

**ПРИРАЧНИК
ЗА ИЗГОТВУВАЊЕ
НА ООП ИЗВЕШТАЈ
ВО МАЛИТЕ И СРЕДНИ
ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

СКОПЈЕ, 2012

ПРИРАЧНИК ЗА ИЗГОТВУВАЊЕ НА ООП ИЗВЕШТАЈ ВО МАЛИТЕ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

СКОПЈЕ, 2012

Издавач:

Здружение Конект

Автори:

Никица Кусиникова

Горан Лазаревски

Лектура:

Јасминка Митковска

Проект:

Општествена одговорност на претпријатијата во РМ

Ликовно и графичко обликување:

Кома

Проектот е финансиран од Европската унија

„Оваа публикација е изготвена со помош на Европската унија.
Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на
Здружението Конект и на никаков начин не ги рефлектира
гледистата на Европската унија.“

Проектот е кофинансиран од Европската Унија во рамките
на Рамковната програма за конкурентност и иновации (CIP)
2007-2013

The Project is co-financed from the European Union within the
Competitiveness and Innovation Framework Programme-CIP,
2007-2013

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје
334.012.64/.65(035)

КУСИНИКОВА, Никица

Прирачник за изготвување на ООП извештај во мали и средни претпријатија во Република Македонија / [автори Никица Кусиникова, Горан Лазаревски]. - Скопје : Здружение „Конект“ 2012. - 80 стр. ; 20 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамките на проектот:
"Општествена одговорност на претпријатијата во РМ"

ISBN 978-608-65136-9-6

1. Лазаревски, Горан [автор]

а) Мали и средни претпријатија - Општествена одговорност - Извештаи
- Прирачници

COBISS.MK-ID 92883722

ЗА ПРИРАЧНИКОТ

ЗА ПРИРАЧНИКОТ

Прирачникот за изготвување на извештај за општествена одговорност на претпријатијата (ООП) е наменет за малите и средни претпријатија (МСП) во Република Македонија. Целта на прирачникот е да им се пружат практични алатка и насоки на МСП во изготвувањето на своите извештаи за ООП.

Од досегашната практика, многу од малите и средни претпријатија во Република Македонија имаат интегрирано и реализирано политики и практики во доменот на ООП. Сепак, многу малку од нив известуваат за својот учинок во тој домен. Изготвувањето на ООП извештај, особено на почетокот се чини како обемна задача. Овој прирачник има за цел да го олесни тој процес и да им понуди на МСП структура и процес на изготвување на извештај којшто ќе соодветствува на потребите на претпријатието.

Овој прирачник е публикуван во рамки на проектот „Вклучување на Националната агенда за општествена одговорност на претпријатијата (ООП) во главните текови – Поддршка за националната платформа за ООП како придонес кон одржлив економски раст, преку промоција на општествена одговорност на претпријатијата во општеството“, којшто е финансиран преку ЦИП Програмата на Европската Унија. Проектот се реализира од конзорциум предводен од Министерството за економија на Република Македонија и партнерите: Македонската развојна фондација за претпријатија (МРФП), Сојузот на стопански комори (ССК) и здружението Конект. Во рамки на проектот, покрај прирачникот, здружението Конект обезбеди и консултантска поддршка на 10-тина МСП од Македонија во изготвување на ООП извештаи. Со таа поддршката тие се стремат да им помогнат на МСП да изградат процес и формат на известување на ООП, коишто потоа самите ќе можат да ја надградуваат и користат.

Во прирачникот е даден приказ на значењето на ООП известувањето, како и увид во клучните стандарди за ООП известување коишто во глобални рамки се применуваат во моментов. Понатаму, опишан е процес, којшто би служел како патоказ по кој би можел да се изготви ООП извештај. Притоа, наведени се основните чекори коишто претпријатието треба да ги преземе, за да понатаму ги модифицира согласно своите процеси



и организациска структура. Исто така, обработени се и елементите кои еден ООП извештај на МСП би можел да ги содржи, со тоа што самото претпријатие детално ќе ги утврди сегментите на својот извештај согласно сопствените приоди и приоритети во доменот на ООП. На крајот, понуден е еден урнек на ООП извештај, којшто може да послужи како рамка за изготвување на извештајот од страна на претпријатието.

Право на умножување © 2012 на Конектџ. Сите љрава се задржани.

СОДРЖИНА

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ.....	9
ЗНАЧЕЊЕТО НА ИЗВЕСТУВАЊЕТО ЗА ООП	11
МЕЃУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ООП.....	15
ПРОЦЕС НА ИЗГОТВУВАЊЕ НА ООП ИЗВЕШТАЈ КАЈ МСП	19
ЕЛЕМЕНТИ НА ООП ИЗВЕШТАЈ	27
А. Воведна изјава на Генералниот/ата директор/ка.....	28
Б. Профил на претпријатието.....	29
В. Вредностите на претпријатието поврзани со ООП.....	29
Г. Корпоративно/етичко управување и имплементација на стандарди	30
Д. Постигнувања во поедини области на ООП	30
Д.1 Односи со вработениште	31
Д.2 Односи на пазарот – снабдувачи, купувачи и поширувачи.....	32
Д.3 Животна средина	32
Д.4 Вложување во заедницата.....	33
Ѓ. Награди и признанија во доменот на ООП.....	34
Е. Следни планови/чекори.....	34
Ж. Учество во мрежи, коалиции и здруженија за поттикнување и промоција на ООП	34
АНЕКС 1: ПРИМЕР НА ООП ИЗВЕШТАЈ – Извештај за ООП на ПЗУ Ре-Медика за 2011 година	37
АНЕКС 2: ПРИМЕР НА ООП ИЗВЕШТАЈ – Годишен извештај за корпоративна општествена одговорност 2011-2012 на Дониа доо.....	59

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

AA1000	AccountAbility AA1000
ГД	Глобален договор на Обединетите Нации
ГРИ	Глобална иницијатива за известување
ЕУ	Европска Унија
ЕК	Европска Комисија
ISO26000	ISO стандард за општествена одговорност на претпријатијата
МСП	Мали и средни претпријатија
ООП	Општествена одговорност на претпријатијата
ПР	Односи со јавност
САД	Соединети Американски Држави

ЗНАЧЕЊЕТО НА
ИЗВЕСТУВАЊЕТО
ЗА ООП

ЗНАЧЕЊЕТО НА ИЗВЕСТУВАЊЕТО ЗА ООП

Транспарентноста и отчетноста се едни од клучните принципи во стратешкото интегрирање на општествената одговорност на претпријатијата. Следствено на тоа, за претпријатието не е само важно да ја вгради ООП во своето секојдневно деловно работење, туку и да споделува информации и да известува за својот учинок во тој домен. ООП извештајот всушност, содржи информации поврзани со влијанието на претпријатието врз животната средина и општеството како и начинот на управување. Тој треба да го следи и да е комплементарен (или вграден) во годишните извештаи за деловното работење на претпријатието.

Известувањето за ООП е сè позастапено, како во развиените, така и во некои од земјите во развој. Во последната стратегија за ООП на Европската Комисија се наведува дека околу 2500 претпријатија во Европа доставуваат извештај за ООП или за одржлив развој. Од првите 100 најголеми компании, 82 објавиле ООП извештаи во САД во 2011, во Канада 79 компании, во Бразил 88, а во Мексико 66 (КПМГ, 2011). За да се подигне нивото на отчетност и транспарентност на претпријатијата, некои од земјите во ЕУ вовеле обврски за известување на нефинансиските показатели (во сите случаи МСП се изземени од оваа обврска). Известувањето за ООП од страна на МСП сè уште претставува предизвик и во глобални рамки најчесто поради трошоците поврзани со него. Сепак, се покажа дека со соодветна поддршка и алатки може да се постигне напредок во известувањето и на МСП¹.

Известувањето за ООП е важно бидејќи на тој начин од една страна претпријатието го следи својот напредок во овој домен, а од друга страна засегнатите страни се информираат за начинот на којшто претпријатието се однесува со животната средина и пошироката заедница. Споделувањето на овие информации со засегнатите страни може да му помогне на претпријатието да ги идентификува можните ризици кои понатаму ќе ги

1 The state of play in sustainability reporting in the European Union, Adelphi, CREM, 2011

вгради во своето бизнис планирање. На малите и средни претпријатија, покрај подобрената репутација, известувањето за ООП може да им помогне и во пристап до нови пазари, бидејќи многу од мултинационалните компании бараат извештаи за ООП од своите снабдувачи и деловни партнери. Во оваа смисла, МСП коишто редовно изготвуваат вакви извештаи ќе бидат во конкурентска предност. Исто така, за пристапот до општествено-одговорните инвестиции, неопходно е претпријатието да приложи информации за својот еколошки и социјален učinok.

Изготвувањето на извештаи за ООП е процес на учење преку којшто претпријатието неминовно воспоставува посистематизирана рамка кон ООП. Исто така, тој претставува процес преку којшто се подобрува интеракцијата на внатрешно ниво во самото претпријатието и на надворешно ниво, со засегнатите страни.

На ниво на поширокото општество, практиката за ООП известување може долгорочно да влијае на зајакнување на довербата на јавноста во бизнис секторот. Но, она што е важно е извештаите за ООП изготвувени од страна на претпријатијата да не се сведат само на ПР алатка. Тие мора да се веродостојни, реални и да понудат конкретни информации кои се важни за засегнатите страни. Исто така, во овие извештаи треба да се обрне внимание кои се предизвиците со коишто претпријатието се соочува, а се составен дел од интегрирањето на ООП.

МЕЃУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ООП

МЕЃУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ООП

Во глобални рамки развиени се повеќе меѓународни стандарди за известување на еколошките и социјалните аспекти од работењето на претпријатијата. Овие стандарди овозможуваат унифициран приод во известувањето од страна на претпријатијата во кој било дел од светот. Тие им нудат насоки на претпријатијата, но исто така и на засегнатите страни коишто ќе ги читаат извештаите. Притоа, речиси сите овие стандарди се изготвени во консултации со засегнатите страни па, следствено, ги одразуваат нивните потреби за информации од страна на претпријатијата.

Трите најраспространети стандарди за известување се: Глобалната иницијатива за известување (Global reporting Initiative – ГРИ) <https://www.globalreporting.org/>, Известување за напредокот на Глобалниот Договор на Обединетите нации (United Nation's Global Compact's Communication on Progress – COP) http://www.unglobalcompact.org/COP/communicating_progress.html и Одговорност и отчетност - Серија AA1000 (Account Ability's AA1000 Series) <http://www.accountability.org/>. ГРИ е стандард за известување кој содржи комплексен сет на квантитативни индикатори коишто можат да се користат во проценување на еколошките и социјалните влијанија на претпријатието. Сепак, постои загриженост дека насоките на ГРИ се прекомплексни за МСП². Известувањето за напредокот на Глобалниот договор дава една поширока рамка за известување којашто на претпријатието му дава поголема флексибилност за прилагодување на индикаторите на секое претпријатие. Согласно овој стандард, претпријатието известува за учиниот во однос на 10-те принципи на Глобалниот договор коишто се однесуваат на човековите и работничките права, заштитата на животната средина и антикорупцијата. AA1000 дава рамка преку која претпријатието може да активно да ги вклучи засегнатите страни во идентификувањето на информациите и индикаторите коишто се важни даденото претпријатие да ги известува и мери. Покрај овие

2 The state of play in sustainability reporting in the European Union, Adelphi, CREM, 2011

стандарди, новиот ИСО стандард за општествена одговорност ИСО 26000 исто така нуди рамка по којашто претпријатијата можат да известуваат.

Сите овие стандарди за известување имаат изготвено и прирачници или водичи кои им помагаат на претпријатијата коишто сакаат да ги применат. Доколку претпријатието го применува стандардот ГРИ, може да го искористи и за Известувањето за напредокот на ГД (http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/Making_the_Connection_Final.PDF). Повеќе информации за стандардите за известување може да прочитате во „Известувањето за ООП – стандарди, практики во ЕУ и можности и предизвици во Р. Македонија“ издадена од Конект во рамки на проектот „ООП во РМ“.

Самото претпријатие треба да одлучи дали ќе примени некој од меѓународните стандарди за ООП известување или пак ќе создаде своја рамка за известување. Доколку претпријатието има деловни партнери, инвеститори или други засегнати страни во странство тогаш пожелно е да се вградат некои од меѓународните стандарди. Исто така, доколку претпријатието е членка или планира да се зачлени во Македонската мрежа на Глобалниот договор³ има обврска за поднесување на Извештај за напредокот, па корисно е во ООП извештајот, претпријатието да ги вгради елементите на овој стандард.

3 Повеќе информации за Македонската мрежа на Глобалниот договор може да добиете на www.konekt.org.mk

ПРОЦЕС НА ИЗГОТВУВАЊЕ НА ООП ИЗВЕШТАЈ КАЈ МСП

ПРОЦЕС НА ИЗГОТВУВАЊЕ НА ООП ИЗВЕШТАЈ КАЈ МСП

Процесот на изготвување на ООП извештај не мора да биде премногу комплексен. Вообичаено, претпријатието може да го следи процесот кој го има воспоставено при изготвувањето на деловните годишни извештаи. Сепак, доколку претпријатието ги прави своите први обиди за изготвување на ООП извештај, потребно е да се размисли за одредени аспекти со цел извештајот да одговори на потребите за кои се изготвува. Претпријатието може да го адаптира процесот предложен во овој прирачник согласно своите процеси и потреби.

Иако изготвувањето на ООП извештај бара континуирана посветеност, со тек на време откако претпријатието ќе го воспостави интерниот процес за прибирање на информации и известување, изготвувањето на ООП извештај значително се олеснува.

Чекорите за изготвување на еден ООП извештај опфаќаат:



Назначување на лица/тим за изготвување на извештајот

Тимот кој ќе го изготвува ООП извештајот се одредува во зависност од тоа колку и на кој начин ООП политиките и практиките во даденото претпријатие се интегрирани во деловното работење. Вообичаено МСП имаат едно лице коешто покрај другите работни обврски ја понесува и примарната одговорност за спроведување на ООП практиките. Ова лице би требало да го предводи тимот кој ќе го изготвува извештајот. Во зависност од внатрешните процеси и човечките ресурси коишто се на располагање, претпријатието може да одлучи извештајот да го изготвува на неколку начини:

- ▶ со формирање на тим од неколку лица коишто се одговорни за различните аспекти на ООП (на пр. човекови ресурси, животна средина, односи со јавност и сл.). Во овој случај, откако ќе се договори структурата на извештајот, секој член на тимот ќе го изготви делот од извештајот којшто се однесува на неговиот домен, а потоа лицето одговорно за ООП ќе го склопи извештајот во една компактна и конзистентна целина;
- ▶ лицето одговорно за ООП да ги изготви сите текстови за извештајот за ООП со тоа што одговорните лица од другите сектори ќе му/и достават релевантни податоци (особено квантитативни);
- ▶ со ангажирање на надворешен консултант/фирма за изготвување на извештајот при што, повторно, одговорните лица од поединечните сектори треба да ги достават релевантните податоци.

Во зависност од тоа за кои целни групи е наменет извештајот, во тимот треба да се задолжи и лице кое технички и визуелно ќе го уреди извештајот (што е особено важно доколку извештајот биде дистрибуиран до пошироката јавност).

Исто така не смее да се заборава и потребата од вклучување на највисокото раководство на претпријатието. Иако не е нужно тие да ги изготвуваат текстовите, неопходно е да бидат вклучени во утврдувањето на целите на известувањето, целните групи и општата структура и форма на извештајот. Покрај ова, извештајот пред неговото објавување и дистрибуирање до засегнатите страни треба финално да биде одобрен од страна на највисокото раководство во претпријатието.

