пряко тяхната работа. Целта е подобряване и усъвършенстване на знанията и уменията им при изпълнение на служебните задължения.

Трудоустрояване

На основание Наредбата за трудоустрояване, Наредбата за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност и чл. 315 от Кодекса на труда, всяка година в дружеството се изготвя списък на подходящите места и длъжности за трудоустроени лица. Списък се изготвя от комисия, определена от изпълнителния директор, в съответствие с процента, определен за отрасъла /хуманно здравеопазване – 10 % от щатната численост на персонала/.

Здравословни и безопасни условия на труда

В МБАЛ – Шумен АД дейността по здравословни и безопасни условия на труд е организирана съгласно нормативните изисквания. Учреден е комитет по условия на труд с паритетен брой представители на работниците и служителите и на работодателя. Комитетът провежда редовни периодични и извънредни заседания, които се протоколират.

Провеждат се регулярни лабораторни измервания на факторите на работната среда – микроклимат, шум, осветеност, йонизиращи лъчения и микробиологични изследвания на болнични повърхности.

Осигуряват се предпазно и работно униформено облекло, предпазни средства и хигиенни материали.

Провеждат се обучения, които целят да подобрят културата на безопасност на труда в организацията.

В ежедневната работа се поддържа висока степен на хигиена на работните и болничните помещения.

Ръководството на болницата има ангажимент за спазване на всички нормативни изисквания, свързани със ЗБУТ и целенасочен стремеж за предотвратяване на наранявания, заболявания и инциденти. При реализирането на политиката по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд работодателят работи в тясно сътрудничество със службата по трудова медицина.

4. ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С ПРАВАТА НА ЧОВЕКА. ПОКАЗАТЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙНОСТТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА.

В своята фирмена политика МБАЛ – Шумен АД поставя на водещо място защитата на човешките права и недопускането на никакви форми на поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност.

МБАЛ – Шумен АД не допуска проявление на никакви форми на дискриминация спрямо свои работници и служители, като изискванията към тях и задълженията им, определени в трудовите договори и длъжностните характеристики се основават единствено на изискванията

на трудовото законодателство и колективния трудов договор. В дружеството има създадена и функционира комисия за недопускане на дискриминация на работното място.

В своята политика по наемане на работници и служители ръководството на лечебното заведение се води от принципа за равнопоставено третиране на всички кандидати, независимо от тяхната раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение и имуществено състояние.

Всички работници и служители на дружеството се съобразяват с йерархическата си подчиненост в рамките на установената вътрешна структура, като не допускат злоупотреби със служебното си положение, изразяващи се в оказване на натиск или тормоз под каквато и да е форма спрямо подчинените им служители.

МБАЛ – Шумен АД в качеството си на работодател, както и всички служители на дружеството, които поради естеството на служебните си задължения имат достъп до лични данни, спазват изискванията на Закона за защита на личните данни и не допускат разпространяването им по неправомерен начин.

Ръководството на дружеството е ангажирано със зачитане правата на човека във всички аспекти на дейността си, като особено внимание се отделя и на зачитане и спазване правата на пациентите.

В рамките на дейността на МБАЛ – Шумен АД не се допуска експлоатация на детски труд. Независимо от възможностите за полагане на труд от непълнолетни лица, предвидени в Кодекса на труда, естеството на работата на дружеството не позволява наемането на непълнолетни работници и служители.

5. ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С БОРБАТА С КОРУПЦИЯ И ПОДКУПИТЕ. ПОКАЗАТЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙНОСТТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА БОРБАТА С КОРУПЦИЯТА И ПОДКУПИТЕ.

МБАЛ – Шумен АД спазва и насърчава прилагането на действащото антикорупционно законодателство, като не се създават благоприятни за корупция и незаконосъобразни действия условия и се спазват норми на поведение, недопускащи прояви на корупция. Не се допуска персоналът да бъде поставян във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да се искат или приемат подаръци, услуги, пари или други облаги, които могат да повлияят на изпълнението на служебните задължения.

В изпълнение на антикорупционната политика са създадени следните документи, с които са запознати всички служители в лечебното заведение: Правила за приемане и разглеждане на предложения, сигнали и жалби; Вътрешни правила за реда за контрол и предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма. На електронната страница на болницата в интернет е посочен начинът и имейл адресът, на който могат да се подават сигнали за корупционни практики в лечебното заведение.

В «МБАЛ-Шумен» АД е приет Етичен кодекс, който е задължителен за всички служители, работещи в лечебното заведение.

Съблюдават се правила за чисто дарителство или спонсорство за всеки отделен случай при условията на пълна прозрачност. Има разработени и внедрени вътрешни правила за получаване на дарения.

Разработени са и се прилагат вътрешни правила за реда за планиране и организация на провеждането на процедурите за обществени поръчки, както и за контрол на изпълнението на сключените договори.

През 2024 г. няма подадени жалби и сигнали за корупция.

6. ОСНОВНИ РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С ЕКОЛОГИЧНИТЕ И СОЦИАЛНИТЕ ВЪПРОСИТЕ И ВЪПРОСИТЕ, СВЪРЗАНИ СЪС СЛУЖИТЕЛИТЕ, ЗАЧИТАНЕТО НА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА, БОРБАТА С КОРУПЦИЯТА И ПОДКУПИТЕ.

Не са констатирани рискове, които да са оценени като значими с високо въздействие върху околната среда.

По отношение на въпросите, свързани с персонала, съществува съществен риск от липса на кадри в системата и текучество на персонала, което води до нарушаване на професионалната приемственост.

През последните години е налице изтичане на висококвалифициран лекарски персонал от болницата към доболничната помощ и други болници в големите градове на страната поради възможност за формиране на по-високи доходи и по-добра перспектива за кариерно развитие. Това води до необходимост от специалисти от определени специалности за обезпечаване на оптимален работен процес в съответствие с правилата за добра медицинска практика, медицинските стандарти и изискванията по клинични пътеки.

