



**INSTITUT ZA PLUĆNE BOLESTI VOJVODINE,
SREMSKA KAMENICA**

POSLOVNI KODEKS

I. Svrha poslovnog kodeksa

Član 1.

Ovim poslovnim kodeksom (u daljem tekstu: Kodeks) utvrđuju se opšta pravila poslovnog ponašanja u Institutu za plućne bolesti Vojvodine (u daljem tekstu: Institut), koja predstavljaju opšte prihvaćenu obavezu svih zaposlenih i koja imaju za cilj da ukažu zaposlenima na norme poslovnog ponašanja, etičke norme, kao i poslovni bonton, kojih su dužni da se pridržavaju prilikom obavljanja poslova u zdravstvenoj ustanovi.

II. Norme poslovnog ponašanja

1. Opšte norme poslovnog ponašanja

Član 2.

Zaposleni je dužan da se savesno i odgovorno odnosi prema radu, da sve poslove za koje je zadužen izvršava u skladu sa zakonom i pravilima struke.

Član 3.

Zaposleni je dužan da čuva dostojanstvo i ugled Instituta, kao i da iskazuje najveći stepen lojalnosti prema Institutu.

Član 4.

U obavljanju poslova zaposleni je dužan da interes Instituta stavi iznad pojedinačnog ličnog interesa.

Član 5.

Zaposleni ne sme da učestvuje u aktivnostima koje bi štetile ugledu Instituta.

Član 6.

Nedopustivo je da zaposleni kritički ocenjuje rad Instituta i pretpostavljenih u bilo kojoj prilici, osim na službenim sastancima koji se organizuju u Institutu.

Član 7.

Zaposleni je dužan da afirmativno govori o rezultatima postignutim u Institutu, a o uočenim nedostacima u organizaciji i radu Instituta, kao i o nedostacima koji štete ugledu Instituta, dužan je da hitno obavesti neposrednog rukovodioca.

Neposredni rukovodilac iz stava 1. ovog člana dužan je da po obaveštenju zaposlenog pokrene pitanje na službenim sastancima koji se organizuju u Institutu, kako bi se problem rešio unutar Instituta, a na kojima je potrebno da se predlože mere za otklanjanje uočenih nedostataka u organizaciji i radu Instituta, kao i uočenih nedostataka koji štete ugledu Instituta.

Član 8.

Informacije o poslovanju Instituta, kao i o zvaničnim stavovima Instituta povodom određenih pitanja, javnosti ili pojedinim licima, kao i sredstvima javnog informisanja daju isključivo rukovodeća lica koja ovlasti direktor Instituta.

Član 9.

Zaposleni ne sme da traži ili prima poklone, usluge ili bilo kakvu korist za sebe ili povezana lica, a koji mogu uticati ili se čini da utiču na nepristrasno ili profesionalno obavljanje poslova, odnosno koji se mogu smatrati nagradom u vezi sa vršenjem njihovih poslova, osim protokolarnog poklona i prigodnog poklona manje vrednosti.

Zaposleni može da primi protokolarni i prigodni poklon čija vrednost ne prelazi 5% prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji, odnosno prigodne poklone čija ukupna vrednost u kalendarskoj godini ne premašuje iznos od jedne prosečne mesečne zarade, bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji.

Ako je zaposlenom ponuđen poklon koji ne ispunjava uslove iz stava 2, zaposleni je dužan da poklon odbije, odnosno uručeni poklon vrati.

Ako zaposleni nije u mogućnosti da odbije ili vrati primljeni poklon, dužan je da o tome obavesti rukovodioca.

Ako je zaposleni u nedoumici da li se ponuđeni poklon može smatrati prigodnim poklonom manje vrednosti, o tome će zatražiti mišljenje svog pretpostavljenog.

Zabranjeno je primanje prigodnih i protokolarnih poklona ako su dati u novcu i hartijama od vrednosti, bez obzira na njihovu vrednost.

Član 10.

Zaposleni ne sme da koristi rad u Institutu da bi uticao na ostvarivanje svojih prava ili prava sa njime povezanih lica, odnosno da bude u sukobu interesa.