Идентификување на потребите за известување

Ова е еден од клучните чекори особено кога прв пат се изготвува извештај за ООП. Тој го опфаќа следното:

► Утврдување на клучните засегнати страни кон кои ќе се известува

Општествената одговорност на претпријатијата е комплексна и обемна област и притоа секое претпријатие, без оглед на големината има повеќе засегнати страни чиито интереси и потреби треба да земат во предвид при креирањето на политиките и практиките за ООП. Како што споменавме и погоре, една од клучните цели на известувањето за ООП е да се информираат засегнатите страни со напредокот и начинот на кој претпријатието ги адресира своите влијание врз општеството и животната средина. Притоа, различните засегнати страни имаат потреба од различен тип и количина на информации. Така на пример, додека инвеститорите и владата би биле заинтересирани за тоа колкав процент од инвестициите на претпријатието биле во доменот на унапредување на животната средина, вработените се позаинтересирани за здравјето и заштитата, спречувањето на дискриминацијата, нивоата на плати и сл. Од друга страна пак, пошироката заедница е заинтересирана за можното загадување на претпријатието. И обемот и начинот на кој се презентирани информациите се разликуваат во зависност од засегнатите страни. Додека на пример, за околното население важни се само клучните показатели за нивоата на загадување и показател дека тие се намалуваат со текот на времето, здруженијата за заштита на животната средина би сакале да добијат и повеќе детални, технички информации за производните процеси и технологии, за различните типови на загадување и сл.

Поради ова, на првата средба, тимот и раководството треба да ги утврдат клучните засегнати страни за претпријатието во доменот на ООП. На тој начин ќе се утврди и целната публика на извештајот односно, кому е наменет извештајот.

► Утврдување на ресурсите на располагање за изготвување на извештајот

За претпријатието е важно да утврди колку средства и ресурси се предвидени да се одвојат за продуцирање на извештајот. Тоа ги вклучува човечките ресурси и бројот на работни часови што тимот може да ги издвои за изготвување на извештајот како и финансиските средства кои секако ќе влијаат и врз одлуката за формата на извештајот (на пример,

дали претпријатието ќе одлучи да го печати извештајот или тој ќе биде достапен само во електронска форма).

► *Утврдување на формата на извештајот и стандардои за известување*

Врз основа на горенаведените информации се утврдува формата на извештајот, стандардот за известување и медиумот преку кој извештајот ќе биде пренесен. Така на пример, доколку претпријатието има доволно човечки ресурси а извештајот треба биде наменет за повеќе различни засегнати страни, претпријатието може да изготви детален извештај за сите аспекти од доменот на ООП. Дополнително може да се изготви и кусо резиме (не повеќе од две страни) за клучните постигнувања коешто ќе биде едноставно напишано и лесно читливо за пошироката јавност. Ако деловните партнери на претпријатието се странски компании, тогаш извештајот ќе мора да биде изготвен и на англиски јазик. Претпријатијата коишто се членки на Глобалниот договор на Обединетите нации имаат обврска да известат за напредокот по однос на 10-те принципи, па следствено тие треба да бидат опфатени во извештајот. Доколку средствата се ограничени, претпријатието може да одлучи да не го печати извештајот (или да го отпечати само резимето), туку истиот да го дистрибуира по електронска пошта и на својата веб страна (на која повторно постојат различни опции за објавување, од pdf-формат до поинтерактивни приоди). Исто така, во случај на ограничени ресурси, извештај може да се издава и на секои две години, наместо годишно.

Дополнително претпријатието може да одлучи и да организира настан/средба на којашто ќе го презентира извештајот пред клучните засегнати страни и ќе овозможи отворена дискусија. Истото може да се направи и преку интерактивни веб алатки.

Утврдување на постоечка ситуација и прибирање на информации

Ова е најкомплексниот чекор при изготвувањето на првиот извештај за ООП. Често се случува деловните партнери или инвеститори да побараат од претпријатието извештај за ООП (се користат и термините „извештај за одржлив развој“, „извештај за социјална отчетност или влијание“ итн.) како услов за склучување на договорот. Тогаш, многу од претпријатијата се наоѓаат затечени бидејќи немаат систематизирани податоци собирани во

текот на годината и не знаат од каде да започнат. Без конкретни податоци за преземените активности во доменот на ООП не може да се изготви добар извештај за ООП. Иако таквиот извештај може да биде привлечно спакуван од аспект на промотивна приказна, тој нема да одговори на својата основна цел и функција.

Поради ова од особено значење е на почетокот на изготвувањето на извештајот, претпријатието повторно да се осврне на своите вредности и приоритети во доменот на ООП. Како што споменавме и во претходните поглавја, процесот на изготвување на извештај за ООП го поттикнало претпријатието да го систематизира својот приод кон ООП, а во некои случаи да изготви и севкупна стратегија за ООП.

Како следен чекор, на првите состаноци на тимот треба да се направи резиме на реализираните практики во сите области на ООП за годината за којашто се изготвува извештајот. Потоа треба да се утврди кои документи и податоци се достапни и коишто ќе ги отсликаат резултатите и учинокот од овие практики. Притоа запомнете дека квантитативните податоци се секогаш покорисни од квалитативните, бидејќи се полесно читливи за засегнатите страни. Доколку податоците не се достапни, треба да се размисли дали истите можат да се обезбедат/приберат. Овој процес е многу полесен за претпријатијата кои имаат посистематизиран приод кон ООП како дел од своето деловно работење.

Нормално е дека при првото изготвување на извештајот за ООП претпријатието ќе се соочи со предизвикот од недостаток на дел од потребните податоци и информации. Важно е да не се обесхрабрувате, туку задолжително да изготвите листа на сите податоци кои недостасуваат, а кои ви се неопходни да изготвите добар извештај за ООП. Потоа, во процесот на планирање на активности за следната година, направете и план за систематизирано прибирање на податоци во текот на целата година, низ сите релевантни сектори. На тој начин, значително ќе ви се олесни процесот и ќе ви се намали времето потребно за изготвување на извештајот за ООП во следните години.

Подготовка на план и структура за известување

Како следен чекор, тимот или одговорните лица ги дефинираат целите и структурата на извештајот (повеќе детали за овој аспект се дадени во следното поглавје). Во овој чекор исто така се изготвува детален план за

пишување и уредување на извештајот воедно и со временска рамка за истиот. Пожелно е начелно да се дефинира и големината на документот и обемот на информациите за секој дел од извештајот, за да се изработи план којшто ќе ја следат сите лица вклучени во изготвувањето на извештајот.

Консултации со засегнатите страни

Во процесот на изготвување на извештајот пожелно е претпријатието да изврши и консултации со засегнатите страни за тоа што ним им е важно да опфати извештајот. Тоа може да се направи преку организиран процес на консултации (со испраќање на прашалници до засегнатите страни или заедничка средба), но со оглед на времето и ресурсите коишто вообичаено им се на располагање на МСП истото може да се направи и преку редовните и помалку формални форми на комуникација со засегнатите страни. Кога претпријатието ќе почне да изготвува извештаи за ООП, вообичаено одговорните лица во текот на годината спонтано ќе почнат да ги идентификуваат и забележуваат препораките и потребите за известување кои ги добиваат од различните засегнати страни. Притоа, во процесот на консултации со засегнатите страни важно е што е можно појасно да објасните која е целта на консултациите како би добиле навистина корисни информации кои ќе ви помогнат да изготвите извештај којшто засегнати страни за вашето претпријатие ќе сакаат да го прочитаат.

Консултациите со засегнатите страни искористете ги и за добивање на изјави за ООП активностите во коишто тие биле вклучени. Тоа е одличен начин во извештајот да илустрирате какво било влијанието врз засегнатите страни, а воедно и да укажете на редовната комуникација која ја остварувате со нив при планирањето, реализирањето и известувањето за ООП практиките.

Изготвување на нацрт извештај

Во следната фаза, одговорното лице или тимот го подготвува текстот за извештајот. Доколку не се вклучени како дел од тимот, во оваа фаза по потреба треба да се вклучат и секторските раководители. Нацрт-извештајот треба да биде доставен за забелешки и сугестии до сите секторски раководители задолжени за реализирање на политиките за ООП како и до генералниот/ата директор/ката. Доколку претпријатието има доволно време на располагање, нацрт извештајот може да се достави

и до неколку претставници од клучните засегнати страни, коишто ќе укажат на деловите од извештајот кои можеби не се доволно јасни и лесно разбирливи.

Во оваа фаза исто така се изготвува и визуелниот изглед на извештајот.

Финализирање и усвојување на извештајот

Извештајот го финализира одговорното лице задолжено за ООП. Финалниот извештај се одобрува и усвојува од страна на директорот на претпријатието односно управниот одбор.

Објавување и дистрибуција на извештајот

Во последната фаза извештајот за ООП се публикува и дистрибуира согласно договорениот концепт. Многу е важно претпријатието да воспостави механизам за повратна информација и дискусија за извештајот со засегнатите страни. Тоа е потребно, бидејќи може да се случи некои од засегнатите страни да имаат дополнителни прашања кои не биле детално објаснети во извештајот. Исто така, тоа е добра алатка преку која претпријатието ќе добие корисни совети и показатели за подобрувањето на извештајот во следните години.

ЕЛЕМЕНТИ НА СОП ИЗВЕШТАЈ

ЕЛЕМЕНТИ НА ООП ИЗВЕШТАЈ

Содржината на ООП ќе биде различна од претпријатие до претпријатие и таа ќе зависи од внатрешните политики и практики за ООП. Сепак, за еден извештај да биде ефективен треба да содржи одредени елементи кои се усвоени како добра светска практика и кои се применуваат како кај големите претпријатија, така и кај МСП.

Освен елементите кои го сочинуваат извештајот за ООП, при изготвувањето на содржината на извештајот треба да се води сметка за следниве аспекти:

- **Искреност и транспарентност.** Преку извештајот за ООП, претпријатието треба да се стреми да ја изгради и одржи довербата со засегнатите страни, како и довербата во бизнис секторот воопшто. Ова е особено значајно во контекстот на Република Македонија каде често преовладува ставот дека бизнисмените го стекнуваат профитот на нечесен начин. Поради тоа, важно е извештајот да биде максимално транспарентен. Секако, во еден извештај не можат да се вградат сите можни податоци со кои располага едно претпријатие во доменот на ООП, но важно е да се упати на друг извор (годишен извештај на претпријатието, веб ресурси) или контакт информации каде можат да се добијат дополнителни информации и тие навистина да бидат достапни. Исто така претпријатието треба да биде искрено во отсликувањето на своите постигнувања во доменот на ООП. Нормално е дека секое претпријатие сака преку извештајот да ги истакне позитивните влијанија на своето делување. Но, вистински посветените претпријатија не треба да „бегаат“ од споменување и на предизвиците со кои се соочиле при имплементирањето на ООП. Несомнено е на пример дека тековната економска криза влијае на способноста на претпријатието да ги достигне зацртаните цели за еколошко и социјално влијание. Тоа треба искрено да се сподели во извештајот. Впрочем, ООП е процес и никој не очекува дека претпријатието во една година може да ги сведе на минимум своите штетни влијанија и да постигне максимум позитивни влијанија во сите области од ООП.
- **Долгорочна посветеност кон ООП.** Преку содржината, извештајот треба да ја демонстрира долгорочната посветеност на претпријатието кон ООП. Тоа значи дека извештајот треба да вклучи споредбена

информација за учинокот по години (на пример, за колку се намалиле емисиите на CO2 или колкав бил бројот на повреди на работно место во изминатите три години). За многу МСП ќе биде предизвик да вклучат ваков пресек при изготвувањето на првиот извештај, но во следните години со конзистентно собирање на податоци тоа не би требало да претставува проблем. Ваквата споредбена информација е најважна за податоците од областите во коишто претпријатието има најголемо влијание (вообичаено животна средина, односи со вработените и сл.). Покрај споредбата со минатите години, извештајот, исто така, треба да понуди информација за идните планови и цели во доменот на ООП. На тој начин претпријатието ќе покаже дека долгорочно се стреми да ги намали штетните, а зголеми позитивните влијанија врз општеството и животната средина.

- **Фокусираност врз клучните прашања.** Во својата содржина извештајот треба да понуди најдетални информации за областите за кои засегнатите страни се најзагрижени. На пример, во ООП извештајот на едно МСП од текстилната индустрија информациите за условите на работа и работничките права треба да бидат примарни и подетално елаборирани, отколку донациите коишто се дадени за хуманитарни цели.
- **Повеќе акцент на фактите отколку на раскажување на приказни.** Извештајот треба да понуди конкретни податоци (пожелно квантитативни) за делувањето на претпријатието во доменот на ООП. При раскажувањето на општи и декларативни приказни, читателот брзо го губи вниманието, додека самите приказни не покажуваат вистинска посветеност. За читателите секогаш е полесно да следат графикони, табели, фотографии отколку долги, елаборирани текстови без конкретни податоци.

Еден комплетен извештај за ООП треба да ги содржи елементите образложени подолу. Претпријатието може да ги модифицира во смисол на структура и поглавија согласно сопствените потреби.

А. Воведна изјава на Генералниот/ата директор/ка

Сите извештаи вообичаено содржат воведна изјава од највисокото раководство на претпријатието. Во зависност од организациската поставеност, тоа може да биде и извршен директор/ка или претседател/ка на управен одбор. Изјавата треба да содржи и потпис.

Изјавата има за цел да ја потенцира долгорочната посветеност кон ООП од страна на врвот на претпријатието, што е клучно за успешно интегрирање на ООП. Таа накусо треба да се осврне на клучните резултати во доменот на ООП во изминатата година. Исто така треба да ги потврди заложбите за стратешки приод кон ООП и да ги потенцира плановите за следниот период. За претпријатијата коишто се членки на Глобалниот договор, изјавата исто така треба да ја изрази поддршката на иницијативата на Глобалниот договор и неговите принципи.

Воведната изјава вообичаено би требало да зазема една страна од извештајот.

Б. Профил на претпријатието

Овој дел треба да опфаќа многу концизна општа информација за претпријатието (околу половина страна). Таа треба да содржи куса информација за дејноста, за годишниот обем на производство или услуги, годишниот обрт, бројот на вработени, информации за клучните клиенти или потрошувачи и сл. Исто така, треба да се даде концизна информација за вредностите коишто го водат самиот бизнис. Овие информации се важни за да ги стават во соодветен контекст влијанијата и резултатите на претпријатието во доменот на ООП.

В. Вредностите на претпријатието поврзани со ООП

Пред да се образложат конкретните ООП активности преземени од страна на претпријатието, потребно е да се даде информација за значењето и општото сфаќање за општествената одговорност од страна на претпријатието. Овој дел треба накусо да даде осврт на неколку прашања: Кои се вредностите и визијата од кои претпријатието се води при одредувањето на приоритетите за ООП?; Кои се неговите приоритетни ООП области?; Кои се целите во доменот на ООП коишто претпријатието се стреми да ги постигне?; Овие информации се црпат од стратегијата за ООП или кодекси во одредените области (доколку претпријатието ги има усвоено). Претпријатијата кои немаат вакви стратешки документи треба да се осврнат на овие аспекти и накусо да ги дефинираат. Тие понатаму можат да им станат база за креирање на стратешки документ во овој домен.

Исто така, овој дел треба да содржи и информација за клучните засегнати страни на претпријатието, начинот на којшто претпријатието остварува

дијалог со нив и ги вклучува во планирањето и реализирањето на ООП практиките. Доколку претпријатието има детално утврдена политика и практика за вклучување на засегнатите страни, овој дел може да се издвои и како посебно поглавје од извештајот.

Г. Корпоративно/етичко управување и имплементација на стандарди

Во овој дел од извештајот треба да се вклучат информации за етичкото управување во претпријатието, начинот на којшто се изготвуваат и реализираат политиките за ООП, начинот на кој претпријатието обезбедува транспарентност и отчетност во своето работење и сл.

Во овој дел исто така можат да се вклучат и информации за стандардите кои се имплементираат во работењето на претпријатието, а се релевантни за доменот на ООП. Притоа, во овој дел само накусо се дава информација за прогресот во нивната имплементација, додека во деловите од извештајот за ООП областите кои се директно поврзани со стандардите можат да се дадат подетални информации за резултатите од нивната имплементација.