По отношение на рисковете, свързани със зачитането на правата на човека, е налице риск от неравнопоставеност при наемане на работа, основана на пол, раса, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или други признаци. Ръководството на дружеството не допуска проявление на никакви форми на дискриминация спрямо свои работници и служители, като изискванията към тях и задълженията им, определени в трудовите договори и длъжностните характеристики се основават единствено на изискванията на трудовото законодателство и колективния трудов договор.

Рисковете, свързани с борбата с корупцията и подкупите, са основно от действия или поведения на отделни служители, които биха могли да бъдат възприети като активен или пасивен подкуп, или като нерегламентирано облагодетелстване. В тази връзка не се допуска служителите да бъдат поставяни във финансова зависимост или друга обвързаност от външни лица и организации, както и не се допуска нерегламентирано ползване на блага и активи.

II. ОТЧЕТ ЗА ОЦЕНКА НА РИСКА

1. Основни рискове и несигурности пред лечебното заведение, свързани с дейността и отрасъла, в който дружеството извършва тази дейност:

- Липса на кадри в системата и текучество на персонала, което води до нарушаване на професионалната приемственост;
- Риск от недофинансиране на основните медицински дейности, които лечебното заведение извършва по договори с РЗОК. При наблюдаваните инфлационни процеси и натиск за увеличение на възнагражденията на персонала, е жизнено необходимо увеличение на цените на клиничните пътеки;
- Недостатъчно субсидиране от Министерство на здравеопазването на дейностите, осъществявани от Спешно отделение, Първо вътрешно отделение по отношение лечението на туберкулозно болни пациенти и ТЕЛК;
- Увеличаване на броя на пациентите в тежко и критично състояние, респективно на разходите за лечението им;
- Недостатъчни средства за обновяване на медицинската апаратура и поддържане на материално-техническата база;
- Невъзможност за покриване на неотложни и непредвидени разходи поради липса на финансов резерв;
- Риск от конкурентен натиск от съществуващи лечебни заведения и от навлизане на нови участници в пазарния сегмент.

2. Рискове, свързани с макроекономическата среда

- Геополитическата ситуация около войната в Украйна остава силно нестабилна, с възможни значителни отрицателни ефекти за икономиката на ЕС и България. Възможно ускорено нарастване на цените на енергоносителите и електроенергията може да доведе до нарушение на производствените процеси в основни търговски партньори и риск за доставките на лечебното заведение;

- Риск от епидемично разпространение на нови заразни болести или нови, по-рискови за здравето варианти на съществуващи вируси, както и от въвеждане на извънредна епидемична обстановка или извънредно положение поради епидемично разпространение на заразни болести. Осигуряването на необходимите легла и персонал за оказване на медицинска помощ при епидемично разпространение на заразни болести в определени моменти ще изисква сериозните усилия на всички, работещи в лечебното заведение. Друг риск, произтичащ също от риска от пандемия, е свързан с въвеждане на нови ограничения в общественния живот и икономическата активност, които могат да доведат до нарушаване на глобалните вериги на доставки и производство;

- Риск от покачване на цените на основните материали и суровини над предвидените нива. Рисковете по отношение на инфлацията са свързани главно с динамиката на цените на международно търгуваните суровини и свързаните с тях вторични ефекти;

- Риск от намаляване на броя на обслужваното население, респективно на болните, нуждаещи се от хоспитализация и на приходите на лечебното заведение;

- Непрекъснато увеличение на минималната работна заплата и на минималния осигурителен доход, което предизвиква натиск за увеличение на всички основни работни заплати, създава допълнителна тежест върху разходите и води до невъзможност за изплащане на допълнителни възнаграждения и демотивация на персонала;

- Риск от допълнително затягане на паричната политика в отговор на покачващата се инфлация. По-ускорено нарастване на лихвените проценти може да повиши съществено разходите за обслужване на задълженията, което би ограничило възможностите на дружеството за развиване на нови дейности и инвестиции;

- Непрекъснато увеличение на другите разходи, ограничени възможности за намаляването им и за реализиране на икономии;

- Ограничена възможност на акционерите за инвестиции, както и на населението за плащания;

- Влошаване на икономическата конюнктура и наличие на голям брой неосигурени лица.

В хода на обичайната си дейност дружеството може да бъде изложено на различни финансови рискове, най-важните от които са пазарен риск, кредитен риск и ликвиден риск. Пазарният риск е рискът, че справедливата стойност или бъдещите парични потоци на финансовият инструмент ще варират поради промените в пазарните цени. Пазарният риск включва валутен риск, лихвен риск и ценови риск. Кредитният риск е рискът, че едната страна на финансовият инструмент ще причини финансова загуба на другата, в случай че не изпълни договореното задължение. Ликвидният риск е рискът, че дружеството би могло да има затруднения при посрещане на задълженията си по финансовите пасиви.

От страна на ръководството на дружеството финансовите рискове текущо се идентифицират, измерват и наблюдават с помощта на различни контролни механизми, за да се определят адекватни цени на услугите, предоставяни от дружеството (с изключение на определените с нормативен акт), цената на привлечените заеми и да се оценят адекватно формите на поддържане на свободните ликвидни средства, без да се допуска неоправдана концентрация на даден риск.

3. Валутен риск

Дружеството не е изложено на значим валутен риск, доколкото сделките на дружеството обичайно са деноминирани в български лева. То не поддържа валутна експозиция, деноминирана във валута, различна от националната валута.

4. Лихвен риск

Дружеството използва банкови кредити, чиито лихви се определят от общите икономически и финансови условия в страната. Ръководството на дружеството не счита, че съществуват допълнителни значими рискове от промяна в лихвените проценти извън общоприетите за съществуващата среда.

5. Ценови риск

Дружеството не е изложено на пряк ценови риск, защото неговите приходи са основно от Националната здравноосигурителна каса, като цените на услугите са регламентирани в Националния рамков договор.

Дружеството не притежава портфейлни инвестиции, както и няма практика да търгува с финансови инструменти.