Sukob interesa je situacija u kojoj zaposleni ima privatni interes koji utiče, može da utiče ili izgleda kao da utiče na postupanje u obavljanju poslova, na način koji ugrožava javni interes, odnosno interes Instituta.

Posebni oblici sukoba interesa:

-Privatni interes je bilo kakva korist ili pogodnost za zaposlenog ili povezano lice;

-Povezano lice je supružnik ili vanbračni partner zaposlenog, krvni srodnik zaposlenog u pravoj liniji, odnosno u pobočnoj liniji zaključno sa drugim stepenom srodstva, usvojitelj ili usvojenik zaposlenog, kao i svako drugo pravno ili fizičko lice koje se prema drugim osnovama i okolnostima može opravdano smatrati interesno povezanim sa zaposlenim;

-Nepotizam je pogodovanje osobi sa kojom se nalazi u srodstvu (na primer kada je osoba zaposlena, napredovala u službi zahvaljujući porodičnim vezama);

-Kronizam je pogodovanje osobi sa kojom se nalazi u prijateljskim vezama (na primer kada je osoba zaposlena, napredovala u službi zahvaljujući prijateljskim vezama);

-Klijentelizam je pogodovanje osobi sa kojom se nalazi u poslovnim vezama;

-Stvarni sukob interesa: svaka situacija u kojoj lica nisu neutralna i objektivna u odnosu na predmet poslovanja ili imaju lične interese koji se sukobljavaju sa interesima Instituta;

-Opaženi sukob interesa: kada je mogućnost nastanka sukoba interesa verovatna, odnosno može da utiče na neutralnost i objektivnost zaposlenog i kao takva je opažena od druge strane;

-Mogući sukob interesa: svaka situacija koja može dovesti do sukoba interesa, odnosno izgleda kao sukob interesa.

Član 11.

Svaki zaposleni je u obavezi da neposredno nakon sklapanja ugovora o radu ili stupanja na funkciju u Institutu potpiše: izjavu o obavljanju posla po osnovu ugovora o delu, ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova ili dopunskog rada u nekom drugom pravnom licu; izjavu da je osnivač ili vlasnik privrednog društva ili javne službe; izjavu da obavlja samostalnu delatnost u smislu zakona kojim se uređuje preduzetništvo; izjavu da vrši funkciju upravljanja, nadzora ili zastupanja privatnog ili državnog kapitala u privrednom društvu, privatnoj ustanovi ili drugom pravnom licu.

Svaki zaposleni je u obavezi, da u toku radnog odnosa ili vršenja funkcije u Institutu bez odlaganja (čim ovakva situacija nastane), potpiše: izjavu o obavljanju posla po osnovu ugovora o delu, ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova ili dopunskog rada u nekom drugom pravnom licu; izjavu da je osnivač ili vlasnik privrednog društva ili javne službe; izjavu da obavlja samostalnu delatnost u smislu zakona kojim se uređuje preduzetništvo; izjavu da vrši funkciju upravljanja, nadzora ili zastupanja privatnog ili državnog kapitala u privrednom društvu, privatnoj ustanovi ili drugom pravnom licu.

Zabranjeno je obavljanje dopunskog rada u radno vreme.

Obavljanje dopunskog rada u radno vreme smatra se kao teža povreda radne obaveze.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se stalno usavršava prateći savremena dostignuća nauke i tehnike, kao i da se upoznaje sa novim postupcima i procedurama u oblasti kojom se bavi.

Član 13.

Zaposleni je dužan da dolazi i odlazi sa posla u propisano radno vreme. Svako vanredno kašnjenje, raniji odlazak sa posla ili izostanak u toku radnog vremena može biti isključivo uz znanje i saglasnost neposrednog rukovodioca, a u slučaju odsutnosti tog lica uz saglasnost direktora Instituta.

Član 14.

U Institutu je zabranjeno pušenje, kao i upotreba alkoholnih pića i opojnih sredstava.

Član 15.