Д. Постигнувања во поедини области на ООП

Понатаму, во рамки на извештајот претпријатието треба да даде осврт на реализираното во рамки на поедините области на ООП. Прво треба да се опфатат областите во кои влијанието на бизнис активностите на претпријатието е најголемо, а на крајот оние кои се дополнителен придонес којшто не е директно поврзан со ефектите од деловното работење како на пр. донациите и спонзорствата. Пожелно е претпријатието да се осврне на сите области на ООП. Но, задолжително е да се осврне на областите каде што бизнис активностите имаат најголемо, директно влијание врз заедницата или животната средина. Така на пример, производните претпријатија задолжително треба да вклучат информација за здравјето и безбедноста на вработените и за животната средина, претпријатијата од малопродажбата за нивниот однос кон потрошувачите и сл. Ако претпријатието нема постигнато напредок во овие области, тогаш потребно е, во извештајот, да образложи каква е ситуацијата во моментот и планот за подобрувања во следните години.

Членките на Глобалниот договор коишто имаат обврска за изготвување на Известување за напредокот треба да го структурираат овој дел од

извештајот на начин кој ќе ги задоволи и тие барања. Дел од претпријатијата го олеснуваат тој процес со изготвување на табела во којашто во една колона се наведуваат сите 10 принципи на Глобалниот договор, а во друга колона упатуваат на соодветните поглавја од извештајот каде што е опишан учинокот по тој принцип (види Анекс 1).

Д.1 Односи со вработените

Вработените се најголемиот ресурс на секое претпријатие и една од клучните засегнати страни, па затоа вообичаено сите извештаи за ООП содржат посебен осврт на ова прашање. Претпријатијата кои изготвуваат извештај за напредокот согласно принципите на Глобалниот договор, оваа категорија можат да ја опфатат во различни поглавја, под принципите на човекови права и работнички права или, пак, можат информацијата за човековите и работничките права да ја вклучат (дополнат) со останатите аспекти од односите со вработените.

Во оваа тема претпријатието најнапред треба да даде општа слика за структурата на вработените (доколку е релевантно може да се вклучи и органиграм). Потоа може да се даде осврт на реализираните активности и податоци поврзани со:

- Управување со различностите и дискриминација – каква е родовата, етничката и старосната структура на вработените; на кој начин претпријатието гарантира дека не врши дискриминација по било кој основ; позитивни приоди за вработување на ранливи групи и сл;
- Здравјето и безбедноста на вработените (тренд на сериозни повреди на работното место, изгубени работни часови поради повреда и сл.);
- Обезбедување на слобода на здружување на вработените;
- Аспекти од управувањето со човечки ресурси – задоволство и мотивација на вработените, едукација и обука, баланс помеѓу работата и приватниот живот, евалуација, наградување и дисциплински мерки и сл;
- Спречување на злоупотреба и вознемирување на работното место – на кој начин се превенира, идентификува и решава и сл;
- Корпоративно волонтирање (кое исто така може да се вклучи и во темата „Вложување во заедницата“);

Д.2 Односи на пазарот – снабдувачи, купувачи и потрошувачи

Доколку за претпријатието некоја од овие засегнати страни е од особено значење и претпријатието има значителен придонес во адресирање на нивните потреби и интереси, структурно може да се издвојат во одделни поглавија од извештајот. Во воведните параграфи од овој дел од извештајот, претпријатието треба да даде осврт за тоа каква е нивната визија за односот со овие засегнати страни, за што се залага и кои се целите кои си ги има поставено. Притоа, аспектите од односите на пазарот се однесуваат на:

- Заштита на правата на потрошувачите вклучително и начинот на којшто се справува со поплаките од нивна страна;
- Начините на коишто претпријатието обезбедува фер конкуренција и фер маркетинг;
- Внатрешни политики и практики за спречување на поткуп и спречување на конфликт на интереси;
- Пренесување на знаења и искуства од доменот на ООП кон снабдувачите или купувачите;
- Транспарентност во набавките;
- Учество во креирањето на политиките во својата област на делување, начинот на застапување и лобирање (поединечно или преку стопанските комори и други бизнис асоцијации и сл.);

Д.3 Животна средина

Третманот кон животната средина е област од особено значење за многу од претпријатијата. Воедно тоа е област во која речиси сите влијанија и постигнувања можат да се измерат и на тој начин на засегнатите страни да им се понудат интересни и концизни информации. Во овој домен претпријатието треба да се осврне на два аспекти: 1) негативните ефекти врз животната средина како резултат на бизнис активностите кои се задолжителни (загадување, трошење на природни ресурси кои тешко се обновуваат, отпад и отпадни води и сл) и 2) позитивни приоди коишто креираат дополнителна вредност во заштитата на животната средина (енергетска ефикасност, заштита на животната средина вон директните влијанија на претпријатието итн). Во оваа област меѓу другото може да се опфатат следните аспекти:

- Превенција и заштита од загадување;
- Третманот на водата, отпадот и енергијата;
- Третманот на сировините и користењето на природните ресурси во процесот на производство;
- Заштита на биодиверзитетот;
- Климатски промени;
- Воведување на еколошки т.н. „зелени“ процеси на производство;

Д.4 Вложување во заедницата

Оваа тема е доста широка и може значително да се разликува од претпријатие до претпријатие. Во оваа област е особено важно претпријатието да ги истакне партнерствата со здруженијата, јавните институции и останатите актери во заедницата. Исто така, пожелно е да се опише и начинот на којшто претпријатието ги утврдува приоритетите на своите активности за вложување во заедницата. Честа грешка која ја прават претпријатијата при опишувањето на овие активности е што ги набројуваат сите донации и спонзорства коишто ги дале во текот на годината без соодветна структура и приказ на конкретните резултати и постигнувања. Обидете се активностите во оваа област да ги структурирате по заеднички теми или, одберете неколку со кои сметате дека сте постигнале најзначителни резултати. Резултатите трудете се да ги прикажете преку конкретни индикатори – доколку вие ги немате, побарајте ги од вашите партнери во иницијативата или од примателите на донациите и спонзорствата. Во овој домен е подеднакво важно претпријатието да сподели информација за финансиските и материјалните средства кои се вложени. Ова е слаба точка на македонските претпријатија, бидејќи повеќето не се отворени за откривање на овие податоци со што се намалува веродостојноста на извештајот.

Активностите во оваа област се однесуваат на:

- Партнерски проекти за унапредување на локалниот развој од аспект на образование, инфраструктура, поттикнување на вработувањето итн;
- Стратешка поддршка на развојот на локалните граѓански организации (помош во изготвување на стратегија за одржливост, подобрување на системот за финансиското управување, поддршка во промотивните активности и кампањи итн);

- Социјален маркетинг;
- Стратешки донации и спонзорства во различни области надвор од еднократните хуманитарни донации (со акцент на постигнатите резултати);
- Корпоративно волонтирање;
- Соработка со здруженија и институции во процесите на подобрување на законите и политиките.

Ѓ. Награди и признанија во доменот на ООП

Во овој дел се истакнуваат најзначајните признанија и награди од доменот на ООП коишто можат да бидат опишани во посебно поглавје или пак вградени во рамки на останатиот дел од извештајот. Овој дел треба да е краток, околу половина до една страна.

Е. Следни планови/чекори

Во овој дел претпријатието треба да вклучи информации за целите и приоритетите во доменот на ООП за следните години. Притоа најполезно е тие да се постават на некој среден рок од на пример 5 години, имајќи ја в предвид комплексноста на голем дел од областите на ООП. Доколку претпријатието одлучило да постави значителни постигнувања во следните една до две години, тогаш тоа треба да се истакне.

Информациите за следните планови и цели можат да се одвојат во посебно поглавје, или пак, да се вклопат во рамки на секоја област.

Ж. Учество во мрежи, коалиции и здруженија за поттикнување и промоција на ООП

Оваа информација треба да е издвоена во посебно поглавје ако претпријатието е стратешки посветено на промовирање на ООП помеѓу другите претпријатија и активно превзема иницијативи во тој домен. Инаку, оваа информација може да се вклучи во истанатите делови на извештајот како на пример „Вредностите на претпријатието поврзани со ООП“.

АНЕКС 1:
ПРИМЕР НА ООП
ИЗВЕШТАЈ – ИЗВЕШТАЈ
ЗА ООП НА ПЗУ
РЕ-МЕДИКА ЗА
2011 ГОДИНА

Извештај за ООП на ПЗУ Ре-Медика за 2011 година



Ремедика се грижи за вашето здравје

**ИЗВЕШТАЈ ЗА ОПШТЕСТВЕНА
ОДГОВОРНОСТ НА ПРВАТА ПРИВАТНА
ОПШТА БОЛНИЦА РЕ - МЕДИКА
ЗА 2011 ГОДИНА**



Содржина	страна
Порака од Генералниот директор на ПЗУ Ре-Медика.....	3
Имплементација на десетте принципи во стратегијата и делувањето на ПЗУ Ре-Медика	4
Резиме	5
Клучни активности во 2011 година.....	5
ОПП цели за 2012 година.....	5
Вредности на ПЗУ Ре-Медика.....	6
Ре-Медика и општествената одговорност.....	7
Етичко управување	8
Имплементација на стандарди	9
Грижа за вработените	10
Обуки и едукација на вработените.....	10
Евалуација и наградување на вработените	11
Дополнително мотивирање на вработените	13
Поддршка на младите кадри	14
Грижа за заедницата	15
Ре-Медика вложува во здравјето на целата заедница.....	15
Со едукација и информираност до превенција.....	18
Донации и спонзорства за поддршка на достигнувања од културата, спортот и науката.....	19
Заштита на животна средина.....	20
Енергетска ефикасност – Иницијатива на Ре-Медика за гасификација.....	20
Справување со медицински отпад	20
Користење на еко брендиран хемиски средства.....	20

Порака од Генералниот директор на ПЗУ Ре-Медика



Ми претставува особена чест да Ви го претставам првиот Извештај за општествената одговорност на ПЗУ Ре-Медика Скопје, за 2011 година, со којшто ја изразуваме нашата целосна поддршка кон Глобалниот договор на Обединетите нации и неговите принципи.

Од самото основање на ПЗУ Ре-Медика, се стремиме да развиваме и одржуваме одговорни бизнис програми фокусирани кон корисниците на медицинските услуги, вработените, соработниците и пошироката заедница,

почитувајќи ги сите општествени и етички правила, применувајќи ја во целост легислативата и секогаш водејќи грижа за намалување на влијанието од нашето работење врз животната средина.

Нашата определба за водење на одговорен бизнис стана секојдневна пракса за нашите вработени со којашто ќе продолжиме и ќе ја развиваме паралелно со развојот на нашиот бизнис. Посебно нè радува фактот дека корисниците на нашите услуги и пошироката заедница ги препознаваат нашите вредности. Ова за нас претставува мотивација за непоколебливо продолжување и продлабочување на започнатите проекти, иницирање на нови и соработка и поддршка на проекти иницирани од граѓански организации или други субјекти, коишто имаат директна врска со нашиот бизнис и/или имаат пошироко општествено значење.

Во овој извештај се изнесени нашите достигнувања и активности претходно зацртани во цели а реализирани во текот на 2011 година. Истите се во синергизам со принципите на Глобалниот договор на Обединетите нации а во рамките за извештувањето за ООП, за прв пат, со нескриено задоволство ги споделуваме и пошироко.

Нашата определба е цврсто да чекориме по патот за кој се определивме при што интерно истото прераснува во двигател на најдобри практики кои привлекуваат, зачувуваат и ги мотивираат нашите вработени а ќе ја зголемат нашата оперативна ефикасност. Успешно комуницираме со засегнатите страни работејќи транспарентно, етички и во согласност со одговорноста за општеството во коешто делуваме. Работиме во согласност со легислативата на полето на екологијата и истото го бараме од нашите добавувачи. Во нашето работење имплементираме највисоки стандарди за што поседуваме сертификати од трета страна кои потврдуваат дека сме ги исполнили критериумите. За нас исполнувањето на стандардите е потврда дека бизнисот има про-активна улога во борбата против предизвиците со кои во моментот општеството се соочува со што посебно се гордееме. На тој начин ја задржуваме репутацијата што ја имаме.

Ние се придржуваме до бескомпромисниот код на етика со нагласување на целосна чесност, транспарентност и искреност. Преку нашите зборови и постапки, ние ја заслужуваме целосната доверба на нашите пациенти и нивните семејства, нашата заедница и нашите соработници. Ние сакаме да ја направиме вистинската работа, секогаш и секаде во нашата ден-за-ден работа и животи.



Генерален директор

(Елина Јорданова)

Глобален договор на Обединетите нации



Global Compact Network
Macedonia

Со придружувањето кон Глобалниот договор на ОН во април 2011, ПЗУ Ре-Медика ги прифати десетте принципи за добро корпоративно управување, кои ја претставуваат основата на овој Договор.

Имплементација на десетте принципи во стратегијата и делувањето на ПЗУ Ре-Медика

Принципи

Принцип 1

Бизнисите треба да ја подржуваат и почитуваат заштитата на меѓународното признаените човекови права

Принцип 2

Бизнисите треба да се уверат дека не се соучесници во злоупотреби и прекршување на човековите права

Принцип 3

Бизнисите треба да ја подржуваат слободата на здружување и ефективно признавање на правото на колективно договарање

Принцип 4

Бизнисите треба да го подржуваат елиминирањето на сите форми на принудна и присилна работа

Принцип 5

Бизнисите треба да го подржуваат укинувањето на детскиот труд

Принцип 6

Бизнисите треба да го подржуваат елиминирањето на дискриминацијата во однос на вработувањето и професијата

Принцип 7

Бизнисите треба да го поттикнуваат пристапот на претпазливост во однос на еколошките предизвици

Принцип 8

Бизнисите треба да превземат иницијативи за унапредување на поголема одговорност кон животната средина

Принцип 9

Бизнисите треба да го охрабруваат развојот и ширењето на еколошки здрави технологии

Принцип 10

Бизнисите треба да работат против сите форми на корупција, вклучувајќи и изнудување на мито

Повикување на ПЗУ Ре-Медика во делови на овој извештај

Вредности на Ре-Медика
Грижа за вработените

Грижа за вработените
Имплементација на стандарди
Грижа за заедницата
Грижа за вработените

Грижа за вработените

Грижа за вработените

Грижа за вработените

Заштита на животната средина

Имплементација на стандарди

Заштита на животна средина

Грижа за вработените
Грижа за заедницата

Резиме

Клучни активности во 2011 година

Човекови права - Нашите клучни активности за 2011 година опфаќаат дејствија за доближување на услугите на општата приватна болница Ре-Медика за пошироката популација преку понуди во Фондот за здравство за услуги на интервенции за кои патуваат осигурениците надвор од земјата, а по цени кои се значително пониски во однос на тие во странство. Понатаму, ги доближивме нашите услуги на други локации во земјата, одобруваме попусти каде е потребно, воспоставивме систем на плаќање на рати.

Континуирано учествуваме во поддршка на здруженија на граѓани во унапредување на здравјето на популацијата. Преку едукативни написи, емисии и директни средби со граѓаните на РМ, интензивно работиме на полето на превенција на здравјето. (180 написи во печатени медиуми и 60 телевизиски гостувања на наши еминентни стручни лица во отворени контактни емисии)

Реализиравме бесплатни хируршки интервенции на поединци на кои истото им беше неопходно. Спроведовме бесплатни прегледи на локации во градот Скопје како и на дечиња во други градови во Републиката.(над 200 мерења на притисок и шеќер во крвта, над 20 ортопедски прегледи)

Активно учествувавме и организиравме крводарителски акции. (18,28% пријавени и собрани 14 единици крв)

Со сопствен труд учествуваме во проекти од здравствен карактер кои ги опфаќаат општествено чувствителните групи. (над 100 психолошки проценки на ИВФ парови кои влегуваат во процес на ин витро со сперма, јајце клетка или ембрион и нивно понатамошно советување-психолошка поддршка,)

Организиравме катче за бебиња во трговски центар. (Рамстор)

Ги поддржуваме стручните и научни средби на младите и организираме гостувања на еминентни стручни лица од надвор, чие знаење и искуство го делиме со медицинскиот кадар во земјата. (седум спонзорства и поддршки)

Активни сме во поддршка во сферата на културата.(Врело, Macedonia Welcome)

Континуирано вложуваме во едукацијата на кадарот, ги поддржуваме младите кадри, усвоивме стратешки документ „Добра медицинска пракса“. Во органите на управување застапена е родовата еднаквост , во организацијата се застапени вработени од малцинствата на РМ, континуирано работиме на унапредување на услугите и воведување нови услуги. Организиравме заеднички дружења и обуки за јакнење на тимскиот дух. Ефектите се евалуираат со дефинирана фреквенција.