6. Кредитен риск

При осъществяване на своята дейност дружеството е изложено на кредитен риск, който е свързан с риска някой от клиентите му да не бъде в състояние да изпълни изцяло и в обичайно предвидените срокове задълженията си към него. Около 75 % от приходите на дружеството за 2024 г. са от Националната здравноосигурителна каса. Събираемостта и концентрацията на другите вземания се контролират текущо.

МБАЛ-Шумен АД попада в обхвата на правилата за концентрация по чл. 28, ал. 1 от ППЗПП. Балансовата стойност на паричните средства на дружеството към края на 2024 г., както и към края на предходната година, надвишава 3 млн.лв., поради което паричните средства на дружеството са разпределени в пет търговски банки.

Разплащателните операции на дружеството са съсредоточени в търговска банка, избрана след разглеждане, оценка и класиране от определена от изпълнителния директор на лечебното заведение комисия на подадени оферти от четири търговски банки в резултат на изпратени от лечебното заведение покани за избор на изпълнител за ежемесечно банково обслужване, включващо извършването на платежни и свързани услуги – обслужване на разплащателни сметки и други и ползване на кредит овърдрафт по разплащателна сметка. С класираната на първо място банкова институция, след Решение на редовното общо събрание на акционерите от 31.05.2023 г., на 20.07.2023 г. е сключен договор за предоставяне на финансови услуги с тригодишен срок, считано от 05.08.2023 г., а на 25.07.2023 г. – договор за кредит - тип овърдрафт, в размер на максимум 1 600 000 лв. с краен срок 05.08.2026 г. Останалите обслужващи финансови институции са избрани след разглеждане на обявените условия по предлаганите от тях банкови услуги. При сключване на договорите са спазени изискванията на чл. 28, ал. 3 от ППЗПП.

7. Ликвиден риск

Ликвидният риск се изразява в негативната ситуация дружеството да не бъде в състояние да посрещне безусловно всички свои задължения съгласно техния падеж.

Вътрешен източник на ликвидни средства за дружеството е основната му стопанска дейност. Външни източници на финансиране са банките. Дружеството прави финансово планиране, с което да посрещне изплащането на разходи и текущите си задължения за период от 30 дни. Това планиране изключва потенциалния ефект на извънредни обстоятелства, които не могат да се предвидят при нормални условия.

Дружеството осъществява постоянно контролно наблюдение на фактическите и прогнозни парични потоци по периоди напред и се стреми да поддържа оптимални наличности от парични средства, така че във всеки един момент да е в състояние да посрещне задълженията си.

III. ОТЧЕТ ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Човешките ресурси са най-важните активи на едно лечебно заведение и решаващ фактор за усъвършенстването и успеха му, но същевременно са най-трудни за регулиране и за управление. Без целенасочено управление на човешките ресурси в болницата не може да се очаква нито удовлетворяване на потребителите на болничните продукти, нито осъществяване на интересите на нейния персонал. Човешките ресурси имат стратегическо значение не само за актуалното състояние, но и за техния потенциал и възможности за развитие.

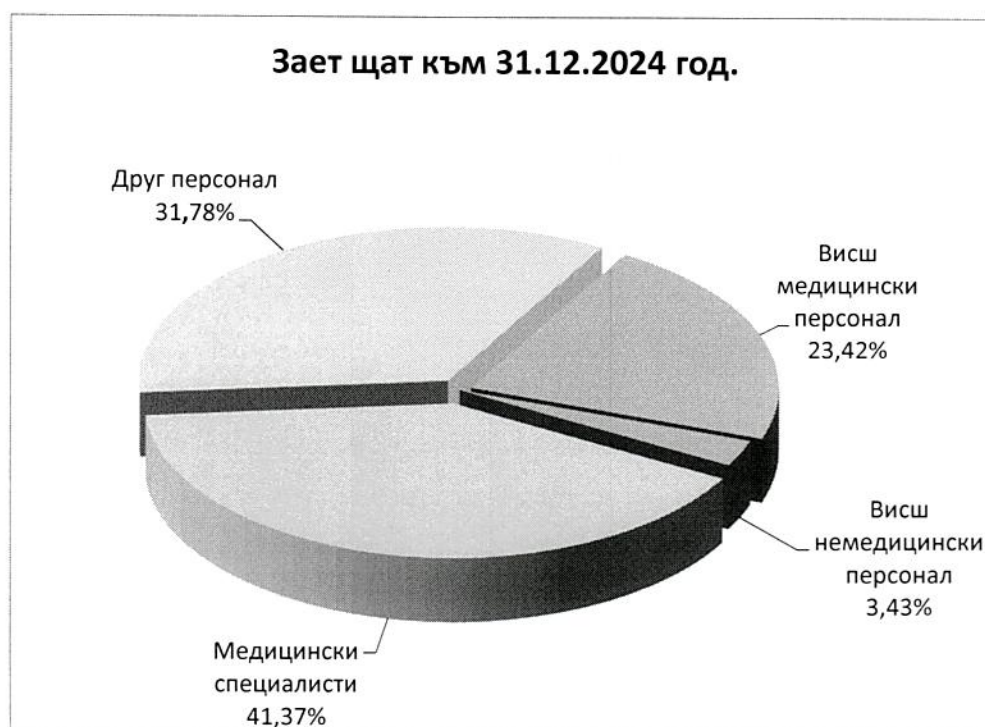
Сравнителните данни за движението на персонала на лечебното заведение за периода 2022-2023 год. са отразени в таблицата по-долу:

Година	Средно списъчен брой	Общ брой		Висш медицински персонал		Висш немедицински персонал		Медицински специалисти		Друг персонал	
		Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат	Щат	Зает щат
2024	778	766.25	766.25	179.50	179.50	26.25	26.25	317.00	317.00	243.50	243.50
2023	771	764.75	764.75	178.00	178.00	24.25	24.25	317.25	317.25	245.25	245.25

Анализът на данните показва увеличение на общия щат през 2024 год. с 7 щатни длъжности или с 0,90 % спрямо 2023 г., причина за което е засилващата се тенденция към постоянно намаляване броя на лекарите и медицинските сестри в страната. Професията губи своята привлекателност, нараства броят на желаещите да се реализират професионално извън пределите на страната. Значителна част от специалистите по здравни грижи се ориентират към по-добре платени и по-престижни професии. Все по-ясно се очертава нуждата от ново отношение към управление на тежестта при медицинските специалисти, като се анализират и прецизират многобройните проблеми в професионалното им развитие.