U Institutu su zabranjene sve političke aktivnosti.

2. Odnos zaposlenih sa pacijentima, poslovnim partnerima i kolegama

Član 16.

U obavljanju svojih poslova zaposleni treba da stvore prijatan poslovni ambijent u međusobnoj kolegijalnoj saradnji, kao i saradnji sa pacijentima i poslovnim partnerima. Zaposleni treba da stvore ambijent u kome će pacijenti osećati brigu za njihove zdravstvene probleme, odnosno u kome će poslovni partneri steći poverenje u Institut.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se sa najvećim stepenom profesionalnog uvažavanja odnosi prema pacijentima i poslovnim partnerima.

Član 18.

Zaposleni ne sme da ispoljava naraspoloženje, kao ni da iznosi lične probleme pred pacijentima i poslovnim partnerima.

Član 19.

U komunikaciji sa pacijentom, njegovom rodbinom i zakonskim zastupnikom, zaposleni nikada ne sme da reaguje agresivno i arogantno, kao ni suviše emotivno, odnosno ne sme da se upušta u verbalnu raspravu.

Član 20.

Sa posebnom pažnjom zaposleni je dužan da se odnosi prema osobama sa invaliditetom i osobama sa posebnim potrebama i da im u pružanju zdravstvene zaštite obezbedi prioritet, pod uslovom da to ne ugrožava interes drugih pacijenata i da takav prioritet nije u suprotnosti sa zakonom i podzakonskim aktima donetim za sprovođenje zakona.

Član 21.

Zaposleni je dužan da pacijenta u potpunosti informiše o njegovim pravima, a u slučaju da pacijent izrazi sumnju u preporučeni način ostvarivanja prava, zaposleni je dužan da pacijenta ljubazno i argumentovano uveri da nije u pravu, a kada je to potrebno i da ga uputi savetniku za zaštitu prava pacijenta.

Član 22.

Dužnost je svih zaposlenih u Institutu da pacijentu omogući ostvarivanje svih prava propisanih zakonom, kao i podzakonskim aktima donetim za sprovođenje zakona, kao i da pacijentu pruže stručnu pomoć u ostvarivanju tih prava.

Član 23.

Nedopustivo je da zaposleni, za zdravstvene usluge koje se pružaju u Institutu i na koje pacijent ima pravo u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima donetim za sprovođenje zakona, preporučuje pacijentu pružanje takvih zdravstvenih usluga u drugoj zdravstvenoj ustanovi ili privatnoj praksi u kojoj zaposleni obavlja dopunski rad, ili u bilo kojoj drugoj zdravstvenoj ustanovi koja nije u Planu mreže zdravstvenih ustanova i sa kojom Republički zavod za zdravstveno osiguranje nije zaključio ugovor, odnosno u bilo kojoj drugoj privatnoj praksi.

Član 24.

Nedopustivo je da se pacijent navodi na utisak da će brže i pod povoljnijim uslovima ostvariti svoja zakonom propisana prava pod uslovom da pružene zdravstvene usluge plati iz svojih sredstava, odnosno navoditi pacijenta na utisak da nisu obezbeđena sredstva za ostvarivanje tih prava na teret Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Član 25.

Zaposleni sa pacijentima i poslovnim partnerima ne sme da komentariše stanje, odnosno poslovanje Instituta kao i odnose Instituta sa drugim ustanovama, organima i organizacijama.

Član 26.

Zaposleni je dužan da, pored toga što vodi računa o ličnom ugledu, štiti i ugled svojih kolega.

Zaposleni ne treba da se bavi pojedinostima iz privatnog života svojih kolega niti da druge opterećuje pojedinostima iz svog privatnog života.

Član 27.

Zaposleni ne sme da ignoriše ili diskriminiše kolege zbog njihove etičke, verske, nacionalne, rodne, političke pripadnosti ili zbog drugih opredeljenja.

Član 28.

Zaposleni je dužan da se prema kolegama ophodi uz puno poštovanje njihove ličnosti i ravnopravnosti u pravima i obavezama koje su utvrđene zakonom.

Član 29.