Труд- Ре-Медика ги превзема сите мерки за безбедност и здравје при работа. Во текот 2011 година освен легислативата имплементиран е систем за управување со ризици во истиот контекст. Мотивација и наградување на вработените согласно разработен систем на евалуација, стана пракса во болницата.

Животна средина- Надградба на сертифицираниот систем за квалитет ISO 9001 со систем за заштита на животна средина, чија имплементација е во тек.

Спроведени се мерки за рационално користење на природните ресурси.

Воведено е користење на ЕКО брендиран хемиски средства.

Спроведена е легислативата за управување со отпад, безбедност и здравје при работа

Анти корупција- Во усвоениот стратешки документ „Добра медицинска пракса“ .

ООП цели за 2012 година

ПЗУ Ре-Медика продолжува во својот стремеж за поврзување на своите деловни цели на начин кој ќе постигне добробит и за средината во која делуваме:

- Креирање на нови работни места (и покрај општата криза која се рефлектира и кај нас)
- Унапредување на кадарот (обуки, поддршка на специјализанти, медицински студентски организации)
- Унапредување на условите за работа преку изградба на нов објект
- Унапредување на квалитетот на услугите
- Сертификација на ISO 14001
- Поддршка и иницирање на активности поврзани со дејноста

Ре-Медика и општествената одговорност

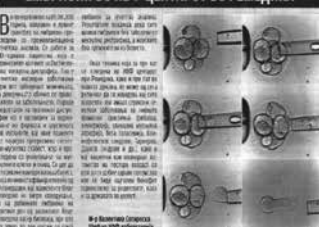
Градењето на одговорен и одржлив бизнис со висок степен на етика, професионализам и квалитет, подразбира идентификација на сите чинители кои имаат или може да имаат влијание врз истото и воспоставување на механизми за контрола и превенција. Така, сите членови на колективот на ПЗУ Ре-Медика веруваме и ги практикуваме овие основни вредности: одговорност, транспарентност, информирање, комуникација, информирање за правата и заштита на пациентите, етичко однесување, тимска работа, баланс со потребите на организацијата и сопствениците, спроведување за правила и закони, почит за интернационални норми и однесувања, промовирање на фер застапување на групи на сениорски позиции, воспоставување наеднаква родова застапеност при носење на одлуки, рамнотежа на нивото на вработени кои носат одлуки во име на организацијата, чување на следливост на одлуките, креација на работни места и развој на вештините на вработените, воспоставување коректни релации со вработените, континуирано подобрување на условите за работа, безбедност и здравје при работа, развој на човечките ресурси и обуки на работно место, ефикасно користење на ресурсите, превенција на загадување, ублажување на сопственото влијание врз климатските промени.

Поврзаност на карактеристиките на организацијата во однос на општествена одговорност – давање на здравствени услуги со врвен квалитет, заштита на здравјето и безбедноста на клиентите, заштита на податоците на клиентите и приватноста, почит за човековите права, креирање на иницијативи за општествена одговорност, разбирање на општествена одговорност низ организацијата, зголемување на кредибилитетот во однос на општествената одговорност, фер конкуренција, фер маркетинг, информации и практики со договорните страни, креација на добросостојба и приходи, корпоративна филантропија.

Основната визија за развој, квалитет, интегритет и ниски трошоци, што ќе овозможат достапност на нашите услуги за пошироката популација. Во својата инвестициска политика секогаш на прво место ги поставуваме потребите на пациентите и во таа насока, покрај веќе етаблираната амбуланта за радиодијагностика во Тетово во 2011 година, реализиривме уште еден голем развоен проект во Струмица во 2012 година.



ПРВА ПРЕИМПЛАНТАЦИОНА ГЕНЕТСКА АНАЛИЗА НА ЕМБРИОНИ ВО ИВФ ЦЕНТАРОТ ВО РЕМЕДИКА



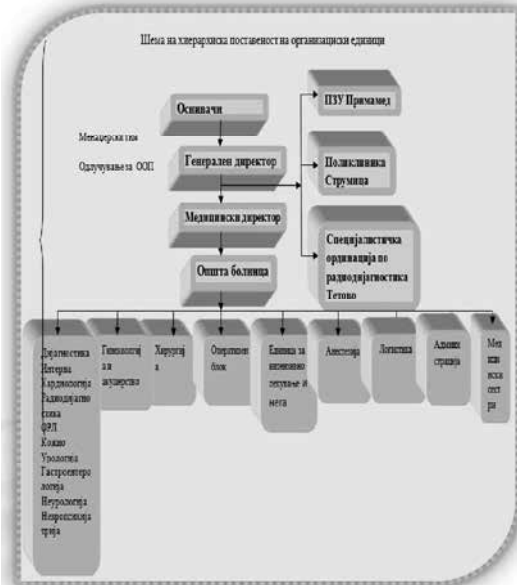
Покрај континуираните инвестиции во медицинска опрема и професионален медицински кадар, целта на дејствувањето на болницата е секогаш и физички да биде поблиску до своите пациенти, со единствена цел да ја потврдиме и оправдаме нивната доверба и да им овозможиме достапност на врвни услуги во превенцијата на заболувањата и лекувањето. Веруваме во теоријата дека за да се биде успешен мора да постои цврста, базирана на доверба врска со докторите и меѓу докторите. Ова може да помогне промените да се имплементираат и да се добие на квалитет на медицинската услуга. Соработката може да се изрази преку различни облици, но мора да биде

изградена на усогласување на многуте фактори во управувањето на болницата, вклучувајќи ги минимум визијата, присуството на пазарот, реализацијата на активностите и квалитетот на иницијативите.



Етичко управување

Комплексноста на етичкото управување во себе вклучува повеќе фактори. Правилата во однос на етичкото управување со болницата се донесуваат проактивно, со цел да се елиминираат или минимизираат можните повреди на наведените принципи во делот ОО на Ре-Медика. За нас, етичкото управување претставува збир на принципи и вредности на кои се заснива управувањето со болницата а е претставено со шемата Тројна гранична линија.



СТРАТЕГИЈА НА „ТРОЈНА ГРАНИЧНА ЛИНИЈА“



Шема на организациона поставеност

Менаџерскиот тим е конституиран од првото и второто ниво согласно хиерархиската поставеност односно од директори и раководители на оддели со што се овозможува сите одделни функционални единици во П.З.У.РЕ-МЕДИКА да имаат свој претставник при донесувањето на одлуките.

Така, од вкупниот број вработени во П.З.У.РЕ-МЕДИКА (175) дури 5,67% од нив имаат свои претставници во менаџерскиот тим, значаен фактор при донесување на соодветни одлуки.



Во состав на Менаџерскиот тим во П.З.У.РЕ-МЕДИКА застапеноста на вработени од женскиот пол изнесува 55,5%.

Родовата структура во ПЗУ Ре-Медика општо е 22% мажи и 78% жени, што произлегува од природата на работата во одделни оддели и одделенија.

Просечната возраст на Менаџерскиот тим е 49,5 години, при што највозрасниот член има 56 години а најмладиот е на 32 годишна возраст. Со таков начин на претставување и застапување се постигнува балансот во однос на одлучувањето согласно старосната

структура.

Со ваквата структура на менаџерскиот тим, ПЗУ Ре-Медика ја потврдува својата заложба за родова еднаст и недискриминација по било која основа. Застапеноста на вработени од други националност во П.З.У.РЕ-МЕДИКА е 13 % во однос на вкупниот број вработени.

Имплементација на стандарди

ПЗУ Ре-Медика е прва сертифицирана општа болница во Р.Македонија за Систем со управување со квалитет согласно Стандардот ISO 9001 :2008. Истото претставува основа за останатите стандарди, односно ISO 14001 :2004, чија имплементација е во тек. Интегрираниот систем е определба на врвниот менаџмент и сите вработени за спроведување на барањата на стандардите и континуираното подобрување. Истото е преточено во Политика, која е рамка за дефинирање на целите кои се поврзани со дејноста, мерливи и временски ограничени. П.З.У.Ре-Медика е ориентирана кон основање на систем ориентиран кон принципите за унапредување на здравствените услуги преку задоволување на барањата на стандардите очекувањата на корисниците на здравствените услуги за квалитетно, ефективно и ефикасно решавање на нивните потреби и проблеми а кои се во надлежност на П.З.У.РЕ-МЕДИКА и очекувањата на заедницата од делувањето на болницата. Подоле е дадена оцената на Сертификационото тело, во однос на имплементирираниот Систем за квалитет:



Имплементирираниот Систем за квалитет во ПЗУ РЕ-МЕДИКА е во целост усогласен со барањата на меѓународниот стандард ISO 9001:2008. Документацијата е комплетно воспоставена, функционална и е со високо ниво на квалитет. Таа е дистрибуирана низ целата организација, целосно разбрана и максимално почитувана од сите вработени.Сите предложени и имплементирани работни процедури се со високо ниво на стручност, комплетирани со голем број работни упатства, неопходни образци и формулари, со чие квалитетно и редовно пополнување се овозможува максимална контрола врз квалитетот на испорачаните медицински услуги. Потребните записи се водат навремено, транспарентно, точно, со високо ниво на доверливост, со активно учество на автоматизирана ИТ поддршка во сите фази од активностите околу медицинското згрижување и третман на пациентите.

Врвното раководство на РЕ-МЕДИКА дава максимална поддршка на вака воспоставениот систем за квалитет и покажува стратесиска определба за негово континуирано подобрување и надоградување со други меѓународни стандарди (ISO 14001, ISO 26000,...). Како резултат на ваквата поддршка, системот се почитува максимално од страна на сите вработени.

Доследно ги спроведуваме законските процеси и се трудиме да воспоставиме мерки над нивните побарувања.Имплементирани се Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за превенирање и спречување на интрахоспитални инфекции со изграден систем за управување со ризици.

Во тек е имплементацијата на ISO 14001 со што Ре-Медика ќе стане првата “зелена” болница во регионот

Имплементиран е Законот за управување со отпад.Имено,ПЗУ Ре-Медика како создавач на медицински отпад е обврзани на посебни регулативи кои важат за опасен отпад и соодветно бара посебно управување.Истото е во целост спроведено и се разработуваат можностите за негова

стерилизација, со што би се трансформирал во неопасен отпад.

Грижа за вработените

Грижата за вработените во ПЗУ Ре-Медика е една од основите за постигнување на резултатите а се темели на развивање на висока свест кај вработените и љубовта кон професијата која ја извршуваат. Колективот на ПЗУ Ре-Медика е свесен дека на пациентите им се потребни добри доктори. За добар доктор грижата за пациентот е негова примарна задача: тие се компетентни, го обновуваат своето знаење и вештини, воспоставуваат и одржуваат добри врски со пациентите и нивните колеги. Тие се искрени, чесни, заслужуваат доверба и делуваат со интегритет. Менаџментот, во текот на 2011 година превзема активности за финансиска поддршка при едукација и надградба на вработените, покривање на трошоци на специјализанти, финансиска поддршка на вработените на кои им е потребна истата, наградување на истакнати поединци (мотивација на вработените), организирање на заеднички дружења насловени како Happy hour и слично.

Обуки и едукација на вработените

Вработените во ПЗУ Ре-Медика го одржуваат своето знаење и вештини за време на својот работен век. Соработуваат со колегите и пациентите, го одржуваат и унапредуваат квалитетот на работата со што воедно се промовира и безбедноста на пациентот.

На вработените им се познати релевантни публикации, водичи и да ги имплементираат во пракса. Редовно учествуваат во едукативни активности кои ја одржуваат и понатаму развиваат нивната компетентност и перформанси. Вработените се во тек со законските одредби и кодексите релевантни за својата работа.

ПЗУ-Ре-Медика од своето основање до денес континуирано инвестира во кадарот и неговото професионално усовршување и продлабочување.

„Ние постојано се стремиме кон совршеност. Ние никогаш нема да престанеме со учење и работа за подобрување на нашите способности, програми и услуги. Ние можеме да ја постигнеме нашата мисија и цели само ако работиме сите заедно. Преку колективни и координирани напори на нашите вработени, ги применуваме нивните различни вештини, знаења, искуства и идеи да се создадат решенија за да имаат корист нашите пациенти. Ние го цениме тимскиот успех преку резултатите на индивидуалните успеси“

проф.д-р Андреја Арсовски

Одржување и унапредување на перформансите на вработените



Едукацијата, обуките, оцената и евалуацијата на персоналот е значајна за грижата на пациентот во сегашноста и иднината. Во ПЗУ Ре-Медика подготвено, искусните доктори придонесуваат во овие активности и тие се сигурни дека сиот персонал за кои се одговорни е соодветно мониториран. Во таа активност, нашите искусни кадри се искрени и објективни кога ги надгледуваат перформансите на колегите.

Во ПЗУ Ре-Медика е воспоставена пракса на едукација на младите кадри. Имено, еминентниот кадар на ПЗУ Ре-Медика или кадар од странство им ги презентира своите искуства, сознанија и достигнувања. На ваквите обуки се канат и вклучуваат кадри од медицинската дејност од целата земја.



Евалуација и наградување на вработените

Во ПЗУ Ре-Медика редовно се спроведува евалуација меѓу вработените и меѓу пациентите со спроведување на анонимни анкети коишто статистички се обработуваат. Резултатите се презентираат на стручен колегинум и меѓу вработените со чија што евалуација се превземаат мерки за континуирано подобрување. Од анализата на евалуацијата спроведена на квартално ниво во текот на 2011 година произлегоа повеќе заклучоци, задолжени лица и рокови за спроведување, чии ефекти се следат во текот на 2012 година.

За 2011 беше спроведена евалуација на средниот медицински персонал преку три параметри: евалуација од страна на пациенти, евалуација од страна на колеги од исто хиерахиско ниво и евалуација од страна на претпоставен (главна сестра и шеф на оддел).

Списокот на нагадените беше транспарентен и јавен како и начинот на евалуација. Нагадите беа финансиски средства.

Евалуацијата на персоналот во ПЗУ Ре-Медика е значајна алатка за менаџментот, која овозможува континуирано унапредување на односите и меѓусебните комуникации меѓу вработените по хоризонтална, вертикална, меѓу вработените и корисниците на услуги како и други заинтересирани страни.

