

# Садржај стратешког плана

.....	
Садржај стратешког плана.....	2
<b>1 Увод.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Сажетак за руководство.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Опис организације</b>	
3.1 Процес стратешког планирања.....	3
3.2 Мисија.....	3
3.3 Визија.....	3
3.4 Водећи принципи/вредности.....	3
3.5 Организациона структура.....	7
<b>4 Опис садашњег стања (опис контекста).....</b>	<b>7</b>
4.1 DEPLESET.....	8
4.2 SWOT.....	9
4.3 Пословне прилике.....	8
<b>5 Кључни фактори успеха и подручја ризика.....</b>	<b>9</b>
<b>6 Циљеви и стратегије.....</b>	<b>10</b>
6.1 Стратешки циљеви и стратегије.....	13
7.2 Индикатори учинка.....	14
<b>8 Управљање стратешким планом.....</b>	<b>17</b>
.....	

## **1. УВОД**

Стратешко планирање Дома здравља је процес на основу којег руководство планира будући развој Дома здравља Богатић и заснива се на развијању поступака и механизма којим се стиже до пројектованог циља. Дугорочно, стратешко планирање, уз реално постављену визију и јасне смернице, омогућује правовремено реаговање на све промене, адекватно управљање ризицима, поставља добре системе праћења и оцењивања учинака, добро планирање стручног усавршавања и едукације запослених, изграђује мотивисаност запослених, постиже ефективнији систем комуникације на свим нивоима, међу запосленима, са корисницима и заједницом.

Стратешки план Дома здравља Богатић доноси се за период 2013-2018.годину. На изради Статешког плана раидо је Тим у саставу: Прим.др Светлана Кнежевић, др Мирјана Давидовић, др Зоран Коларић, главна сестра Светлана Малетић и Горан Стекић.

Са садржајем и процедуром израде Стратешког плана упознат је Управни одбор Дома здравља, који је и дао сагласност за његово доношење.

## **2. САЖЕТАК ЗА РУКОВОДСТВО**

Стратешки план садржи шест стратешких циљева који би требало да се реализују до 2018.године. То су:

- 1. Акредитовање Дома здравља**
- 2. Унапређење квалитета рада и процеса контроле квалитета рада**
- 3. Изградња нових објеката и потребна санација постојећих**
- 4. Унапређење превентивних програма, здравствене заштите вулнерабилних популационих група и палијативне неге**
- 5. Подизање степена задовољства корисника**
- 6. Подизање степена задовољства запослених**

Да би се циљеви реализовали креиране су стратегије које ће омогућити достизање жељених циљеваи активности које треба спровести да би се циљеви достигли.

## **3. ОПИС ОРГАНИЗАЦИЈЕ**

### **3.1 Опис стратешког планирања**

**Процес статешког планирања обухватио је следеће фазе:**

- Планирање процеса планирања
- Прикупљање и обрада података за планирање
- Анализа садашњег стања

- Дефинисање мисије, визије и кључних вредности
- Утврђивање кључних фактора успеха и критичних подручја ризика
- Дефинисање стратешких циљева, стратегија за њихову реализацију, индикатора и мера учинка
- Припрема плана активности
- Комплетирање статешког плана

Предвиђено је да процес планирања траје шест недеља, а као рок за завршетак Стратешког плана одређен је 30.01.2013.године.

### **3.2 МИСИЈА ДОМА ЗДРАВЉА**

Дом здравља Богатић обезбеђује најбоље могуће исходе по здравље појединца, породице и заједнице пружањем здравствених услуга високог квалитета и ефикасности становништву Општине Богатић.

### **3.3 ВИЗИЈА ДОМА ЗДРАВЉА**

Развој ка установи, која ће уз подршку система, свеобухватне, интегрисане, ефикасне и квалитетне здравствене заштите, кроз тимски рад, професионално уважавање, сарадњу и изградњу поверења бити лидер у очувању и унапређењу здравља појединаца, породице и заједнице становништва Општине Богатић.