Броят на заетите щатни длъжности през 2024 г. е 766,25 спрямо 764,75 за 2023 г. Увеличението с 1,5 броя или с 0,20 % и се дължи на назначаването на допълнителни лица в цел оптимизиране работата на болницата.

Средносписъчният брой на персонала за 2024 г. се увеличава с 30 души до 778 спрямо 748 за 2022 г.



Възрастовата структура на персонала на лечебното заведение се запазва стабилна с постоянна тенденция към застаряване. В тази насока трябва да бъде разработена стратегия за привличане и стимулиране на млади и перспективни хора.

Възрастова структура на персонала	2024 год.	2023 год.
до 25 години	5,78%	7,84%
26-35 години	16,50%	13,78%
36-44 години	8,53%	9,46 %
45-54 години	26,69%	28,11%
55-64 години	28, 20%	28,24%
над 65 години	14,30%	12,57%
Общо:	100,00%	100,00%

Някои от причините за това са:

- общата тенденция в цялата страна за застаряване на населението, в частност на медицинските кадри;
- повечето от новозавършилите лекари и част от медицинските професионалисти по здравни грижи търсят реализация в чужбина или в болници в столицата и големите градове на страната;
- увеличената възраст, при която се придобива право на пенсия;
- намаляващ брой лица, обучаващи се за медицински специалисти и постъпващи след завършване на образованието си в болницата;

- по-добри условия на труд и по-високо заплащане, предлагани от конкурентни лечебни заведения в града, които привличат по-младите кадри, вкл. и от вече работещите в «МБАЛ-Шумен» АД;

Най-голям е делът на служителите на възраст между 55 и 64 години – 28,20 %, 26,69 % от служителите в лечебното заведение са на възраст между 45 и 54 години, 8,53 % са на възраст между 36 и 44 години, 16,50% са на възраст между 26 и 35 години, 5,78 % - до 25 години и 14,30% са на възраст над 65 години.

Съотношението на лекарите на основен трудов договор по пол и възрастови групи към 31.12.2024 год. е отразено в следната таблица:

Лекари на основен трудов договор	Общо	Мъже	Жени
до 35 години	41	18	23
35-44 години	14	7	7
45-54 години	20	8	12
55-64 години	41	17	24
над 65 години	44	23	21
Общо:	160	73	87

От една страна високата възраст на персонала е гаранция за натрупан професионален опит и рутина, но от друга страна представлява опасност от намаляване и отпадане по естествен път на квалифицираните медицински кадри в относително кратки срокове и достигане до състояние на траен кадрови дефицит. Предвид факта, че 41 лекари от общо 160 са между 55 и 64 годишна възраст, а 44 от лекарите са над 65-годишна възраст, налице е риск този недостиг да настъпи рязко и да предизвика кадрова криза.

Броят на персонала, работещ на основен трудов договор към 31.12.2024 г. в лечебното заведение е 727 души. Разпределението му по категории персонал и по пол е представено в следната таблица:

Категории персонал / Пол	Мъже	Жени	Общо
Висш медицински персонал	72	88	160
Медицински специалисти	9	288	297
Санитари и болногледачи	5	156	161
Друг персонал	39	70	109
Общо	125	602	727

Преобладава делът на жените, който е 82,81 %, а делът на мъжете е 17,19 %, което е свързано със спецификата на професиите медицинска сестра, акушерка, лаборант.

Към 31.12.2024 г. броят на щатните лекарски длъжности в лечебното заведение е 179,50 и заетите длъжности са 179,50, т.е. 100,00 % от щата на висшия медицински персонал е зает.

Заетите лекари физически лица към 31.12.2024 год. са 184 бр., от които 160 бр. са на основен трудов договор спрямо 183 бр. заети лекари физически лица, от които 163 броя са заетите лекари на основен трудов договор към 31.12.2023 год. Това показва, че имаме намаление на работещите лекари на основен трудов договор, а от там и увеличение на лекарите наети на втори трудов договор по съвместителство наети от други лечебни заведения.

Длъжностите, заети от лекари на основен трудов договор с придобита специалност са 115, от които заети от лекари с една специалност са 87, а 28 са с две и повече специалности. Длъжностите, заети от лекари без специалност са 45 в т.ч. 32 лекари, които специализират в момента първа специалност.



В структурно отношение 71,88 % от висшия медицински персонал е с придобита специалност, а 28,12 % е без специалност.

Лекарите, работещи на основен трудов договор към 31.12.2024 год. са 160 души, т.е. 89,14 % от общия брой лекарски длъжности по щат.

Лекарите с една призната специалност са 64,07 % от общия брой заети лекарски длъжности, а лекарите с две и повече специалности са 28 длъжности, т.е. 15,60 % от общи брой заети лекари или 24,35 % от общия брой на лекарите с придобити специалности.

В „МБАЛ-Шумен“ АД се изпълнява програма за специализация и продължително обучение на персонала. Броят на специализиращите първа специалност лекари е 32 или 71,11 % от общия брой на лекарите без придобита специалност.

„МБАЛ-Шумен“ АД е привлекателна като база за специализация на лекари от други градове и области. Със Заповед РД-01-589/13.10.2020 год. болницата е одобрена да извършва дейност по обучение на студенти по медицина и професионално на АПр.авление «Здравни грижи», следдипломно обучение на лица с професионална квалификация «лекар» по 23 специалности за срок от 5 години.