Контакт со докторот	Хирургија					Гинекологија					Акушерство				
Месец, бр. на прашањ.	I	II	III	IV	Σ	I	II	III	IV	Σ	I	II	III	IV	Σ
40	21	64	19		144	22	41	60	32	155	37	34	46	29	146
Одлично	33	16	59	17	125	16	30	53	30	129	26	28	45	23	122
	83%	76%	92%	85%	86%	76%	73%	84%	94%	83%	70%	82%		82%	85%
Добро	6	4	5	3	18	4	7	9	2	22	10	6		5	21
	15%	19%	8%	15%	12%	18%	18%	14%	6%	14%	27%	18%		18%	14%
Доволно	1	1			2	1	1	1		3	1				1
	2%	5%			2%	5%	3%	2%		2%	3%				1%
Недоволно															
Целосно, истражувањ. мр	Хирургија					Гинекологија					Акушерство				
Одлично	38	20	61	17	136	19	37	55	29	140	34	34	44	26	138
	95%	95%	95%	85%	94%	86%	97%	90%	97%	93%	92%		96%	93%	95%
Добро	2	1	2	3	8	3	1	6	1	11	3		2	2	7
	5%	5%	3%	15%	5%	14%	3%	10%	3%	7%	8%		4%	7%	5%
Доволно			1		1										
			2%		1%										
Недоволно															

Инвестираме во специјални обуки за нашите вработени со цел тие да ги развијат своите лични вештини за комуникација. На тој начин нашите вработени се здобиват со ефективни комуникациски вештини, при што: го слушаат пациентот, бараат негово мислење и да ги почитуваат нивните права и гледања во однос на здравјето. Знаат да одговорат на нивните сомнежи и грижи, ги споделуваат со пациентот на начин на кој можат да го разберат информациите за нивната здравствена состојба, информациите што треба да ги знаат или сакаат да ги знаат за третманот и опциите кои можат да ги одберат вклучувајќи го можниот ризик и неизвесности. Одговараат на прашањата на пациентот и континуирано ги информираат за напредокот во нивното лекување. Осигуравме дека пациентите се информирани и дека информациите се делат во тимот и меѓу лицата кои ќе ја обезбедуваат медицинската грижа. Обезбедуваме лица кои го зборуваат јазикот на пациентите за пациентите од малцинствата и странство. На овој начин резултатите од евалуацијата и мерките кои се превземаат претставуваат механизам со којшто се заштитуваат и унапредуваат правата на вработените, корисниците на услуги и општеството

Се спроведуваат анонимни анкети со однапред подготвени прашања со динамика три пати годишно. Резултатите се анализират и во случај на негативни одговори на одделни прашања, се превземаат корективни мерки. Истото подразбира преиспитување на донесени одлуки, унапредување на заштитата на правата на каде е применливо, организирање на дополнителни едукации и сл. Извадок од анализата спроведена во првиот квартал на 2011 година:

Мерки превземени за зајакнување на тимското работење

На 21 и 22 април 2012 година, во Велес, беше одржана психолошка работилница за зајакнување на капацитетите на тимот и тимското работење. Во обуката партиципираа сите главни медицински сестри, одговорни на одделенијата во Ре-Медика.

Изјава на една од учесничките, сестра Елизабета Бошњакова:

„Имавме можност стекнатото знаење за време на обуката и практично да го провериме во рамките на истата. Преку дадена задача со конкретно сценарио имавме задача да искреираме стратегија и начини за надминување што го презентиравме пред присутните на обуките. Дискусијата која следеше потоа, беше многу конструктивна за сите нас. Стегнавме нови искуства на план на подобрување на квалитетот на меѓусебните односи и соработка, со цел да се добиеме визија за секојдневната комуникација со што, повратно и организацијата има бенефит.“

воопшто.

Дополнително мотивирање на вработените
Стратешка определба на раководството е дополнителното мотивирање на вработените, што претставува чекор напред, при што за посебни истакнувања во однос на учество во општествено значајни настани како што е на пример поддршка со медицинска екипа на разни манифестации (спортски и културни, учество во крводарителски акции и др.), како и за посебни резултати од работењето на поединци или организациони единици, признанија од пациенти или од други признанија од надвор, за што Директорот доделува награди (материјални и нематеријални). Медицинската професија според меѓународни стандарди спаѓа во групата со висок ризик во однос на стресот со кои се соочуваат или можат да се соочат вработените за време на извршувањето на секојдневните работни задачи. Поради тоа, а со цел за континуирано спазување на квалитетот, вработените се мотивираат за истото преку обуки за психолошки вештини, обуки за комуникација, обуки за тимско работење и др. Во 2011 година наградени се 91 вработени или 52% од вкупниот број вработени.



НАГРАДЕНИ ВРАБОТЕНИ

1. ЕФРЕМОВСКИ ЈОВАН
2. ЈАНЕВСКА КРИСТИНА
3. СТЕФАНОВСКА ИВАНКА
4. ПОП ПАВЛАРОВА МАРИНА
5. ЗВОНКО КРСТЕВСКИ
6. АНДОНОВСКА НАДЕ
7. ПЕТРОВСКИ АЛЕКСАНДАР
8. ПЕТРОВСКИ БРАНО
9. НИКОЛОВСКИ ВАСЕ
10. НИКОВСКА МАРИНА
11. АНДОНОВСКА СУЗАНА
12. РИСТОВСКА КАТЕРИНА
13. МАКЕДОНСКА РИСТОВСКА
14. ЈОРДАНОВ ТРИВОСКИ
15. ФЕРДИ КАЈИ
16. ВЕТА ВОШТАКОВА
17. ВЕСНА КОТЕВСКА
18. НЕДА РАЙКОВСКА
19. АЛЕКСАНДРА ЦОТРОВА
20. ШУТ ШАЉА

ВОЛОНТЕРИ КОИ ДОБИЈА НАГРАДА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. МИТКОВСКА САНА
2. ДИМЧЕВСКА ДРАНА
3. АНА ПАЗАРОВА
4. СУЗАНА КАРНИНИКОВСКА

ВРЕДНОСТЕН БОНУС НА ПЛАТА НА СРЕДНОМЕДИЦИНСКИОТ ПЕРСОНАЛ ЗАЕДНО СО РУМИН И СЕСТРИТЕ

1. МАКЕДОНКА РИСТЕВСКА
2. РОЗА КОЗАРОВСКА
3. ВИКОЛЕТА ЈАКОВИЧСКА
4. КРИСТИНА ЈАНЕВСКА
5. БИЈЛАНА ДОБРИВЛЕВСКА
6. ВИКОЛЕТА СТОЈАНОВСКА
7. ВИКОЛЕТА СТОЈАНОВСКА
8. АЛЕКСАНДРА СТОЈАНОВСКА
9. ГОРДАНА СТОЈЧЕВСКА
10. АЛИОНА ЦАМБАС
11. ОЛИВЕРА ЈОВАНОВСКА
12. БИЈЛАНА КОСТАДИНОВСКА
13. КРИСТИНА ЈАНЕВСКА
14. АНГЕЛИНА ТРАКОВСКА
15. БИЈЛАНА ГОРЧЕВСКА
16. ЕЛЕНА САЗДОВСКА
17. ДРАНА ДАНЧЕВСКА

Со текстот на доделените награди во прилог искажана е почитта за воедно мотивот постигнување на завидни резултати.

„Вештиот допир значи се...и кога се лекува телото. Само уште еднаш, стоиме мозок, пред големината на делата на мајсторите и кога се спасуваат животи и кога се лекува....“

Воспоставена е пракса на организирање на заеднички дружења меѓу персоналот во просторите на болницата насловена *happy hour*. Динамиката е еднаш во месецот во траење од еден час за време на работното време, при што секој пат различни оддели го организираат настанот по своја креација. Ефектот е повеќекратен - дружење во релаксирана атмосфера, јакнење на тимскиот дух, приближување на различни структури во организацијата и др.



Ефектот од средбите *happy hour* е потврден преку циклични истражувања на задоволството на вработените кои оваа активност ја посочуваат како една од најпозитивните активности кои го поттикнуваат меѓуколегијалниот дух и односи

1. РОЗИТА ХАДИМАРЧЕВА
2. МАНЕ КАДИМАРЧЕВА
3. ЛУБИЦА МАИЧЕВА
4. АНЕТА МАТОВСКА
5. СТАНА КРСТЕВСКА
6. БИЈЛАНА ТЕДЧЕВСКА
7. СОФИА ЦИРГАКОВ
8. РАТКА МЛАДЕВОВСКА АПОСТОЛОВСКА
9. СУНИЦА ИГИРЕВСКА
10. ГАРВЕРА АРИФОВСКА ДИМЧЕВСКА
11. ТРАЈКАНА ДИМИТРИЈЕВСКА
12. ВЕСНА ЗАЛАНОВСКА
13. АЛЕКСАНДРА БОГДАНОВСКА
14. ЕЛИЗАБЕТА ДАНЧОВСКА
15. ЕЛИЗАБЕТА ИСАКОВСКА ДИМИТРИЈЕВСКА
16. ВАЛЕНТИНА ШИМАНОВИЧ
17. ВИКОЛЕТА ЂУСТИ
18. РОЗА ТОДОРОВСКА
19. БИЈЛАНА ДОБРИВЛЕВСКА
20. НИКОЛА СТОЈАНОВСКИ
21. АЛАТОЛА ДИМИТРОВСКИ
22. МЕЛИЦА НИКОЛОВСКА
23. ВИКОЛЕТА СТОЈАНОВСКА
24. НАДЕ АНТОНОВСКА
25. МАРИА ЗАВИРЧОВСКА
26. РАТКА ЗАВИРЧОВСКА АЛЕВСКА
27. АНДРИЈАНКИ ВИНЧОВСКА
28. ЗОРАН НИКОЛОВСКИ
29. ЛУБИЦА ВЕЛЧОВСКА
30. СЕБИНА ГРЕВ
31. СВИТЛАНА КОСТАДИНОВСКА
32. ДРАНА АРОВА
33. БАСА ПОПОВСКА
34. АЛЕКСАНДАР СИМАНОВСКИ
35. МИЛЕН КОЛЕВСКИ
36. СУЗАНА ВИКОВСКА
37. СТАНИЦА МИТКОВСКА
38. БИЈЛАНА БАНО
39. АНЕ СТОЈАНОВСКИ
40. ЗОРАН ПЕТАНОВСКИ
41. РОСТА ВАСИЛЕВСКИ
42. ДРАГАН СИЌАНОВСКИ
43. СИМОНОВСКА СНЕЖАНА
44. ЈАСМИНА КОТЕВСКА
45. ЗОФИ ЧАНЕСКА
46. РОЗЕ МАЈАРЕК
47. МОНИТО ПАЗАРОВСКИ

Поддршка на младите кадри

ПЗУ Ре-Медика води посебно грижа за младите кадри преку спонзорирање и поддршка на студентите и стручно –научни настани, имено (вкупно 7 спонзорства)

- Спонзорство на 34-от Интернационален медицински научен студентски конгрес,
- Спонзорство на здружението за медицинска физика и биомедицински инжињеринг за учество на меѓународна конференција за медицинска физика и биомедицински инжињеринг,
- Спонзорство на летната школа на студенти по медицина ЕМСА (Европска Медицинска Студентска Асоцијација)
- Промовирање на наставната, стручната и научна размена на знаење, искуства, кадар и капацитети, преку воспоставување на целосна академска и стручна соработка помеѓу Факултетот за медицински науки при Универзитетот „Гоце Делчев“ Штип
- Организирање на работилници на кои учествуваа еминентни кадри од земјата и странство а нивното искуство беше споделено со медицинскиот кадар од целата земја.
- Финансиска поддршка на специјализанти

*Нашите очекувања се младите
Pierre Ren Belloc*



Диасетината специјалности и специјализанти од приватното и државното здравство учеа методи за оперирање во гинекологијата без класични хируршки резови, од тројца вршни експерти, професори од Љубљана. Работилницата, припадот во земјава со меѓународно учество, од 12 до 18 октомври се одржуваа во организација на првата приватна општа болница Ре-медика под раководство на Проф. Д-р Глигор Димитров, а во соработка со Факултетот за ветеринарна медицина и со одобрение од Ветеринарната управа. Предавали беа професори од Гинеколошката клиника во Клинички центар во Љубљана, Д-р Борут Кобал, Д-р Адолф Луканович и Д-р Томаж Томажевич. Учесниците ги следаа нивните предавања од областа на лапароскопијата, аудио-видео пренос од операциите што се работат во операционите сали во Ре-медика. Истовремено можеа и да присуствуваат на хируршките интервенции и да вежбаат практично на анимални модели. Со ова придонесуваме во едукацијата на кадрите и осовременувањето и квалитетот за врвно здравство. Сакаме да ги продолжиме работилниците како традиција. Ние ја продолжуваме и девицата за доживотно учење – вели Д-р Димитров.

Лапароскопската хирургија во гинекологијата е современа метода со која во развиените земји се третираат над 80 % од пациентите со различни проблеми. Таа е во подем кај нас, иако се соочуваме со тешкотии поради недостаток од едукација и високите цени на лапароскопските курсеви и работилници во странство. Лапароскопските операции во кои нема резови нудат однесувања и за пациентите и за лекарите. Болните многу брзо закрепнуваат, па наместо за 4-6 недели, тие може да се вратат на работа и за седум дена. Но за работењето на овие методи се потребни учење и тренинг.

Имено, во Ре-медика се изведуваа лапароскопски операции за третман на различни гинеколошки проблематски каз и некои операции што припадат на работат кај нас. Во оваа болница положна од хируршките зафати сензедуваат лапароскопски

Низ посебен процес се вклучуваат млади кадри во процесот на работа и се градат на идни квалитетни кадри во здравството, што е зацртано во интерниот стратешки документ на болницата „Добра медицинска пракса“. Младите доктори работат во тим со искусните колеги. Искусните доктори имаат позитивен став и ги мотивираат и инспирираат своите помлади колеги. Ги почитуваат нивните вештини и придонес, комуницираат ефективно во рамките на тимот и надвор од тимот, обезбедуваат дека пациентите и колегите ја разбираат нивната улога и одговорности во тимот и кој е одговорен за секој аспект од грижата за пациентот. Воедно, искусните доктори ги заштитуваат пациентите од ризик, односно пред сè мора да биде безбедноста на пациентот во континуитет.

Тие ги следат упатствата кои им се дадени. Искусните доктори ги почитуваат своите колеги, се однесуваат коректно и со респект. Согласно стратешкиот документ кој во себе вклучува основни етички и определби и политики не се дозволуваат дискриминација, наметнување на лично мислење и нарушување на професионалниот однос со младиот кадар. Поискусните доктори не смеат да ги дискриминираат колегата, ширејќи го меѓу персоналот своето лично мислење или да го нарушуваат својот професионален однос со нив. Треба да ги спречуваат колегите, доколку забележат дека некои колеги се однесуваат на еден од наброените начини. Не смеат да прават малициозни или неосновани критики против колегите кои можат да ги доведат пациентите да се посомневаат во медицинската услуга која ја добиваат или во докторите кои ги лекуваат. Ова вклучува гледишта околу возраста на колегите, културата, способностите, начинот на живот, полот, етничкото или националното потекло, религијата или убедувањата, сексуалната ориентираност, општествениот или економски статус.

Грижа за заедницата

Врвен приоритет на општата болница Ре-Медика е унапредување на здравјето на населението и делување во тој правец. Ние го охрабруваме пациентот да биде заинтересиран за своето

Да се зачува доброто здравје е должност

здравје и да превзема дејствија да го подобрува и одржува своето здравје. Ова може да вклучи совети на пациентот за ефектот на нивниот избор и можните

резултати од третманот. Пациентот мора да биде информиран за резултатите од испитувањето, третманот што треба да се обезбеди од други доктори и други информации неопходни за продолжување на лекувањето на пациентот.

Во тој контекст, ПЗУ Ре-Медика ги поддржува активностите на граѓанскиот сектор и други правни лица посветени на подигање на свесноста на здравјето. Паралелно, се јавува како иницијатор за подигање на свеста за грижата за здравјето преку реализација на повеќе проекти во текот на 2011 година кои опфаќаа учество на едукативни телевизиски емисии, публикации на текстови, организирање на стручни средби.

Свесни сме дека сите категории на граѓани не се во финасиска можност да се определат за здравствените услуги на ПЗУ Ре-Медика. За таа категорија, се изнајдени решенија преку соработка со банки или организации каде се вработени барателите на услугата за плаќање на рати, а се одобрувани и посебни попусти каде што раководството сметаше дека е потребно. Освен тоа, во текот на 2011 година Ре-Медика на свој трошок изврши операции, а во целост ги покри трошоците за операција во друга земја на дете на кое што беше неопходна истата.

ПЗУ Ре-Медика не ги поддржува исклучиво активностите кои произлегуваат од основната дејност, туку е активен учесник во поддршката на унапредувањето и на други области од јавен интерес како културата, науката и спортот.