### **3.4 ВОДЕЋИ ПРИНЦИПИ ВРЕДНОСТИ**

#### **3.4.1 Итегритет и непристрасност**

Придржавати се ове вредности значи:

- Поштовати заједничке стандарде и принципе
- Држати се закона
- Заснивати идеје и предлоге на објективним доказима
- Користити буџетска средства ефективно и ефикасно
- Код пријема нових радника једини критеријум за оцену кандидата биће његова стручност
- Држати се Пословног кодекса Дома здравља

#### **3.4.2 Јавни интерес**

Придржавати се ове вредности значи:

- Знати ко је корисник наших услуга и које су његове потребе
- Посматрати ствари из угла корисника
- Пружити кориснику ниво услуга који бисте очекивали за себе

- Бити љубазан и помагати
- Укључивати кориснике у процес управљања, прикупљањем њихових ставова и предлога
- Посредовати код конфликтних ситуација у циљу изналажења најбољих решења

### **3.4.3 Остваривање резултата високог квалитета и вредности**

Придржавати се ове вредности значи:

- Дефинисати ниво резултата и планирати како да се остваре
- Предузимати одлучне акције
- Креативно размишљати
- Унапред препознати проблеме и предузимати кораке за њихово решавање
- Анализирати резултате и предизумати мере за унапређење
- Обележити успех

### **3.4.4 Лидерство и лична одговорност**

Придржавати се ове вредности значи:

- Показивати лични пример
- У раду користити свеобухватни поглед на проблем
- У раду тимова промовисати ентузијазам, опредељење, поштовање
- Показивати одлучност
- Бити спреман на изазове
- Управљати временом и радом ефективно
- Управљати ризиком и преузимати одговорност
- Гледати у будућност

### **3.4.5 Поштовати људе и њихову различитост:**

Придржавати се ове вредности значи:

- Користити таленат који људи имају и помагати им да развију свој потенцијал
- Поштовати људе у нашој близини
- Укључивати друге у посао
- Слушати друге и охрабривати их кад су у праву
- Веровати да и други раде добро
- Охрабривати добар баланс између посла и породице
- Разумети различит приступ других људи

### **3.4.6 Континуирано учење и усавршавање**

Придржавати се ове вредности значи:

- Посматрати учење као сопствени део живота
- Разумети своје сопствене могућности и подручја за унапређење

- Развијати вештине
- Бити отворен за нове идеје и приступе послу
- Учити на грешкама и успесима
- Мерити своја постигнућа у односу на најбоље

#### **3.4.7 Тимски рад и партнерство**

Придржавати се ове вредности значи:

- Разумети како ко доприноси заједничким циљевима
- Делити циљеве
- Користити утицај и вештине да се остваре циљеви
- Делити добру праксу и решења

#### **3.4.8 Професионалност**

Придржавати се ове вредности значи:

- Радити у складу са захтевима Владе Републике Србије, Министарства здравља и Скупштине Општине Богатић.
- Радити најбоље што се може
- Бити фер и поштен
- Разумети последице својих одлука
- Размишљати о послу и начину рада
- Преиспитати ефекте свог рада
- Мерити се у односу на најбоље

#### **3.4.9 Отвореност и добра комуникација**

Придржавати се ове вредности значи:

- Давати људима коректне информације
- Помоћи људима да разумеју политику Министарства и Владе
- Знати слушати као и говорити
- Бити приступачан и помагати
- Убеђивати и утицати на друге а не наређивати
- Тражити најбољи начин за пренос информација

### **3.5 ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА**

Ради стручног, квалитетног и што ефикаснијег функционисања Дома здравља и извршавања послова из делатности Дома здравља утврђена је следећа унутрашња организациона структура Дома здравља:

1. Служба за немедицинске послове (правне, економско-финансијске, техничке и друге сличне послове):
2. Служба опште медицине:

Поред Службе за здравствену заштиту одраслог становништва у централно објекту у Богатићу постоје и истурени објекти:

- Здравствена станица Бадовинци
  - Здравствена станица Црна Бара
  - Здравствена станица Клење
  - Здравствена станица Дубље
  - Здравствена станица Глушци
  - Здравствена амбуланта Узвеће
  - Здравствена амбуланта Метковић
  - Здравствена амбуланта Белотић
  - Здравствена амбуланта Глоговац
  - Здравствена амбуланта Баново Поље
  - Здравствена амбуланта Салаш Црнобарски
  - Здравствена амбуланта Очаге
3. Служба здравствене заштите деце и омладине:
  4. Служба здравствене заштите жена:
  5. Служба хитног пријема пацијената са санитарним транспортом:
  6. Служба лабораторијске и РО дијагностике:
  7. Специјалистичко – консултативна служба:
  8. Служба за стоматолошку здравствену заштиту:

#### 4. ОПИС САДАШЊЕГ СТАЊА (опис контекста)

##### 4.1 DEPLESET (табела 1, графикон 1)

Фактори		Врста утицаја		Степен утицаја			Временски оквир	
		поз.	нег.	висок	средњи	низак	дугорочан	краткорочан
<b>Демографски</b>								
1	Укупани негативни раст популације		+		+		+	
2	Старост популације		+		+		+	
<b>Економски</b>								
1	Издавање за здравство на нивоу државе		+	+			+	
2	Издавање за здравство на нивоу локалне заједнице (град, општина)	+		+			+	
3	Сопствена средства	+		+				+
4	Материјални положај здравствених радника		+	+			+	
5	Велики број приватних ординација		+		+		+	
6	Економска моћ становништва општине		+		+		+	
7	Незапосленост		+		+		+	
<b>Политички</b>								
1	Померање приоритета ка ПЗЗ-декларативно	+		+			+	
2	Децентрализација	+			+		+	
3	Однос са локалном заједницом-општином	+		+			+	
4	Политичка воља да се спроведу промене	+		+			+	
<b>Легислатива/законски</b>								
1	Закон о здравственој заштити	+		+			+	
2	Закон о здравственом осигурању	+		+			+	
3	Закон о коморама	+			+		+	
4	Закон о раду	+		+			+	
5	Закон о безбедности и здрављу на раду	+			+		+	
<b>Еколошки/епидемиолошки</b>								
1	Аерозагађење		+		+		+	
2	Повећање ХНО		+		+		+	
3	Однос ДЗ према заштити животне средине и заштити живота и здравља запослених и пацијената	+			+		+	
<b>Социјално/културолошки</b>								
1	Однос према бризи за властито здравље	+			+			+

2	Здравствена култура (едукација/школе)	+			+			+
3	Друштвена покретљивост	+			+		+	
4	Старосна структура запослених		+	+			+	
5	Међу људски односи		+	+				+
<b>Етички</b>								
1	Лична етика	+		+			+	
2	Професионална етика	+		+			+	
<b>Технички-технолошки</b>								
1	Информациони систем	+		+			+	
2	Утицај нових технологија	+		+			+	

#### 4.2 SWOT (графикон 2,3)

<p><b>S-CHAGE</b></p> <p>Добра репутација Дома здравља          Едукован и стручан кадар          Велики број и структура пружених услуга          Добро развијена специјалистичка служба          Добар партнерски однос лекар-сестра          Добар менаџмен          Добра опрема          Добро развијен информациони систем          Уређен простор          Добра локација</p>	<p><b>W-СЛАБОСТИ</b></p> <p>Неповољна старосна структура запослених          Немотивисаност за рад          Лоша комуникација са корисницима          Вишак кадра у односу на нормативе          Лоши међуљудски односи          Лоша сарадња са немедицинском службом          Велика потрошња у лабораторији          Финансирање запослених из сопствених средстава</p>
<p><b>О-ПРИЛИКЕ</b></p> <p>Нови систем финансирања ПЗЗ-капитација          Велики број опредељених корисника          Сарадња са медијима          Учешће на пројектима МЗ и НВО          Добра сарадња са локалном заједницом и НВО          Међусекторска сарадња          Сарадња са удружењима грађана</p>	<p><b>Т-ПРЕТЊЕ</b></p> <p>Нови систем финансирања ПЗЗ-капитација          Велики број опредељених корисника          Лимитирана финансијска средства          Конкуренција од стране приватних домова здравља          Висок индекс старости становништва          Вођење двоструке медицинске документације (електронске и папирне)          Сиромаштво становништва</p>

#### 4.3 ПОСЛОВНЕ ПРИЛИКЕ

Опис тренутног стања, идентификовање и анализа фактора који утичу на рад Дома здравља (ДЗ) рађени су SWOT и DEPLESET методом.