Сравнителните данни за лекарите специализанти в лечебното заведение за периода 2023 -2024 г. са отразени в таблицата:

Специалности по които се провежда специализацията	Физически лица лекари специализанти на основен трудов договор					
	2024 год.			2023 год.		
	Общо	I-ва специалност	II-ра специалност	Общо	I-ва специалност	II-ра специалност

ОБЩО:	32	32		34	33	1
Ушно-носно-гърлени болести	2	2		1	1	
Клинична микробиология	1	1		1	1	
Вътрешни болести				1	1	
Пневмология и фтизиатрия	2	2		3	3	
Анестезиология и интензивно лечение	1	1		2	2	
Урология	1	1		1	1	
Неонатология				1		1
Гастроентерология	1	1				
Хирургия	1	1		1	1	
Педиатрия	3	3		2	2	
Кардиология	2	2		3	3	
Нервни болести	4	4		4	4	
Ортопедия и травматология	1	1		2	2	
Кожни и венерически болести	6	6		6	6	
Акушерство и гинекология	1	1				
Клинична лаборатория				1	1	
Образна диагностика	4	4		3	3	
Нефрология	1	1		1	1	
Клинична патология	1	1		1	1	

Анализът на данните показва запазване на броя на специализантите, които специализират първа специалност в «МБАЛ-Шумен» АД през 2024 год. спрямо предходната 2023 година. Зачислени са лекари специализиращи по специалност Кожни и венерически болести - 1 лекар, Педиатрия – 1 лекар, Гастроентерология – 1 лекар, Образна диагностика – 1 лекар, Ушно-носно-гърлени болести - 1 лекар и Акушерство и гинекология – 1 лекар.

През 2024 год. трима от лекарите специализанти се дипломираха успешно по специалност „Ортопедия“, „Анестезиология и интензивно лечение“ и „Кожни и венерически болести“ и един лекар придоби втора специалност “Неонатология“. През 2024 год. четирима лекари специализанти напуснаха лечебното заведение, за да специализират в други лечебни заведения.

Това се дължи от една страна на либерализиране на реда и условията за придобиване на специалности в системата на здравеопазването, въведен с Наредба № 1/22.01.2016 год., а от друга страна на успешната акредитация на отделенията на лечебното заведение по отношение възможностите за обучение на студенти и специализанти, която направи възможно зачисляването за съответна специализация на работещите в тях млади лекари без специалност, както и привличането на новозавършили лекари, желаещи да специализират.

Към 31.12.2024 год. легловия фонд е 400 легла, при което един лекар обслужва средно 2,5 легла.

„МБАЛ-Шумен“ АД не разполага с лекари специалисти по Съдова хирургия и изпитва траен недостиг на лекари специалисти по следните специалности: Анестезиология и интензивно лечение, Неврология, Неонатология, Педиатрия, Хирургия, Инфекциозни болести,

Ревматология и Спешна медицина. Нещо повече, малкото работещи към момента в лечебното заведение специалисти по тези специалности са в предпенсионна или в пенсионна възраст.

Възможността да бъдат осигурени необходимите специалисти е силно ограничена от следните фактори:

- работата в болничните лечебни заведения е по-непредпочитана, тъй като там за разлика от извънболничната медицинска помощ трудът е интензивен, работи се на денонощен график, полага се много нощен и извънреден труд за лечение на пациенти по спешност в критично или запуснато състояние, сериозно натоварване;
- трудовите възнаграждения в болницата са по-ниски от възможностите за формиране на доходи в извънболничната медицинска помощ;
- по-леки условия на работа/липсата на спешност и болни с тежки усложнения/ и по-високото заплащане в конкурентните лечебни заведения в града.

Към 31.12.2024 год. броят на щатните длъжности на медицинските специалисти в лечебното заведение е 317,00, а заетите длъжности са 317,00, т.е. 100,00 % от щата на медицинските специалисти е зает.

Заетите медицински специалисти физически лица са 328 души, а 297 души са на основен трудов договор. От общия брой медицински специалисти, работещи в лечебното заведение, 68 имат образователно - квалификационна степен бакалавър или магистър, като 28 са магистри по специалността „Управление на здравните грижи”, 1 е магистър по специалността „Обществено здравеопазване”, 39 – бакалаври по специалността „Управление на здравни грижи”. В операционен блок една медицинска сестра притежава образователно - квалификационна степен магистър по специалност “Операционна и превързочна техника и една притежава образователно - квалификационна степен магистър по специалност „Анестезиология и интензивни грижи.

Съотношението на медицинските специалисти на основен трудов договор по пол и възрастови групи към 31.12.2024 год.

Медицински специалисти на основен трудов договор	Общо	Мъже	Жени
до 35 години	93	2	91
35-44 години	21	1	20
45-54 години	85	2	83
55-64 години	60	3	57
над 65 години	38	1	37
Общо:	297	9	288

Както при лекарите, така и при професионалистите по здравни грижи основният дял от медицинските специалисти – 145 бр., са на възраст от 45 до 64 години, като голяма част от тях са работещи пенсионери или предстои да се пенсионира.

През 2024 година са назначени 21 броя медицински специалисти дипломирани в Медицинския колеж към МУ-Варна и това „подмлади“ състава на медицинските специалисти в лечебното заведение, а част от специалистите в пенсионна възраст напуснаха.

Медицинските специалисти по здравни грижи на основен трудов договор по специалности към 31.12.2024 година са представени в таблицата по-долу:

Медицински специалисти на основен трудов договор	Брой
--	------

Акушерки	34
Медицински сестри	223
Фелдшери	1
Медицински лаборанти	17
Рентгенови лаборанти	10
Рехабилитатори	9
Масажисти	1
Помощник- фармацевти	2
Общо	297

Съотношението на броя на лекарите към медицински специалисти е 1:2 и не се променя съществено спрямо предходната година.

При такава структура на медицинския персонал е възможно осигуряване на високоспециализирано и квалифицирано медицинско обслужване от най-съвременно ниво.