Ре-Медика вложува во здравјето на целата заедница - корпоративно волонтерство
Ре-Медика иницира, вложува свој труд и средства (вкупно 20 проекти)

На медиум се појави очајниот татко на дете од внатрешноста кое што при несрекен случај се здоби со политраума и бараше помош за решавање и подобрување на општата здравствена состојба на детето. ПЗУ Ре-Медика стапи во контакт со медиумот и преку нив со семејството, при што беше направена операција на мултифрагментарната повреда на лицевата регија. Се овозможи нормално физиолошко дишење преку нос

Ре-Медика активно учествува во проект за реализација на психотерапија на деца од СОС село.

Операција на дете со постинтубациона стеноза на трахеа

Покривање на моторциклистички трки со медицинска екипа на ПЗУ Ре-Медика

Медицинска поддршка на нуркачката екипа при истражување на подводните пештери на Матка

ПЗУ Ре-Медика, во наведениот период поддржа активности на здруженија во проектите кои се со општествено значење донација на средства за лекување на лица согласно приложената здравствена документација

dnevnik.com.mk / период: ден, 1 / 07.04.2011 / термин:
Бесплатни прегледи за Светскиот ден на здравјето

Бесплатни прегледи за Светскиот ден на

По повод Светскиот ден на здравјето, денеска „Скопски па соработката со Црвениот крст на град Скопје и приватната оп „Ре-Медика“ организираат повеќе активности за сите свои по 10 до 15 часот во СП „Планет“ ќе се организира крводарите Стручен тим на „Ре-Медика“ во маркетинг во Горче Петров, и Расадин, ќе врши бесплатни прегледи на крвен притисок и крвта, и тоа 10 до 15 часот. Прегледите се однесуваат за претходна најава.

- бесплатна операција на лице со препорака од невладино здружение
- излегување во пресрет на одделни барања во однос на финансиските потреби на корисниците на услуги,
- учество во реализацијата на психотерапија на децата од СОС село,
- средби за психолошка поддршка на бремени жени низ Републиката,
- бесплатна консултација со психолог за парови кои поминуваат процесот на ИВФ преку донаторството,
- учество стручните лица на ПЗУ Ре-Медика во Комисии при надлежни министерства за проценка на здравствената состојба на децата без родители,
- спроведување на бесплатни здравствени прегледи на децата со посебни потреби „Иднина,,
- бесплатно мерење на шеќер во крвта и притисок по повод 6-от јубилеј на Ре-Медика и друго.
- спонзорства на здружението Борка, во повеќе кампањи организирани од нивна страна за што за сите поддршки за што Борка издаде благодарница за поддршките на ПЗУ Ре-Медика во текот на 2011 година. (Проект на активности на организацијата на IV национална конференција за дојка „За секој нов ден,, , поддршка на кампањата „Напред розово“,
- поддршка на здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на РМ во кампањата за „Остеопороза,, 2011,
- поддршка на здружението на граѓани-здрав живот, екологија, информатичко општество „Самосвест,, во проектот „Да го одбележиме светскиот ден на ракот,, ,

Борка
за секој нов ден
www.borka.org.mk

Борка
Здружение за борба против рак
10-030 / 26-03-11 / 12
СКОПЈЕ

ул.Петар Поп Арсов 8-1/2
1000 Скопје
МАКЕДОНИЈА
Т + 389 2 3224 636
E info@borka.org.mk
www.borka.org.mk

До

Прва приватна општа болница „Ре-Медика“
Скопје

БЛАГОДАРНИЦА ЗА ПОДДРШКА

Здружението за борба против рак „Борка – за секој нов ден“, од Скопје, упатува голема благодарност до Првата приватна општа болница „Ре-Медика“, за соработката во текот на 2011 година и особено поддршката на кампањите „Напред Розово 2011“ и „IV –тата Национална конференција за борба против рак на дојка 2011“.

„Ре – Медика“ го прифати и поддржа концептот на Здружението преку сите активности, отворено и транспарентно во насока на подигнување на свеста за борба против ракот, но и за грижата за здравјето на населението воопшто. Поддржувајќи не финансиски, се реализираа сите активности, преку разни форми да се допре не само до луѓето кои имаат здравствени проблеми туку и до сите оние коишто можат да помогнат онаму каде што е потребно.

Со надеж дека соработката ќе продолжи и во наредните години, уште еднаш ја потвдуваме нашата благодарност до сите вработени во „Ре – Медика“ Скопје.

Со Почит,
година

Скопје, 26.03.2012

Здружение за борба против рак
„Борка-за секој нов ден,
Билјана Додева-Христовска
Претседател

- донација на здружението граѓани „Позитиво„ за остварување на јавен интерес во областа на здравството, како и поддршка на едукативната сесија „Рак на дебелото црево„,
- поддршка при одржување на донаторска аукција на чоколадо,
- опремување на простор за основните потреби на бебињата наречено „Бебе катче„ во Рамстор,



*На 7-ми април 2011 година
по повод годишнина на
ПЗУ Ре-Медика извршени
се 195 бесплатни прегледи
на две локации во градот
Скопје*

- Поддршка на едукативната сесија „Рак на дебелото црево„,
- Поддршка при одржување на донаторска аукција на чоколадо која стана традиционална во организација на „Позитиво„,

ЗДРУЖЕНИЕТО НА ГРАЃАНИ
ПОЗИТИВО ВИ СЕ
ЗАБЛАГОДАРУВА
ЗА НЕБЕБИЊАТА ПОДДРШКА ВО
РЕАЛИЗИРАЊЕТО НА ГРАДАТ ДОНАТОРСКА
АУКЦИЈА НА ЧОКОЛАДО

*На крводарителска акција се јавија
дури 18,28% од вработените на
ПЗУ Ремедика а обезбедени се 14
единици крв.*

- Организација на крводарителски акции и поддршка со медицински екипи на јавни настани - активно учество во крводарителски акции во соработка со Црвениот крст на Македонија, организација на крводарителски акции по повод Јубилеи (Сп Маркет) и дарување на крв од страна на вработените на ПЗУ Ре-Медика, поддршка со медицинска екипа на при истражување на „Врело„, поддршка со медицински екипи при спортски натпревари

ИЗВЕСТУВАЊЕ
ДО СИТЕ ВРАБОТЕНИ

ПО ПОВОД 7 ГОДИНИ РЕ-МЕДИКА, НА 25 МАЈ (петок), ВО ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РЕ-МЕДИКА И ЦРВЕН КРСТ НА ПРАЗ СКОПЈЕ СЕ СЕ СПРОВЕДЕ
КРВОДАРИТЕЛСКА АКЦИЈА ВО ПРОСТОРИТЕ НА
РЕ-МЕДИКА СО ПОЧЕТОК ОД 9 ДО 15 ЧАСОТ.

- Во соработка со општина Пробиштип, ПЗУ Ре-Медика спроведе ортопедски прегледи на доенчиња и деца од општина Делчево, при што им ја доближи услугата од еминентни стручни лица во нивната средина.



Со едукација и информираност до превенција Иницијатива: Мојата едукација е подигање на свеста

Стручниот тим на ПЗУ Ре-Медика во кој учествуваа гинеколог, педијатар, анестезиолог и психолог, заедно со психолозите од „Гешталд Институт“, кој партиципираше во едукацијата, организираше бесплатни средби со брачни парови кои очекуваа принова и идните родители се запознаваа со најважните медицинско-психолошки аспекти на бременоста, породувањето и грижата за новороденчето. Кои промени ве очекуваат во текот на бременоста? Кои ситуации се „нормални“, во бременоста а за кои треба да побарате стручна помош? Како да се однесувате во текот на бременоста, нега и исхрана? Обезбодување во текот на раѓањето, да или не? Како правилно да го доите и негувате Вашето новородено дете? - е само дел од прашањата на кои идните родители добиваа одговор

ПЗУ Ре-Медика во континуитет работи на подигање на свеста на граѓаните за своето здравје како најголемо човеково богатство. Во тој контекст публикува текстови со советодавни содржини за граѓаните а со цел да го унапредат своето здравје. За значењето на таквата активност, најдобро зборува Благодарницата од Нова Македонија.

ПЗУ Ре-Медика на својата интернет страница дава целосни информации за услугите на Ре-Медика и здравствените услуги воопшто, објаснувања за заболувањата, за терапевските методи, потребни мерки за спречување на појавата на одредени заболувања-превенција, новости во Ре-Медика и пошироко во светот. На страницата постои линк со секој оддел во состав на Ре-Медика поодделно каде можат да се најдат одговори на најчесто поставените прашања. Исто така достапни се телефоните на нашите доктори. На овој начин нудиме стручни информации за поширока јавност и се трудиме да придонесеме за здравјето на сите граѓани во РМ.



Донации и спонзорства за поддршка на достигнувања од културата, спортот и науката



Во текот на 2011 година ПЗУ Ре-Медика донираше средства за:

- Донација на монитор за испитување на гасови на спелошкото друштво „Врело,,
- Донација на чамец на спелеошкото друштво „Врело,,
- Финансиска поддршка за реализација на активност насловена „Нуркачка експедиција,,
- Спонзорство за печатењето на книгата „Проширени вени и нивни компликации,,
- Спонзорство за презентирање на етно музиката (Монистра),
- Донација за 7 ученици од Државното училиште „Иднина,, за трошоците за нивно присуство на фестивалот на детето,
- Спонзорство на Националниот проект за значењето на Македонската музика (Клуч)
- Спонзорство за продукција на песната „Само еден ден“,
- Спонзорство на V-то издание на „Macedonia welcome center“
- Донација за доделување на спортско признание “Спортски оскар”



Заштита на животна средина

Енергетска ефикасност – Иницијатива на Ре-Медика за гасификација

ПЗУ Ре-Медика во текот на 2005 година, за време на изградба на веќе постоечката болница, покренала иницијатива за гасификација на објектот, во кој контекст се одвиваа повеќе преговори со снабдувачи на природен гас. За жал, сето тоа не вроди плод, иако ПЗУ Ре-Медика ги направи сите подготовки кои останаа како спомен на иницијативата.



Идејата да се почне со малку и да се спаси планетата не е напушта. Мотивацијата да се подобри енергетската ефикасност покрај заштедата на обновливите ресурси и придонесот да се помогне во контролата на глобалните климатски промени во ПЗУ Ре-Медика се третира и како метод на редуцирање на трошокот. Тоа значи дека во болницата е препознаено значењето од организирани енергетски практики, издигнувајќи го управувањето со енергијата до рамки на корпоративна култура.

ПЗУ Ре-Медика си постави цели за редуцирање на потрошеното количество енергија обезбедувајќи ги при тоа услугите кои ги дава. Преку анализа на потрошувачката на течни горива и електричната енергија потребни за загревање на зградата се најде оптимумот кој обезбедува потребна амбиентална температура. (за ова беше ангажирана експертска надворешна компанија). Понатаму, со адаптација на процесот на работа, особено поддржувачките процеси, како на пример на администрацијата, користење на „штедливи“ светилки, организирање на ефикасен процес на перење и стерилизација, организациони мерки при користење на возила за транспорт на материјалите до други институции, се постигнаа одредени резултати на ефикасно трошење на електричната енергија.

Справување со медицински отпад

Терминот „медицински отпад“ во суштина вклучува неколку видови различен отпад како што е инфективен, патолошки, генотоксичен и остри предмети. Се создава исто така комунален отпад вклучувајќи го отпадот генериран од храна. Комуналниот отпад изнесува околу 80% од вкупната количина. ПЗУ Ре-Медика во целост го спроведува управувањето со медицински отпад, согласно законската регулатива. Но сепак, ПЗУ Ре-Медика си постави построги цели. Во тој контекст покрената е иницијатива и извршени се подготовки преку испитување на пазарот за решенија кои нудат третман на медицинскиот отпад, да се најде соодветно техничко-технолошко решение кое е економски оправдано и паралелно се заштитува животната средина.

Користење на еко брендиран хемиски средства

ПЗУ Ре-Медика се вклучи во кампањата за користење на еко брендиран хемиски средства. За оваа цел го истражуваме пазарот за средства коишто не содржат штетни компоненти по животната средина а воедно го достигнуваат саканиот ефект на чистење и дезинфекција.



АНЕКС 2:

ПРИМЕР НА ООП ИЗВЕШТАЈ – ГОДИШЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА КОРПОРАТИВНА ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ 2011-2012 НА ДОНИА ДОО



**ГОДИШЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА
КОРПОРАТИВНА ОПШТЕСТВЕНА
ОДГОВОРНОСТ
2011 - 2012**

ИЗВЕШТАЈ ЗА КОРПОРАТИВНА ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

Општествената одговорност на претпријатијата претставува концепт со кој фирмите на доброволна основа ги интегрираат социјалните аспекти, аспектите на животната средина и пошироките економски прашања во своето деловно работење и во својата интеракција со заинтересираните страни. Позитивниот пример и влијанието врз средината во која што компанијата делува со начинот на работење, е она што одредена компанија ја прави општествено одговорна или неодговорна.

Во најопшт случај, претпријатијата, како деловни субјекти, се дел од самото општество и со самото тоа имаат влијание на него. Значи сите работи и активности коишто ги преземаме неминовно нè менуваат нас, компаниите во кои делуваме, но и сферата на нашето делување односно заедницата во која опстојуваче. Компаниите, како и поединците, градат одреден однос кон своето опкружување и самите одлучуваат, дали преку своето однесување ќе градат позитивен или негативен однос кон околината.

Сите ние без оглед на нашата големина или моќ да ги менуваме работите должни сме, да водиме сметка за последиците од нашите постапки и треба да се стремиме да ги избегнеме оние кои би довеле до негативни влијанија.



ДОНИА како компанија, цврсто е определена во настојувањата за одржлив развој, а тоа несомнено се гледа и во нашите активности во изминатиот период. Концептите за постојано подобрување на активностите, не се дел само од нашите деловни активности туку се дел и од нашите општествено одговорни практики кои можат да се видат во повеќе сегменти на нашето работење. Заложбата е овие активности исто така да покажуваат и пример во заедницата каде делуваме, со цел концептот за одржливост и општествена одговорност да биде прифатен и од пошироката заедница.

Посветени сме да работиме на овој начин и да делуваме одговорно во односите со сите заинтересирани страни, и да ги препознаваме вредностите на принципите на Глобалниот договор на обединетите нации па затоа донесовме одлука да се приклучиме кон оваа иницијатива и да се зачлениме во Македонската мрежа на глобалниот договор. Со овој чекор само ја потврдуваме нашата решеност да ги продолжиме и да ги развиваме

практиките на општествена одговорност, споделувајќи ги нашите примери и со учење од примерите на Мрежата. (Неда Поп – Димитриоска, Генерален менаџер на Дониа)



Општествено одговорните практики се неразвоен дел од сите наши активности, што значи успехот на деловен план секогаш ќе биде успех во општествено одговорно делување. Развојот на компанијата изминатите години, беше следен паралелно и со признанијата и наградите во делот на општествено одговорни практики. Наша заложба е континуитет и постојано подобрување на сите активности во делот на општествената одговорност, а со тоа и фокусирањето и определбата за одржлива развој на компанијата и заедницата. Целта е овие активности да бидат водени заради општото добро на сите заинтересирани страни, но и како пионерски пример во заедницата во која опстојваме и делуваме. Се надеваме дека дел од активностите ќе бидат прифатени од повеќе субјекти и индивидуи, а со тоа би се подобрило и нашето секојдневие, а уште повеќе животот на следните генерации. Сите ние, и како индивидуи и како личности имаме должност, со секоја наша постапка и одлука да делуваме позитивно на нас самите, нашите соработници, компанијата, но и на заедницата која не опкружува. Ова е наш прв извештај и се надеваме дека со него ќе придонесеме за зајакнување на свеста за важноста на одржливиот развој во пошироката заедница. Наша надеж е дека иститот ќе биде доживеан и како охрабрување и останатите деловни субјекти да отпочнат активности во насока на одржлив развој. Во моментот Дониа е во процедура на зачленување во иницијативата на Глобалниот договор на ОН и Македонската мрежа на Глобалниот договор на ОН. (Дражен Котески, Директор на маркетинг, продажба и ЧР)



Global Compact Network Macedonia

Принципи на Глобалниот договор на ОН

1. Бизнисите треба да ги поддржуваат и почитуваат меѓународно прокламираните права;
2. Бизнисите се должни да се осигураат дека не се соучесници во прекршувањето на човековите права;

3. Бизнесите треба да ја бранат слободата на здружување и правото за колективно преговарање;
4. Бизнесите треба да ја искоренат присилната работа;
5. Бизнесите треба да го укинат детскиот труд;
6. Бизнесите треба да ја искоренат дискриминацијата во однос на вработените и занимањето;
7. Бизнесите треба да имаат претпазлив пристап кон предизвиците на животната средина;
8. Бизнесите треба да преземат иницијативи за промоција на поголема одговорност за животната средина;
9. Бизнесите треба да го охрабруваат развојот и ширењето на технологии позитивни за животната средина;
10. Бизнесите треба да работат против сите облици на корупција во својата дејност, вклучувајќи изнудување и мито.