Svi zaposleni treba da se međusobno pomažu u obavljanju poslova i da u svim prilikama iskazuju međusobnu lojalnost i solidarnost.

Član 30.

Zaposleni je dužan da saraduje sa ostalim zaposlenim u Institutu, da razmenjuje stručne i profesionalne informacije, da u okviru svojih ovlašćenja u potpunosti informiše drugog zaposlenog o pitanjima iz svoje nadležnosti, kao i da svoja znanja prenosi na druge zaposlene.

Nedopustivo je da zaposleni uskraćuje stručne i profesionalne informacije iz svoje nadležnosti kako bi onemogućio drugog zaposlenog u obavljanju utvrđenih poslova.

Član 31.

Zabranjeni su postupci ili izjave koje mogu da nanesu materijalnu ili moralnu štetu drugog zaposlenog u ličnom ili stručnom pogledu.

Član 32.

U duhu kolegijalnih odnosa zaposleni treba da rešavaju sva stručna pitanja, da stručne i druge nesporazume rešavaju mirno i u okviru Instituta.

3. Radni prostor**Član 33.**

Od zaposlenog se očekuje da sa pažnjom dobrog domaćina čuva, brine i održava sredstva i opremu koju koristi, kao i radne i druge prostorije u kojima boravi.

Član 34.

Sredstva i oprema koja su zaposlenom službeno data na raspolaganje, ne mogu se koristiti u privatne svrhe.

Član 35.

Ukupan izgled radnog prostora treba da bude takav da održava dobru organizaciju, red i disciplinu koja vlada u Institutu, kako bi zaposleni što kvalitetnije obavljali svoje poslove a pacijenti i poslovni partneri stekli pozitivan utisak o Institutu.

Član 36.

Radne i poslovne prostorije moraju biti čiste i uredne, odnosno moraju se primenjivati zakonom propisane mere za sprečavanje širenja zaraznih bolesti.

Član 37.

Obaveza je zaposlenog da kolegama sa kojima rade u istom prostoru omogućuje nesmetano obavljanje poslova.

4. Rukovodioci**Član 38.**

Zakonom i pravilima struke utvrđena hijerarhija u organizaciji rada i odgovornosti u Institutu mora se poštovati u svim prilikama.

Član 39.

Rukovodeća lica u svakoj prilici radom, odnosno kvalitetom rada i ponašanjem treba da daju lični primer drugim zaposlenim.

Član 40.

Rukovodeća lica sa zaposlenima treba da razvijaju odnos uvažavanja postignutih rezultata i neizostavnog pohvaljivanja uspešno obavljenog posla.

Član 41.

Rukovodeća lica dužna su da podstiču i motivišu sve zaposlene ka postizanju dobrih rezultata.

Član 42.

U svim prilikama rukovodeća lica dužna su da vladaju svojim rečima, tonom razgovora, kao i ponašanjem.

Član 43.

Za neodgovarajući pristup u radu, rukovodeća lica su dužna da zaposlene najpre diskretno ali autoritativno opomenu. Ukoliko se i pored opomene zaposleni isto ponaša i radi, rukovodilac je dužan da ga prijavi direktoru Instituta.

III. Etičke norme**Član 44.**

Zdravstveni radnik je dužan da se u obavljanju svoje profesije pridržava etičkih normi iz ovog kodeksa, kao i kodeksa profesionalne etike koji donosi komora zdravstvenih radnika.

Član 45.

Zdravstveni radnik, vođen principima humanizma i moralnih načela svoje profesije treba da bezuslovno poštuje ljudski život od samog njegovog začeca i da preduzima sve mere za očuvanje i unapređenje zdravlja ljudi.

Član 46.

U vršenju svoje profesije zdravstveni radnik ne sme da se rukovodi motivima lične koristi.

Član 47.

Poštujući ličnost svakog čoveka zdravstveni radnik neće ni rečju ni delom povrediti ljudsko dostojanstvo i pružiće pacijentu adekvatnu stručnu pomoć bez obzira na rasu, pol, nacionalnost, veroispovest, političko uverenje, društveni i ekonomski položaj, kao i bez obzira na svoje lične odnose prema pacijentu ili njegovoj porodici.