Дом здравља Богатић је здравствена установа у државној својини која послује у оквиру Плана мреже здравствених установа, а на основу Закона о здравственој заштити. Демографску слику општине карактерише укупан негативан раст популације. Старосна структура становништва има дугорочан инегативан ефекат на организацију рада ДЗ због великог коришћења здравствене службе и високе потрошње материјалних средстава. Средства која добијамо од Републичког завода за здравствено осигурање су недовољна за покривање свих трошкова (нпр. Лабораторијске дијагностике, лекове, санит. и меде.материјал, за плате радника у стоматолошкој служби). Веома је добра сарадња са локалном заједницом (општином) која нам пружа велику материјалну подршку у смислу реновирања простора и набавке нове опреме. Интерно, постоје снаге које се супростављају променама и могу се идентификовати како у администрацији тако и код здравствених радника који немају развијене радне навике. Веза са друштвеном заједницом је добра и генерално постоји позитивно мишљење о раду ДЗ. Заједница очекује од ДЗ да пружа ефикасну и квалитетну здравствену заштиту становништву, што ће довести до унапређења њиховог здравља, а ДЗ очекује од заједнице даљу материјалну и сваку другу подршку. Значајна је сарадња и са колективима и школама где су активности посебно усмерене на здравствено-васпитни рад. Старосна структура запослених у ДЗ је неповољна а с обзиром на вишак кадра по нормативу Министарства здравља, онемогућено је његово подмлађивање. Осећај неизвесности и могућност губитка посла довела је до погоршања међуљудских односа и слабљења тимског духа. Постоји недостатак комуникационих вештина у свакодневном контакту са пацијентима, што је и најчешћи разлог приговора пацијената. Није било приговора од стране корисника који би указивали на нарушавање односа према појединим друштвеним групама. Запослени су све више заинтересовани за континуирану едукацију и све већи број различитих особа одлази на курсеве континуиране медицинске едукације, конгресе, секције и друге видове стручног усавршавања који се бодују за лиценцу. ДЗ има развијену дијагностичку службу и постоји добра опремљеност савременим апаратима. Информациони систем је уведен у све медицинске службе Дома здравља и електронски картон се користи у свакодневном раду. Даље унапређење информационог система и његова потпуна имплементација и у немедицинску службу захтеваће познавање нових вештина.

**Снага Дома здравља** је у доброј репутацији, едукованом и стручном кадру, великом броју и структури пружених услуга, добро развијеној специјалистичкој служби, доброј опреми, добро развијеном информационом систему, уређеном простору, доброј локацији Дома.

**Слабости** су неповољна старосна структура запослених, немотивисаност за рад, лоша комуникација са корисницима, лоши међуљудски односи, вишак кадра у односу на нормативе, велика потрошња у лабораторији, финансирање запослених из сопствених средстава.

**Прилике** које Дом здравља треба да искористи су нови системи финансирања примарне здравствене заштите (капитација), велики број опредељених корисника, учешће у разним пројектима Министарства здравља и НВО, добра сарадња са локалном заједницом, удружењима грађана, међусекторска сарадња са медијима.

**Претње** су висок индекс старости становништва, вођење двоструке документације (електронске и папирне), сиромаштво становништва, али и нови систем финансирања примарне здравствене заштите (капитација) и велики број опредељених пацијената, која могу да имају и позитивне и негативне утицаје на рад Дома здравља.

У том смислупотребно је предузети све мере да се минимизирају слабости и претње, а максимизирају снага и прилике.

## **5. КЉУЧНИ ФАКТОРИ УСПЕХА И ПОДРУЧЈА РИЗИКА**

**Као кључни фактори успеха (КФУ) идентификовани су:**

- Отвореност за промене и прихватања новог начина рада, мисије, визије и водећих принципа вредности Дома здравља од стране свих интересних група
- Ниво стручног знања запослених и уједначен квалитет рада
- Могућност обезбеђивања додатних финансијских средстава кроз пројекте које реализује Дом здравља
- Стручно и информационо повезивање са установама секундарног и терцијалног нивоа здравствене заштите
- Задовољни корисници услуга
- Задовољни запослени Дома здравља

**Као кључни фактори ризика (КФР) идентификовани су:**

- Отпор променама

- Недостатак финансијских средстава за подршку увођења нових услуга
- Заостајање законске регулативе за трендовима у здравственој заштити
- Несклад између потреба и захтева за здравственом заштитом у односу на реалну могућност финансирања
- Недостатак стандардизације услуга (примена водича добре клиничке праксе није обавезна) и техничке опремљености

## **6. СТРАТЕШКИ ЦИЉЕВИ, СТРАТЕГИЈЕ И ИНДИКАТОРИ УЧИНКА**

### **6.1 Стратешки циљеви и стратегије**

#### **6.1.1: АКРЕДИТОВАЊЕ ДОМА ЗДРАВЉА**

##### **Стратегија:**

Дефинисање и реализација програма акредитације.