IV. ОТЧЕТ ЗА УСТОЙЧИВОСТТА И ВЪЗДЕЙСТВИЕТО ВЪРХУ ОКОЛНАТА СРЕДА

«МБАЛ-Шумен» АД следва политика за отговорно отношение към проблемите на околната среда.

Като част от управленската политика, ръководството се стреми към непрекъснато подобряване на практиката за екосъобразно поведение на дружеството. Политиката по екологичните въпроси е наложила изискването за отговорно поведение от 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 с цел недопускане разпространението на вътреболнични инфекции. Насърчава се използването на рециклирани канцеларски материали и консумативи, а където е възможно хартиеният носител се заменя с електронен.

Бизнес моделът на дружеството е ориентиран към минимизиране на отпадъците от дейността, разделното им събиране и предаване на лицензирани фирми за третиране и оползотворяване на отпадъци, с цел рециклиране на някои видове от тях. Дружеството притежава и експлоатира парен стерилизатор за автоклавиране на неопасните болнични отпадъци, които след това се депонират в общинското депо за отпадъци.

Политиката на ръководството цели да се сведе до минимум негативното въздействие върху околната среда и да се постигне устойчивост на енергийната ефективност, чрез пряко реализиране на енергийни спестявания /подмяна на осветителните тела с енергоспестяващи/; предстоящо изграждане на нова отоплителна система, което ще доведе до значителни икономии на топлоенергия и електроенергия.

В съответствие с изискванията на Закона за лечебните заведения МБАЛ – Шумен АД е изградило подходяща за своята дейност инфраструктура, позволяваща достъпност на пациентите и най-вече безопасност и безвредност на медицинската техника. Създадени са подходи и условия за съхранение и развитие на инфраструктурата, така че да може да посрещне по най-добрия начин потребностите на своите пациенти. В ежедневната работа се поддържа висока степен на хигиена на работните и спомагателните помещения.

Дейността на дружеството не е свързана с отделяне на преки и непреки емисии парникови газове в атмосферата.

Болницата не попада в защитени територии по смисъла на Закона за защитените територии и НАТУРА 2000 и други специални закони по националното законодателство.

Дейността на дружеството не оказва пряко въздействие върху природните екосистеми.

Извършва се периодичен мониторинг на състоянието на природните ресурси с цел предотвратяване на замърсяване на водата, почвите и растителността, включително на показателите на околната среда в района на болницата.

В дружеството се изпълняват програми за управление на дейностите по отпадъците, което гарантира опазване на природните ресурси и здравето на хората.

В своята дейност дружеството изцяло се съобразява с разпоредбите относно дейностите по събиране и третиране на отпадъци на територията на лечебните заведения и активно си сътрудничи с контролните органи при решаване на проблеми, свързани с околната среда. МБАЛ – Шумен АД има сключен договор с регистриран от РИОСВ контрагент за транспортиране и третиране на опасни отпадъци.

V. ОТЧЕТ ЗА СДЕЛКИТЕ МЕЖДУ СВЪРЗАНИ ЛИЦА

Свързани лица на дружеството са Медицински център МБАЛ-Шумен ЕООД – дъщерно дружество, 100 % собственост на МБАЛ-Шумен АД, акционерите, Съветът на директорите, Изпълнителният директор.

По извършените през годината сделки със свързаните лица няма необичайни условия и отклонения от пазарните цени.

През годината са извършени следните по-съществени сделки със свързани лица:

В хиляди лева

**МЦ - МБАЛШумен АД - дъщерно
дружество (100% собственост на
МБАЛ - Шумен АД)**

Доставени стоки и услуги от МБАЛ- Шумен АД на МЦ МБАЛ-Шумен ЕООД	2024 г.	2023 г.
1. Отдадени под наем помещения и апаратура	21	20
2. Стерилизация	1	1
3. Изследвания образна диагностика	46	37
4. Електротехнически, водопроводни и дърводелски услуги	1	1
5. Ел.енергия	8	11
6. Вода	1	1
Общо доставени стоки и услуги от МБАЛ-Шумен АД на МЦ МБАЛ- Шумен ЕООД	78	71
Доставени стоки и услуги от МЦ МБАЛ-Шумен ЕООД на МБАЛ-Шумен АД	0	16

Общо за МЦ - МБАЛ Шумен АД	78	
Министерство на здравеопазването – основен акционер		
Доставени услуги от МБАЛ-Шумен АД на МЗ по договори за извършване на медицински дейности	5 466	3 957
Получени от Министерство на здравеопазването – основен акционер централни доставки на медикаменти и консумативи	3	5
Общо за Министерство на здравеопазването	5 469	3 962

Текущите вземания от свързани лица към 31 декември, са както следва:

<i>В хиляди лева</i>	31.12.2024 г.	31.12.2023 г.
МЦ МБАЛ-Шуме” ЕООД – дъщерно дружество	72	70
Обезценка на вземания от МЦ МБАЛ-Шумен ЕООД	-65	-65
	7	5
Министерство на здравеопазването – основен акционер	82	161
Общо	89	166

Задълженията към свързани лица към 31 декември, са както следва:

<i>В хиляди лева</i>	31.12.2024 г.	31.12.2023 г.
Министерство на здравеопазването	5 904	5 241
Община Шумен	359	630
Община Смядово	2	2
Община Венец	48	33
Община Хитрино	91	66
Община Каолиново	63	42
Община Каспичан	36	31
Община Никола Козлево	19	19
Община Велики Преслав	23	11
Общо	6 545	6 075

Задълженията към Министерство на здравеопазването включват предоставени от бюджета капиталови разходи по договори за целеви субсидии в размер на 5 904 хил.лв. (31 декември 2023 г.: 5 241 хил.лв.), с които след усвояването им, Министерство на здравеопазването ще увеличи капитала на дружеството.