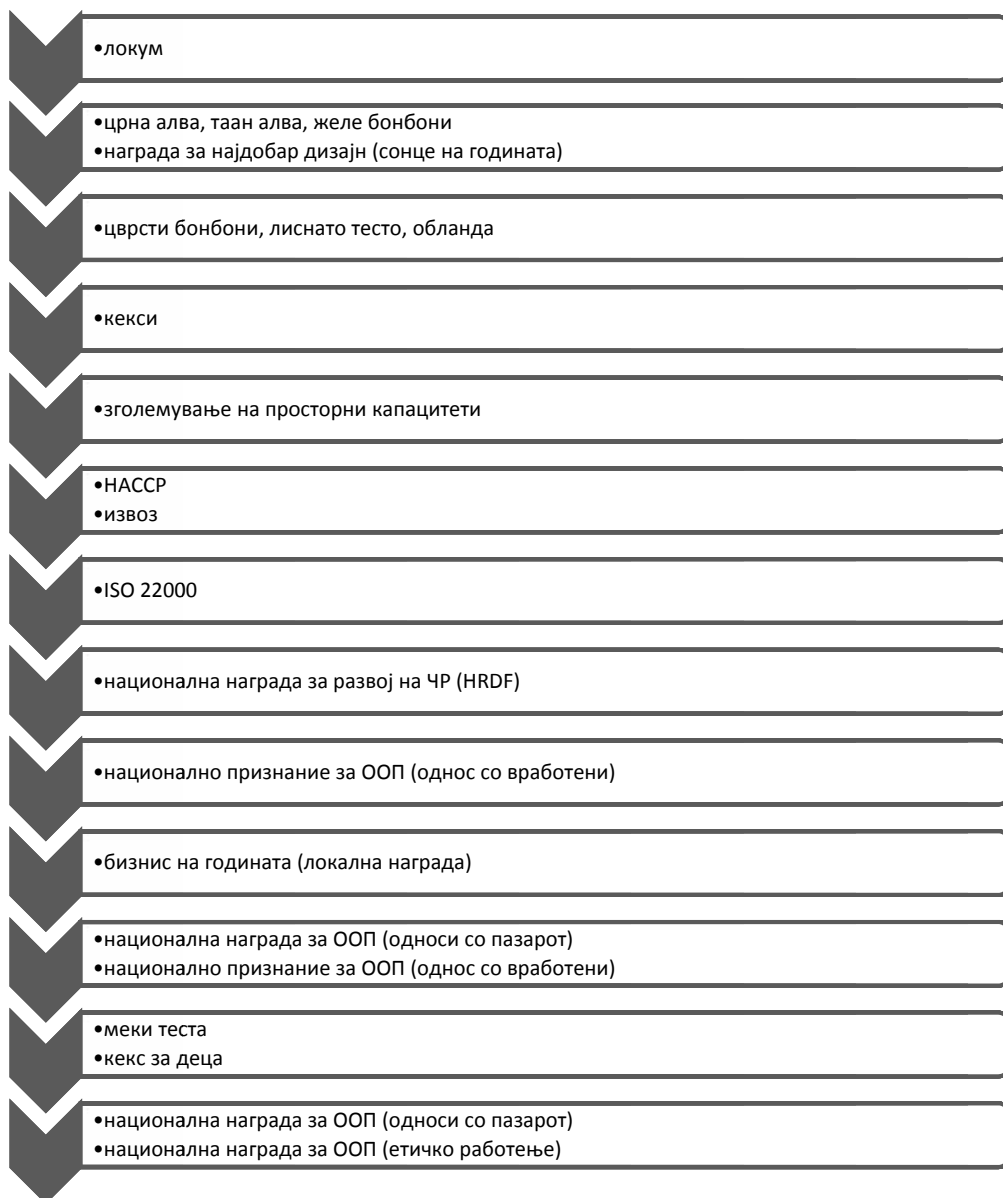
Дефиници на термини:

Општествена одговорност на компаниите: одговорност на компаниите за влијанието на нивните одлуки и активности врз општеството и животната средина. Тоа се постигнува преку транспарентно и етичко однесување кое придонесува кон одржливиот развој и ги зема предвид очекувањата на засегнатите страни, во согласност е со меѓународните норми и е интегрирано низ целото претпријатие.

Заинтересирани страни : Поединец, група или организација која може да влијае врз или да биде засегната од активностите, производите, услугите и учинокот на организацијата за која се однесува. Заинтересирани страни се субјектите кои се грижат за тоа како една организација работи и напредува, и кои можеби би сакале да играат улога во тоа. Заинтересираните страни опфаќаат луѓе и групи и внатре и надвор од организацијата. Кога станува збор за претпријатијата, заинтересирани страни се: вработени и лица под договор, инвеститори, клиенти и корисници, деловни партнери, НВО, локални заедници, власта, деловни и професионални здруженија, индустриски групации, образовни институции, меѓународни организации и јавноста во целина. Постои сè поизразен тренд за заинтересирани страни да се сметаат оние кои се чувствуваат така.

Одржлив развој: се подразбира развој кој ги задоволува потребите на денешницата без да ги загрози способноста на идните генерации да ги задоволат нивните потреби.

Историски развој на ДОНИА



За ДОНИА

ДОНИА доо – Прилеп е прехранбена индустрија, која опстојува на пазарот само 11 години во Македонија и за тој период се етаблира како компанија која е препознатлива по својите квалитетни производи, професионален однос, тимот кој стои зад успехот и приказната за успешна Македонска компанија. Во своето работење неколку пати е наградувана со национални награди:

- Награда за дизајн на годината
- Награда за развој на човечки ресурси
- Награда за општествено одговорни практики (Односи со пазарот, Етичко работење)
- Голем број на признанија во најразлични делови на работењето.
- Бизнис на годината

Покрај големиот број на награди и признанија, Дониа важи за компанија која негува мошне добри односи со сите институции во општината и надвор од неа. Вклучена преку дел од своите вработени во голем број на проекти и активности како на локално така и на национално ниво. Препознатлива како добар партнер и со граѓанскиот сектор и ЕЛС.

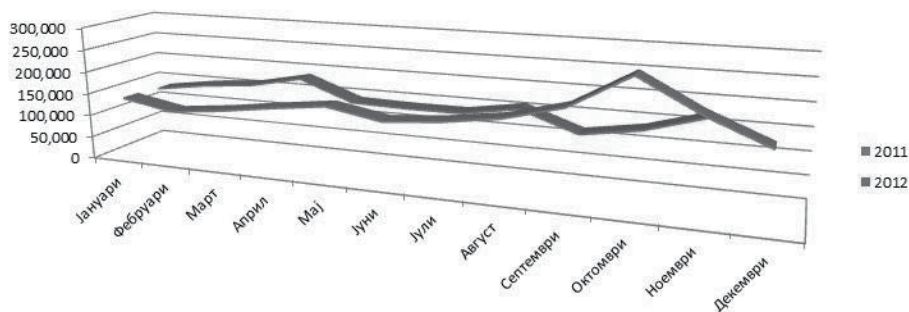
Во моментот работно ангажира 38 лица и со тоа е една од компаниите кои се мошне битни за економскиот развој на локалната заедница па и пошироко. Како доказ за професионалноста и успехот зборува и извозот во преку 10 земји, односно на речиси сите континенти во светот.



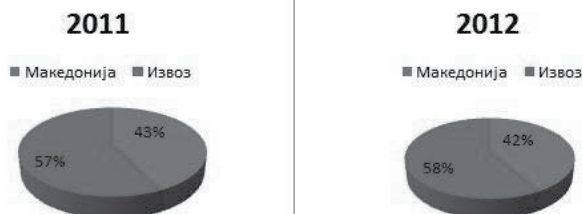
Надворешен изглед на фабриката



Награда за развој на ЧР 2008



Годишно производство во тони (t) 2011-2012



Учество на македонски пазар и извоз 2011-2012 год.



Менаџмент системи: Дониа е посветена на имплементација и интегрирање на ситемите за менаџмент во своите производствени капацитети. Во 2004 година е имплементиран HACCP системот: Меѓународен систем за безбедност на храната што користи пристап за контрола на опасностите на критичните точки во производството, набавката, постапувањето со дистрибуцијата. Овој систем се применува и во индустриски гранки кои не ја вклучуваат храната, како на пример фармацевтската индустрија. Во 2006 година е имплементиран ISO 22000 како продолжение на HACCP стандардот и третманот на критичните точки во процесите при обработка и допир на храна.

Политики и стратегии на Дониа во делот на ООП



Како компанија која континуирано работи на одржлив развој и постојано подобрување, Дониа сите активности кои ги презема и ги имплементира во своето работење се резултат на ситематски политики и стратегии. Посебно во делот на општествено одговорното работење односно практиките коишто ги имплементира мора да се истакне дека произлегуваат од Стратегијата за ООП на компанијата и подеталните политики за имплементација на активности во делот на:

1. Односите со вработените, кои се базираат на следните начела:

- еднаков пристап при вработување
- еднаков пристап до знаење и менторство
- напоредн професионален и личен развој
- промовирање на интегритет помеѓу самите вработени и организациите со кои соработувме
- објективна евалуација на квалитет и квантитет на учинок кај вработените
- отвореност за иницијативи и сугестии

2. Односите со пазарот, кои се базираат на следните начела:

- транспарентни и двонасочни комуникациски односи со сите добавувачи
- транспарентни и двонасочни комуникациски односи со сите купувачи
- транспарентни и двонасочни комуникациски односи со сите потрошувачи
- транспарентни и двонасочни комуникациски односи со јавните институции
- прилагодување на работата кон барањата на сите вклучени страни со цел взаемен бенефит

3. Етичкото работење, кои се базираат на следните начела:

- одговорно работење во секој сегмент на работењето на Дониа
- транспарентност и вклучување на сите вработени при донесувањето на одлуки кои ги засегаат сите вработени во компанијата.
- почитување на интересите на сите кои ги засега работењето на компанијата односно сите кои се вклучени во работењето.

4. Вложувањето во заедницата.

- одговорно работење во секој сегмент на работењето на Дониа кој директно или индиректно се одразува на средината и заедницата во која што Дониа делува,
- транспарентност при донесувањето на одлуки кои ги засегаат сите од локалната но и пошироката заедница.
- јасна идентификација на можностите на делување на дониа во средината каде опстојува и делува.
- поддршка на иницијативи кои доведуваат до позитивен импакт на заедницата.
- зголемување на квалитетот и квантитетот на соработката со заедницата



Етички кодекс. Посебно сме горди на креирањето на етичкиот кодекс, во кој беа вклучени повеќето вработени и истиот стана наш опис на вредностите и нашите размислувања во однос на работата и делувањето во средината. Етичкиот кодекс е сублимација на сите наши вредности како индивидуи но и како компанија. Во етичкиот кодекс е наведен нашиот пристап кон:

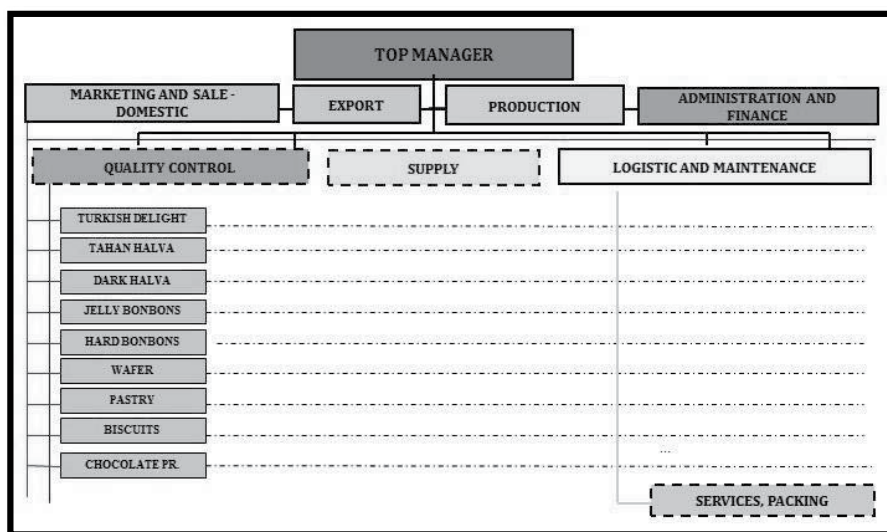
- сопствениците
- државата
- работното место
- пазарот
- општеството
- животната средина

Родова поделба:	број	%
Мажи	23	61
Жени	15	39

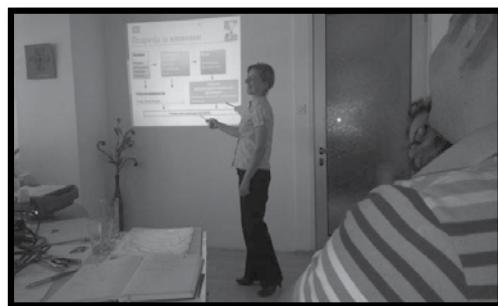
Ранливи групи поделба	број	%
Лица со посебни потреби	16	42
Останати	22	58

Етничка припадност	број	%
Македонци	36	95
Роми	1	2.5
Власи	1	2.5

Структура на Дониа. Како еден од приоритетите во делот на управувањето на човечките ресурси, компанијата се стреми да ја одржи разноликоста на вработените по неколку различни критериуми како што се: полот, етникумот, ранливоста и сл. Сето тоа е доказ дека Дониа континуирано внимава на третманот кој го имаат вработените во компанијата.



Органограм – структура на Дониа



Интерни обука на вработените

Однос со вработени.

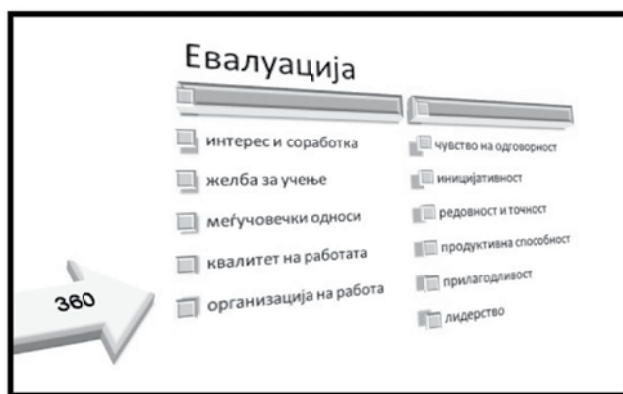
Во делот на третманот на човековите ресурси, Дониа имплементира најразлични активности во различни делови на работата на овој сектор. Со цел да им се даде подеднаква можност за вработување разработен е систем на регрутација на нови вработени кој во себе вклучува неколку различни постапки како што се: евалуација на апликации, пропратно писмо, ЦВ, препораки, тестови на логички способности, математички знаења, креативност, општа култура и интервју. Речиси секое работно место има различни критериуми за евалуација на учиниот како што се: норма, работни часови, дневница, обученост за повеќе работни места, покажување на иницијатива и лидерство,

дадени предлози за решавање на одредени проблеми и процеси, креативност, подобрување и оптимализација на дадени процеси и сл. Секое нововработено лице има период на прилагодување и период предвиден за менторирање од страна на поискусно лице или лице кои е надредено на новиот работник. Обуките се постојани и се однесуваат на најразлични сегменти од работењето а во нив се вклучуваат сите вработени. После секоја обука, секој кој присуствувал на обуката е обврзан да направи кратка презентација пред останатите вработени со што дополнително се мултиплицира знаењето во компанијата, кај вработените, но и се подобруваат одредени вештини кај вработените. Уште повеќе, доколку некој од вработените мисли дека може да одржи предавање на одредена тема од работењето истите се мотивираат и наградуваат да го направат истото.