Član 48.

Postupajući po pravilima nauke, medicine zasnovane na dokazima i etičkim načelima, lekar je odgovoran za odluke o primeni dijagnostičkih i terapijskih procedura i iz tog razloga je

u odnosu na druge zdravstvene radnike najodgovorniji pred svojom savešću, pacijentima i društvenom zajednicom.

Član 49.

Sve što zdravstveni radnik sazna pri obavljanju svoje profesije o bolesti pacijenta, ličnim i porodičnim podacima, dužan je da čuva kao profesionalnu tajnu.

IV. Poslovni bonton

Član 50.

Poslovni bonton kao skup opšte prihvaćenih pravila ponašanja na radnom mestu i u poslovnoj komunikaciji treba da bude prihvaćen od strane svih zaposlenih kao standard ponašanja u Institutu radi ostvarivanja dobrih poslovnih odnosa, kao i ličnog i profesionalnog ugleda zaposlenih.

1. Poslovna komunikacija

Član 51.

Način na koji se komunicira sa ljudima jedan je od prvih pokazatelja dobrog poslovnog ponašanja. Ljubaznost u komunikaciji se očekuje od svakog zaposlenog u Institutu.

Član 52.

Način izražavanja u poslovnoj komunikaciji treba da bude pravilan i jasan. U poslovnoj komunikaciji ne treba koristiti neformalne izraze, sleng, imitacije, jer iste ostavljaju utisak neobrazovane i neozbiljne osobe.

Član 53.

Upoznavanje sa pacijentima i poslovnim partnerima započinje predstavljanjem i rukovanjem.

Predstavljanje treba da bude kratko, jasno i u pozitivnom tonu.

Prilikom upoznavanja potrebno je predstaviti se punim imenom i prezimenom.

Rukovanje treba da bude srdačno i kratko uz stisak ruke.

Član 54.

Tituliranje se može vršiti po funkciji koju neko obavlja ili po stručnom obrazovanju, odnosno po zvanju.

Pravila poslovnog ponašanja nalažu da se zaposleni obraća pacijentima i njihovim pratiocima, kao i poslovnim partnerima, sa gospođo/gospodine i prezimenom i titulom.

Član 55.

U komunikaciji sa pacijentom, njegovim pratiocem i poslovnim partnerom, obavezno je oslovljavanje sa „Vi,, bez obzira na godine starosti, pol, znanje, obrazovanje i društveni položaj.

Član 56.

U poslovnoj komunikaciji trebalo bi uvek imati na umu da arogancija, prepotentnost, isticanje sopstvene ličnosti i razmetanje izazivaju odbojnost.

Član 57.

U poslovnim kontaktima potrebno je kontrolisati emocije, izbegavati preteranu bliskost i privatnost.

2. Telefonska i e-mail komunikacija

Član 58.

Telefon je najčešće prvi korak u uspostavljanju poslovnih kontakata, pa se i prvi utisak o zdravstvenoj ustanovi stiže upravo putem telefonske komunikacije.

Zaposleni je dužan da se pridržava opštih pravila u telefonskoj komunikaciji i to: na poziv treba odgovoriti najkasnije nakon 2-3 zvonjenja; izgovoriti reči pozdrava i naziva organizacione jedinice Instituta; postaviti pitanje u formi: „ Kako mogu da Vam pomognem?,,.

Član 59.

U poslovnoj komunikaciji potrebno je govoriti razgovetno i jasno.

Ton razgovora treba da bude prijateljski i otvoren.

U poslovnoj komunikaciji ne sme se ispoljiti ljutnja, nervoza i agresivnost u razgovoru.

U poslovnoj komunikaciji ne sme se prekidati lice koje govori dok ne saopšti svoj problem ili pitanje, a razgovor treba da privede kraju osoba koja je pozvala. U slučaju da je osoba preterano opširna, potrebno je ljubazno ali odlučno završiti razgovor.

Član 60.