#### **6.1.2 УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА ПРОЦЕСА РАДА**

##### **Стратегије:**

1. Дефинисање и реализација програма за унапређење квалитета здравствених услуга
2. Дефинисање и реализација програма за унапређење људских ресурса
3. Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама

#### **6.1.3 УНАПРЕЂЕЊЕ ПРЕВЕНТИВНИХ ПРОГРАМА**

##### **Стратегије:**

1. Повећање броја превентивних прегледа за хронична незаразна обољења
2. Повећање броја циљаних прегледа на карцином дебелог црева, карцином грлића материце, карцином дојке

#### **6.1.4 ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ИНФОРМАЦИОНИХ ТЕХНОЛОГИЈА**

##### **Стратегије:**

1. Дигитализација опреме и имплементација радиолошког информационог система у електронски картон (РИС)
2. Увођење GPS праћења возила
3. Увођење е-писарнице

### **6.2 ИНДИКАТОРИ УЧИНКА**

Р. Бр.	Циљ	Индикатор учинка	Циљана вредност
1.	<b>Акредитовање Дома здравља</b>	Сертификат о акредитацији за период од 7 година	Највиша оцена (5 и похвална)

2.	<b>Унапређење квалитета процеса рада</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкета задовољства корисника</li> <li>• Анкета задовољства запослених</li> <li>• Број запослених упућених на едукацију о трошку ДЗ</li> <li>• Број нежељених догађаја</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повећање задовољства пацијената за 5%</li> <li>• Повећање задовољства запослених за 5%</li> <li>• Сви запослени остварили потребан број бодова за лиценцу</li> <li>• Број нежељених догађаја смањен за 20%</li> </ul>
3.	<b>Унапређење превентивних програма</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обухват корисника систематским прегледима</li> <li>• Обухват корисника циљаним прегледима</li> <li>• Број корисника који су се одазвали позиву на систематски преглед</li> <li>• Број корисника који су се одазвали позиву на циљани преглед</li> <li>• Број новооткривених оболелих од ХНБ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% обухвата</li> <li>• 70% обухвата</li> <li>• 60% на годишњем нивоу</li> <li>• 90% на годишњем нивоу</li> <li>• Смањење морталитета од ХНБ за 10%</li> </ul>
4.	<b>Имплементација информационих технологија</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уведеност дигитализације опреме и имплементација РИС</li> <li>• Потрошња бензина по аутомобилу</li> <li>• Потрошња папира у писарници</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Унапређење животне средине смањење хемијског отпада за 90%</li> <li>• Смањење потрошње бензина за 10%</li> <li>• Смањење потрошње папира за 5%</li> </ul>

## **7. ПЛАН АКТИВНОСТИ**

### **7.1 Стратешки циљ : Акредитовање Дома здравља**

#### **- Дефинисање и реализација програма акредитације**

##### **7.1.1 План активности:**

Формирање тима за спровођење и праћење акредитације на нивоу Дома здравља. Формирање тимова за акредитацију по службама. Сарадња са начелницима и шефовима служби. Израда процедура за рад. Самооцењивање. Екстерно оцењивање.

Одговорне особе: Директор Дома здравља. Координатор за акредитацију

Рок: 1. јун 2013

### **7.2 Стратешки циљ: Унапређење квалитета процеса рада**

#### **- Дефинисање и реализација програма за унапређење квалитета здравствених услуга**

##### **7.2.1 План активности:**

Анализа показатељ квалитета рада по службама и појединачно по запосленом. Примена водича добре клиничке праксе и клиничких путева. Интерна контрола квалитета рада. Анкетирање и анализа очекивања пацијената. Подизање степена задовољства корисника-анкета задовољства корисника. Телефонско заказивање прегледа у свим службама. Сарадња са начелницима и шефовима служби и са Комисијом за праћење квалитет рада.