Дониа е заштитно друштво во кое посебен третман имаат лицата со посебни потреби и истите се активно вклучени во најразлични процеси во компанијата и ужуваат подеднаков третман со сите вработени. Дониа е добар пример за инклузија на ранливите групи во една компанија.

Во текот на 2009 година воведен е и систем на самоевалуација односно евалуирање на вработените по однос на единаесет критериуми. Валоризацијата се врши од страна на самите себе, нивните колеги и надредениот се со цел да се добие пообјективна слика односно оцена на работењето и на профилот на вработениот како ресурс на компанијата. Критериумите по кој се врши оценувањето се следни:

- квалитет на работа
- продуктивна способност
- интерес и соработка
- чувство на одговорност
- жеба за учење
- иницијатива
- меѓучовечки односи
- редовност и точност
- организација на работа
- прилагодливост
- лидерство



Сугестии и жалби за работењето

* Required

1. Име и презиме
Пополето не е задолжително и доколку не биде пополнето вашата забелешка ќе биде анонимна

2. Одберете една од наведените опции *

☐ Сугестија

☐ Жалба

3. Наративен опис на Вашата сугестија или жалба *
Наративно, но јасно напишете ја Вашата забелешка

Во 2011 година како механизам за вклучување на вработените во донесувањето на одлуки беше имплементирана посебна веб алатка за давање на сугестии односно примедби по однос на работата во компанијата. Во текот на една година беа дадени 20 забелешки односно идеи од кои најголем број беа имплементирани во работењето и дадоа позитивни резултати во работењето. Истото служи и како мотив и во иднина да се охрабрат самите вработени колку што е

Сигурност при работа. Во Фебруари 2012 година беше изработен елаборат за проценка на



ризик со што детално беа анализирани сите работни позиции во компанијата. Според направените анализи се утврди нивото на ризик кај секое работно место и беа преземени сите предложени мерки за сигурност при работа соодветно на евидентираниот ризик и работното место. Следи приказ на проценката на ризикот на соодветни работни позиции:

Р.бр.	РАБОТНО МЕСТО	ПРОЦЕНЕТ РИЗИК
1.	Раководител на производство	R=3 Умерен ризик
2.	Административен работник	R=3 Умерен ризик
3.	Производител на кекси	R=3 Умерен ризик
4.	Производител на лиснато тесто	R=3 Умерен ризик
5.	Производител на обланда	R=3 Умерен ризик
6.	Производител на желе, локум и алва	R=3 Умерен ризик
7.	Пакувач на готови производи	R=3 Умерен ризик
8.	Магационер	R=3 Умерен ризик
9.	Дистрибутер	R=3 Умерен ризик
10.	Хигиеничар	R=3 Умерен ризик
11.	Продавач	R=3 Умерен ризик

Инtranет – комуникациска алатка и систем за поддршка на процесот на донесување на одлуки. Во текот на 2010 година според анализите направени во компанијата беше



увидена потребата од поголема транспарентност и зголемена комуникација помеѓу вработените во компанијата. Како реална потреба и како иницијатива на вработените се започна со градење на интранет решение за внатрешна комуникација и поголем пристап до најбитните информации во процесот на донесување на одлуки. Интранетот како “cloud” решение постојано се надоградува и истото наоѓа се поголема примена во секојдневната работа во компанијата. Како

најупотребувани модули на ова решеније треба да се спомнат: маркетинг истражувањата на пазарот (каде фокус на истражувањата се: добавувачи, купувачи и потрошувачи), системот на извештаи, комуникацискиот портал за доделување и следење на задачи, “Know Now” порталот (каде можат да се најдат прирачници од делот на работењето на сите сектори, пристап до слободна литература, како и пристап до on- line семинари, предавања и сл), порталот за сугестии и жалби (место каде сите вработени можат во свое име или анонимно да дадат одредени сугестии или жалби во делот на работењето а со тоа да делуваат на понатамошните процеси или решенија во компанијата). Ваквиот систем го олеснува работењето, нуди информации за надоградба на вработените според сопствените интереси. Дополнително системот ја систематизира комуникацијата со клиентите и засегнатите страни. Компанијата е отворена да одговори на поплатките и жалбите од вработените, клиентите и заедницата. Во текот на последните две години евидентирани се 23 препораки од страна на вработените и речиси сите се имплементирани на дел од работењето.

Е- библиотека. Важно е да се каже дека за своите потреби односно за потребите на своите вработени, Дониа успеа да ја создаде својата електронска библиотека во која има повеќе од 3000 наслови на книги во електронски формат, различни туторијали, мултимедиски содржини, аудио книги и слично. Целта на оваа библиотека беше поставување на база за личен и професионален развој на сите вработени во компанијата. Истата база на литература е отворена за сите заинтересирани кои сакаат да придонесат со свои наслови и број на одредени електронски едукативни содржини во истоимената библиотека.

Филантропски активности

Корпоративната филантропија во Дониа значи многу повеќе од само донации и спонзорства. Ние во неа гледаме и бизнис практика која зборува за нашата лојалност кон



општеството и посветеноста на повисоки и похумани цели. Посебниот поглед кон корпоративната филантропија ја инспирира корпоративната култура на Дониа, да биде инволвирана во разни гранки на општеството, иницијативи тесно поврзани со младите и образованието, културата и традицијата, науката и технологијата, спортот и забавата...

Објаснување	2011	2012
Износ на средства за донации и спонзорства во денари	194,000	175,000
Износ на производ кој е дониран за филантропски активности во денари	93,201	79,801

Зависно од моменталните проблеми и контекстот на потребите во заедницата, Дониа често ги потпомага филантропските активности во заедницата. Како и сите други места, така и местото во кое Дониа функционира како компанија негативните случувања без оглед на нивните причини прават белег во секојдневното живеење, акомпаниите можат да придонесат тоа да се подобри. Во изминатите 2 години извршени беа 15 филантропски активности преку соработка со 5 различни организации (доделување на производи и помош при организирање на различни спортски, едукативни и граѓански акции).

Дониа според своите можности, често најдува начин да делува на дел од проблемите на заедницата а со тоа и дава пример и на другите правни субјекти да го прават истото.



Подарување на пакети производи на деца со посебни потреби во центарот Суница во Прилеп

Најчесто се делува во полето на културата и социјалниот живот каде Дониа често донира средства за одредни културни случувања, печатење на одредена литература, развој на младинските иницијативи и слично. Дониа континуирано изминатите години соработува и со граѓански организации кои со својата работа се фокусирани на маргинализираните и ранливите групи во општеството. Долготрајна соработка има со организацији кои ги таргетираат децата без родители и хендикепирани деца. Филантропските активности се однесуваат на организацији во цела Македонија

Спортот е сегмент каде што исто така Дониа ги фокусира дел од своите филантропски активности. Во текот на 2012 година го потпомогна организирањето на Krali Marko UltraTrail трката во Прилеп.

Студентските организации и активности се исто така фокус на филантропските активности на Дониа. Неколку години по ред, Дониа ги потпомага дел од активностите поврзани со размена на студенти и размена на искуства на AIESEC студентската организација.



**Денови на занаетчиство и подарок
производи на Дониаиците**



**Награден ученик со производ на
Дониа (креативни работилници)**



Ultra Trail трка поддржана од Дониа



Презентација на практични примери во работењето во ЕФ - Прилеп



Соработка со студенти од средното хемиско училиште

Студентските организации и активности се исто така фокус на филантропските активности на Дониа. Неколку години по ред, Дониа ги потпомага дел од активностите поврзани со размена на студенти и размена на искуства на AIESEC студентската организација.

Соработката на Дониа со основните и средните училишта, но и со високо образовните институции е на доста високо ниво. Неколку пати во најразлични проекти кои се



**Размена на искуства помеѓу заедниците
(Прилеп – Поградец)**

фокусираат на развој на креативноста на учениците во основното образование се потпомогнати од страна на Дониа. Дополнително Дониа во изминатите две години организираше и креативни работилници за дел од децата во претшколските установи и основните училишта. Во текот на 2011 година Дониа започна со заедничка соработка на проект со средното економско училиште од Прилеп, во кој проект се презентираа практики од реалното работење на Дониа и имплементација и на истите практики од

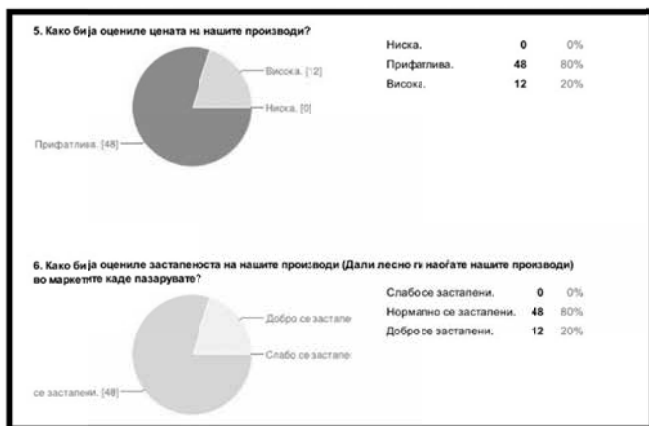
страна на виртуелна компанија основана од еден клас во истото училиште. Дониа исто така има постојана соработка со средното хемиско училиште со кое заеднички се соработува при реализацијата на практичната настава на ученици од прехранбената насока но и како дел од наставата која значи практично изучување на дел од процесите на производство во компанијата. Во периодот на 2011 – 2012 год. учествувале 35 ученици.

Дониа е отворена за соработка со високообразовните институции. Со презентации на сегменти од работењето Дониа редовно е вклучена во активностите на Економскиот факултет во Прилеп. Број од 5 студенти од Економскиот факултет, секоја година ја обавуваат својата практична работа во Дониа. Истото го прават и студенти од технолошкиот факултет во Битола, Славјанскиот универзитет од Свети Николе. Како дел од семинарските и дипломските работи, а последната година и како дел од магистерските работи на наведените факултети се наведуваат примерите на работењето во Дониа од најразличен контекст што уште повеќе зборува за влијанието на Дониа во образовниот сегмент во Македонија.

Соработката со локалната заедница односно со локалните граѓански организации и единицата на локалната самоуправа е нешто што е исто така дел од работењето на Дониа. Во текот на периодот од 2010 – 2011 година, претставници на компанијата се вклучени во многу локални иницијативи поддржани од единицата на локалната самоуправа и локалните граѓански организации. Важно е да се споменат:

- учеството во изготвување на локалниот акционен план за вработување на општина Прилеп;

- учество на креирање на “РАСА” тимот за развој на пелагонискиот регион;
- учество во првата група за размена на менаџерски искуства (ГРМИ);
- член на управниот одбор на локалната стопанска регионална комора;
- учество на проекти за размена на искуства помеѓу заедниците (Прилеп – Македонија, Поградец – Албанија);
- учество во проектот Моја Кариера;
- учество во форуми на заедниците;
- учество на форуми и работилници за промовирање на концептот на општествена одговорност;



Дел од резултатите на истражувањето направено во периодот
2011-2012 год

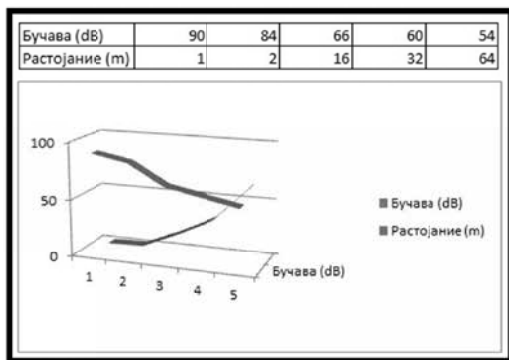
Односи на пазарот. Во своето работење Дониа, како начин на објективно доесување на одлуките кои се поврзани со пазарот, постојано ги зема во предвид мислењата на заинтересираните страни. Во оваа насока, секоја година се врши истражување на пазарот. На овој начин компанијата се стреми да ги вклучи засегнатите страни при донесувањето на одлуки.

Целни групи на истражувањето се нашите добавувачи, купувачи и потрошувачи. Истражувањето во себе содржи прашања поврзани со:

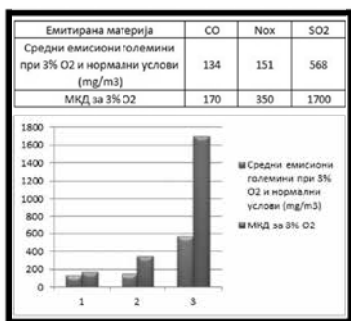
- цената на нашите производи
- дизајнот на нашите производи
- застапеноста на нашите производи
- професионалноста на вработените во Дониа
- сугестии за развој на нови производи и вкусови
- начин на комуникација или плаќање

- сугестии за подобрување на работата и сл.

Овој начин на работа дополнително придонесува и за развојот на корпоративното етичко работење, заради тоа што се вклучуваат и заинтересираните страни во процесот на донесување на одлуки.



Животна средина. Во текот на 2011 година беа направени два елаборати поврзани со мерки за заштита на животната средина а се однесуваа на подготовка на извештај за емисија на штетни материи во атмосферата од котелската постројка на Дониа, и дополнителен извештај за емитирана бучава во животната средина. Овие активности се преземени како последица на заложбата на Дониа за



поздрава животна средина односно намалување на сите негативни последици врз животната средина. Резултатите покажаа добри параметри што значи Дониа е далеку од границите кои се законски определни како максимална емисија на штетни материи во воздухот односно емитирана бучава во средината каде делува Дониа.

Заради својата заложба и континуираната работа во делот на општествената одговорност Дониа е неколку пати наградена со различни признанија и награди:

- 2008 год Награда за развој на човечки ресурси
- 2011 год. Награда за ООП (односи со пазарот)
- 2012 год. Награда за ООП (односи со пазарот)
- 2012 год. Награда за ООП (етичко работење)



Доделување на наградата за етичко работење во 2012 год.

Идни планови и визија за одржлив развој

Иднината е последица на сите наши решенија, одлуки и активности. Дониа е свесна за своето влијание како кон вработените, така и кон заедницата и природната средина. Без стратегија за одржлив развој, не постои ниту деловна ниту социјална ниту еколошка иднина. Со позитивниот пример кој го даваме во заедницата се надеваме дека и поголем број на субјекти ќе го започнат процесот на имплементирање на добри општествено одговорни практики а со тоа иднината на заедницата ќе биде посветла и подобро место за живеење на генерациите кои доаѓаат. Да го направиме светот подобро место за живеење не е само наша заложба, тоа е нешто што веруваме дека може да се направи. Во делот на заштите на животната средина во 2013 година Дониа ќе работи на намалување на отпадот во однос на вкупната количина на производство за 10%, Планира да реализира акција на засадување на преку 100 млади фиданки, да ја намали употребата на хартија и канцелариски материјал за 15%.

Автор:

Извештајот е целосно подготвен од:

Дражен Котески, Директор на продажба, маркетинг и ЧР



Министерство за економија
Република Македонија



МАКЕДОНСКА РАЗВОЈНА
ФОНДАЦИЈА ЗА ПРЕТПРИЈАТИЈА



СОЈУЗ НА СТОПАНСКИ
КОМОРИ НА МАКЕДОНИЈА

КОНЕКТ