Prilikom održavanja važnih sastanaka, predavanja i sl. mobilni telefon se obavezno isključuje, izuzev službenog telefona koji služi za komunikaciju u vezi sa procesima rada.

Član 61.

Izbegavati u najvećoj mogućoj meri prekidanje posla zbog obavljanja privatnih telefonskih razgovora.

Privatni telefonski razgovori moraju biti kratki i ne smeju ometati rad drugih zaposlenih.

Član 62.

Svi zaposleni treba da redovno proveravaju e-mail poštu i da odgovaraju u roku od 24 časa. Dopisivanje elektronskom poštom odnosi se samo na posao, a ne i na razmenjivanje neformalnih poruka, slika, viceva, parola i sl.

3. Poslovni izgled

Član 63.

Poslovni izgled zaposlenog ne govori samo o njegovom ličnom stilu i ukusu već u velikoj meri i o Institutu i utiče na ugled i reputaciju zdravstvene ustanove. Zato je veoma važno da prvi utisak o poslovnom izgledu zaposlenog a time i Institutu bude pozitivan, čime se stiče poverenje u rad Instituta.

Pod lepim poslovnim izgledom zaposlenog podrazumeva se pre svega urednost, čistoća i pravilan izbor odeće, obuće i drugih detalja.

Član 64.

Ekstravagancija nije poželjna karakteristika zdravstvenog radnika. Na radnom mestu je obavezno nošenje propisane uniforme. Propisanom uniformom se ne smatra civilno odelo.

Član 65.

Za žene, uniforma se sastoji od suknje, pantalona, bluze, kratkih i dugih mantila.

Suknja treba da bude do kolena. Ne treba biti preuska.

Obuća mora biti prilagođena radu. Koriste se klompe, papuče i sandale sa malom štiklom.

Šminka treba da bude diskretna i usklađena sa opštim izgledom.

Kosa i frizura uvek mora da bude uredna i umerenih boja.

Duga kosa treba da je pokupljena.

Nokti moraju da budu uredni i podsečeni. Nisu dozvoljeni veštački nokti.

Nakit treba da bude neupadljiv i da ne smeta u radu sa pacijentom.

Član 66.

Za muškarce, uniforma se sastoji od pantalona, bluze, kratkih i dugih mantila.

Muškarci moraju uvek imati čistu i urednu kosu koja je uredno podšišana.

Muški nakit treba da bude diskretan i da ne smeta u radu sa pacijentom

Muškarci koji nose bradu ili brkove treba da posebno vode računa o urednosti ovih detalja.

V. Prelazne i završne odredbe

Član 67.

Po jedan primerak Kodeksa, dobiće svaki zaposleni na dan zasnivanja radnog odnosa.

Rukovodioci organizacionih celina su dužni da upoznaju sve zaposlene sa Poslovnim kodeksom. Poslovni kodeks je dostupan svim zaposlenima u elektronskoj formi na institutskoj intranet mreži i na internet prezentaciji.

Član 68.

Za primenu Kodeksa nadležan je direktor Instituta za plućne bolesti Vojvodine.

Član 69.

Zaposleni koji ima nedoumice u pogledu primene Kodeksa dužan je da se obrati neposrednom rukovodiocu.

Član 70.

Svaki novozaposleni potpisuje izjavu da će se ponašati u skladu sa odredbama ovog Kodeksa.

Neposredni rukovodilac dužan je da ukaže na propuste u primeni Kodeksa, odnosno na postupanje u suprotnosti sa Kodeksom zaposlenom koji se ne pridržava Kodeksa, a ukoliko i pored toga zaposleni i nadalje nastavi sa ponašanjem kojim se krši Kodeks, rukovodilac je dužan da protiv zaposlenog preduzme mere propisane zakonom kojim se uređuje rad, a koje se odnose na radnu disciplinu.

Član 71.

Kodeks stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Instituta za plućne bolesti Vojvodine.

Sremska Kamenica,
01.10.2019.g.

Direktor Instituta za plućne bolesti Vojvodine,
prof. dr Ilija Andrijević