Одговорна особа: Помоћник директора за медицинске послове

Рок: континуирано, децембар 2018.

#### **- Дефинисање и реализација програма за унапређење људских Ресурса**

##### **7.2.2 План активности:**

Израда Плана стручног усавршавања и специјализација и Плана едукација. Дефинисање критеријума за одлазак на стручно усавршавање о трошку Дома здравља. Праћење броја и структуре запослених који одлазе на стручно усавршавање. Праћење броја и врсте едукација на које одлазе запослени. Праћење акредитованих програма од стране запослених Дома здравља. Подизање степена задовољства запослених-анкета задовољства запослених. Сарадња са начелницима и шефовима служби и Стручним саветом Дома здравља.

Одговорна особа: Помоћник директора за медицинске послове

Рок: континуирано, децембар 2018.

- **Дефинисање и реализација програма за унапређење сарадње са интересним групама**

#### **7.2.3 План активности:**

Дефинисање интересних група у локалној заједници. Процена здравствених потреба и очекивања интересних група. Израда програма сарадње и потписивање протокола о сарадњи са појединим интересним групама. Сарадња са ПР службом, начелницима и шефовима одељења.

Одговорна особа: ПР Дома здравља

Рок: континуирано, децембар 2018.

#### **7.3 Стратешки циљ: Унапређење превентивних програма**

- **Повећање броја превентивних прегледа за хронична незаразна обољења**

#### **7.3.1 План активности:**

Дефинисање броја систематских прегледа по лекару годишње. Израда списка пацијената који треба да обаве систематски преглед у текућој години по критеријумима Републичког завода за јавно здравље. Активно позивање слањем позива на кућну адресу пацијента. Промоција превентивних програма у локалној заједници. Евалуација рада на шест месеци. Сарадња са начелницима и шефовима служби и локалном заједницом.

Одговорна особа: Начелник службе за здравствену заштиту одраслих

Рок: континуирано, децембар 2018.

- **Повећање броја циљаних прегледа на карцином дебелог црева, карцином грлића материце, карцином дојке**

#### **7.3.2 План активности:**

Дефинисање броја циљаних прегледа по лекару годишње. Израда спискова грађана који по основу пола и година живота треба да обаве циљани преглед. Обезбеђивање тестова за рад. Позивање грађана слањем позива на кућну адресу. Евалуација налаза скрининга. Позивање грађана са позитивним налазом и давање упуства за даље прегледе. Сарадња са локалном заједницом, начелницима и шефовима одељења.

Одговорна особа: Начелник службе за здравствену заштиту жена и Начелник службе за здравствену заштиту одраслих

Рок: континуирано, децембар 2018

#### **7.4 Стратешки циљ: Имплементација информационах технологија**

- **Увођење GPS праћења возила**

##### **7.4.3 План активности:**

Даљинско лоцирање и праћење кретања возила помоћу система глобалног позиционирања (GPS). Набавка опреме. Обука кадра. Извештавање о употреби возила, километражи, потрошњи бензина.

Одговорна особа: Начелник одељења за техничке послове

Рок: децембар 2014.

- **Дигитализација опреме и имплементација радиолошког информационог система у електронски картон (РИС)**

##### **7.4.1 План активности:**

Набавка опреме потребне за дигитализацију РТГ дијагностике. Обука запослених. Имплементација РИС-а у електронски картон.

Одговорне особе: Начелник службе за дијагностику и специјалиста радиологије

Рок: децембар 2018.

- **Увођење е-писарнице**

##### **7.4.4 План активности:**

Е-писарница омогућава електронско евидентирање и архивирање документације у писарници. Набавка адекватног софтвера и његово инсталирање. Набавка потребних рачунара. Обука запослених.

Одговорна особа: Дипломирани правник

Рок: децембар 2015.

## **8. УПРАВЉАЊЕ СТРАТЕШКИМ ПЛАНОМ**

Обавеза руководства Дома здравља је да редовно прати активности на реализацији стратешких циљева, а да евалуацију обавља тромесечно. По достизању постављеног циља у Стратешки план се уводи нов стратешки циљ.

**ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**

**Весна Гајић**

Број:

У Богатићу

28.01.2013.