Задълженията към Община Шумен представляват предоставени средства за капиталови разходи в размер на 359 хил.лв. (31.12.2023 г.: 630 хил.лв.), с които ще се увеличи капиталът на дружеството, като община Шумен ще запише нови акции. Община Шумен увеличи капитала си с 349 960,00 лв., чрез записване на нови 34 996 (тридесет и четири хиляди деветстотин деветдесет и шест) броя акции с номинална стойност 10 (десет) лв. Увеличението на капитала е вписано в Търговски регистър и регистър на 25.01.2024 г.

Задълженията към Община Смядово (2024 г.: 2 хил.лв.; 2023 г.: 2 хил.лв), Община Венец (2024 г.: 48 хил.лв.; 2023 г.: 33 хил.лв.), Община Хитрино (2024 г.: 91 хил.лв.; 2023 г. 66 хил.лв.), Община Каолиново (2024 г.: 63 хил.лв.; 2023 г.: 42 хил.лв.), Община Каспичан (2024 г.: 36 хил.лв.; 2023 г.: 31 хил.лв.), Община Никола Козлево (2024 г.: 19 хил.лв.; 2023 г.: 19 хил.лв.) и Община Велики Преслав (2024 г.: 23 хил.лв.; 2023 г.: 11 хил.лв.) представляват предоставени през 2016 г., 2019 г., 2021 г., 2023 г. и 2024 г. средства за капиталови разходи и разходи за ремонт и закупуване на медикаменти, дезинфектанти, лични предпазни средства и апаратура с които ще се трансформират в записан капитал след вписване в Търговски регистър и регистър на ЮЛНЦ.

Дружеството е получило централна доставка на медикаменти и консумативи от Министерство на здравеопазването на стойност 3 хил.лв. (2023 г.: 5 хил.лв.).

Съставът на управленския персонал е оповестен в Приложение № 1.

Възнагражденията и другите краткосрочни доходи на ключовия управленски персонал са текущи и са в размер на 294 хил.лв., в т.ч. 289 хил.лв. начислени текущи разходи за възнаграждения, 31 хил.лв. обезщетения за временна нетрудоспособност до 3 дни от осигурителя и 2 хил.лв. ползвани суми от начислени през предходната година разходи по натрупващи се компенсируеми отпуски, изплатени през 2024 г. (31.12.2023 г.: 190 хил.лв., в т.ч. 179 хил.лв. начислени текущи разходи за възнаграждения, 1 хил.лв. обезщетения за временна нетрудоспособност до 3 дни от осигурителя и 10 хил.лв. ползвани суми от начислени през 2021 г. разходи по натрупващи се компенсируеми отпуски, изплатени през 2023 г.).

VI. ОТЧЕТ ЗА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИТЕ И КОНТРОЛНИТЕ ОРГАНИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ОТЧЕТ ЗА ТЯХНОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

„МБАЛ – Шумен” АД е акционерно дружество с едностепенна система на управление. Органи на управление на дружеството са общото събрание на акционерите, съветът на директорите и изпълнителният директор.

Към 31.12.2024 г. съветът на директорите е в състав:

Проф. Лидия Георгиева	Председател
Хатидже Стижарлиева	Зам. председател
д-р Димитър Костов	Член

Дружеството се представлява и управлява от д-р Димитър Костов – Изпълнителен директор.

Начислените възнаграждения през 2024 г. на членовете на Съвета на директорите на МБАЛ-Шумен АД и изплатените за месец декември 2023 г. до месец ноември 2024 г. са както следва:

Име, презиме и фамилия		Длъжност в СД	Възнаграждения 2024 г. /лв./	
			Начислени	Изплатени
Лидия	оргиева	Председател на СД	58 779.00	57 501.36
Хатидже	Стижарлиева	Зам.-председател на СД	56 939.07	57 644.76
Димитър	Костов	Изпълнителен директор	173 272.83	170 570.16
Общо за СД			288 990.90	285 716.28

Членовете на Съвета на директорите не са придобивали, не притежават и не са прехвърляли акции или облигации на дружеството през 2024 г.

В устава на дружеството няма регламентирано право членовете на Съвета на директорите да придобиват акции и облигации на дружеството.

Членовете на Съвета на директорите, заедно и поотделно, не участват в търговски дружества като неограничено отговорни съдружници, не притежават повече от 25 % от капитала на друго дружество, не участват в управлението на други дружества или кооперации като прокуристи, управители или членове на съвети.

Членовете на Съвета на директорите на „МБАЛ-Шумен“ АД или свързани с тях лица не са сключвали през 2024 г. договори с дружеството по чл. 240 б от Търговския закон.

VII. ОТЧЕТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ВЪЗЛОЖЕНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ОБЩЕСТВЕНИ УСЛУГИ И/ИЛИ ЦЕЛИ НА ПУБЛИЧНАТА ПОЛИТИКА

МБАЛ-Шумен АД няма възложени задължения за извършване на обществени услуги за 2024 г. Здравните услуги, каквито осъществява лечебното заведение съгласно предмета си на дейност, са обществени услуги съгласно § 1, т.5 от Закона за публичните предприятия, но извършването им не е възложено на дружеството по реда на чл. 7 от същия закон.

В изпълнение на публичната политика в областта на здравеопазването, лечебното заведение осигурява непрекъснато 24-часово изпълнение на лечебната дейност по медицински специалности съгласно разрешението по чл. 47 от ЗЛЗ, включително и на медицинска помощ при спешни състояния.

Дружеството има сключени договори с РЗОК за извършване на болнична медицинска помощ по клинични пътеки, амбулаторни и клинични процедури, както и договор за извънболнична медицинска помощ за извършване на специализирани медико-диагностични изследвания от пакет „Образна диагностика“ и за специализирани и високоспециализирани медицински дейности от пакет по специалност „Физикална и рехабилитационна медицина“ на адреса в гр. Нови пазар.

Общите приходи по сключените договори с РЗОК за 2024 г. са в размер на 31 168 хил.лв. Увеличението им е с 5 096 хил.лв. или с 19,55 % спрямо предходната година.

Анализът на приходите от РЗОК Шумен по видове показва увеличение на приходите от клинични пътеки – с 5 096 хил.лв. или с 19,55 % спрямо предходната година. Увеличението се дължи както на увеличение на преминалите болни, така и на увеличението от 01.09.2023 г. цени на клиничните пътеки.

Приходите от амбулаторни процедури по хемодиализа са в размер на 1 160 хил.лв. Увеличението им спрямо предходната година е със 67 хил.лв. или с 6,13 %. Отчетените приходи от други амбулаторни процедури се увеличават с 160 хил.лв. или с 23,49 %.

Приходите от клинични процедури за интензивно лечение по договор с РЗОК също се увеличават – с 414 хил.лв. или с 21,97 % спрямо 2023 г., а приходите от клинични процедури по хемодиализа – с 12 хил.лв. или с 52,17 %.

хемодиализа – с 12 хил.лв. или с 52,17 %.

В подписания между НЗОК и БЛС нов НРД за медицинските дейности за 2023 – 2025 г. за оказване на болнична медицинска помощ, който е в сила от 01.09.2023 г., е включена Методика по чл. 55, ал.2, т.3в от ЗЗО за финансиране осигуряването на медицински персонал в лечебни заведения – изпълнители на болнична медицинска помощ, които единствени изпълняват съответната дейност на територията на общината. Начислените приходи от РЗОК по методиката за дейност за 2024 г. са в размер на 820 хил. лв.

Приходите от специализирана извънболнична помощ по договор с РЗОК се увеличават с 233 хил.лв. или с 137,87 %. Една от причините е увеличеният брой пациенти, но от съществено значение е, че дружеството въведе в експлоатация Ядрено магнитен резонанс, за който подписа анекс към договор №270659/09.10.2023 г. за оказване на специализирана извънболнична помощ, считано от 05.08.2024г., за високоспециализирани медико-диагностични изследвания (ВСМДИ), с дейност 10.02 Ядрено-магнитен резонанс.

Приходите от импланти по договор с РЗОК обаче намаляват с 51 хил.лв. или с 8,49 %.

Отчетените увеличения на приходите от дейност по договорите с РЗОК се дължат както на увеличения брой на преминалите болни, така и на увеличените цени на дейностите по договорите с РЗОК Шумен от 01.09.2023 г. Така отчетените приходи от РЗОК за 2024 г. в сравнение с 2023 г.

Приходите от други медицински услуги се увеличават с 206 хил.лв. или с 8,80 %.

През 2024 г. с Министерството на здравеопазването е сключен договор за оказване на спешна медицинска помощ за пациенти със спешни състояния, преминали през спешно отделение, за лечение на болни с туберкулоза, за медицинска експертиза, осъществявана от ТЕЛК, за поддържане готовността на отделението по инфекциозни болести за оказване на медицинска помощ и за дейността, която лечебното заведение осъществява в отдалечен район.

Анализът на приходите от МЗ показва увеличение на приходите за оказване на спешна медицинска помощ – с 38 хил.лв. или с 2,46 % спрямо предходната година. Въпреки увеличението, дейността на Спешно отделение остава недофинансирана.

Увеличение бележат и приходите от медицинска експертиза, осъществявана от ТЕЛК. През 2024 г. те са в размер на 225 хил.лв. и се увеличават спрямо 2023 г. с 71 хил.лв. или с 46,10 %. Увеличението се дължи на увеличения брой издадени експертни решения /с 224 експертни решения повече/ и на увеличената от 01.10.2024 г. стойност на финансиране за издадено експертно решение, влязло в сила при първоначално произнасяне. Въпреки това дейността на ТЕЛК не е финансирана в пълен размер от Министерство на здравеопазването и лечебното заведение генерира загуба от тази дейност.

Поради намалелия брой пациенти, приходите от МЗ за активно лечение на пациенти с туберкулоза намаляват с 22 хил.лв. Приходите за амбулаторно проследяване на болни с туберкулоза не бележат особено изменение спрямо предходната година.

Отчетените приходи за финансиране на дейностите в отдалечен район за годината са в размер на 466 хил.лв. – с 21 хил.лв. повече спрямо предходната година.

Размерът на субсидията за поддържане готовността на отделението по инфекциозни болести за оказване на медицинска помощ при епидемично разпространение на заразни болести за 2024 г. е 840 хил.лв. за 30 легла в Инфекциозно отделение и е без промяна спрямо предходната година.

Дружеството има сключен договор с Министерство на здравеопазването за поддържане на готовността на лечебното заведение за оказване на медицинска помощ при извънредни ситуации, аварии и катастрофи, включително основно за осигуряване на трудови възнаграждения на персонала и на оперативни разходи за снабдяване с електрическа и/или топлинна енергия, и/или с природен газ и за водоснабдяване. За тази дейност МЗ субсидира дружеството на база общ годишен финансов ресурс в размер на 2 101 хил.лв. за поддържане на капацитет за 24-часов непрекъснат режим на работа, осигуряващ готовност за оказване на медицинска помощ при извънредни ситуации, аварии и катастрофи – с 1 401 хил. лева повече спрямо предходната година.

През 2024 г., както и през предходната година, дружеството е получило финансиране по договор за поддържане и подобряване на материално-техническата обезпеченост и капацитета от медицински специалисти и помощен персонал в Отделение по съдебна медицина. в размер на 29 хил.лв. – 22 хил. лева за 2023 г.

Приходите от дейностите по Националната програма за подобряване на майчиното и детско здраве за периода са в размер на 55 хил.лв. и бележат увеличение спрямо предходната година – 14 хил.лв. или 34,15%.

Лечебното заведение има сключен договор с Министерство на здравеопазването за финансиране за насърчаване специализацията в области с недостиг на специалисти, по който за годината са отчетени приходи в размер на 7 хил.лв. Договора е сключен на 01.10.2024 г. и отчетения приход е за последното тримесечие на 2024 г.

14.03.2024 г.

СЪВЕТ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА МБАЛ – Шумен АД:

проф. д-р Лидия Георгиев

Хатидже Стижарлиева

д-р Димитър Костов