

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 021-2/2021-84-II
Дана: 05. марта 2021. године
НОВИ САД

**ПРЕДСЕДНИЦИ
СКУПШТИНЕ ГРАДА НОВОГ САДА**

На основу члана 142. Пословника Скупштине Града Новог Сада, упућује Вам се Предлог декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду, са Образложењем и Закључком Градског већа Града Новог Сада, број: 021-2/2021-84-II од 05. марта 2021. године, с молбом да се Предлог декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду уврсти у дневни ред седнице Скупштине Града Новог Сада и да Скупштина усвоји Декларацију у предложеном тексту.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Милош Вучевић

Miroslav Vucelich

На основу члана 67. тачка 1. Статута Града Новог Сада ("Службени лист Града Новог Сада", број 11/19), поводом разматрања Нацрта декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду, Градско веће Града Новог Сада на 41. седници од 05. марта 2021. године доноси

ЗАКЉУЧАК

- I. Утврђује се Предлог декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду.
- II. На основу члана 142. Пословника Скупштине Града Новог Сада, доставља се председници Скупштине Града Новог Сада Предлог декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду и предлаже Скупштини Града Новог Сада да Предлог декларације о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду уврсти у дневни ред седнице Скупштине Града Новог Сада и да Скупштина Града Новог Сада размотри и усвоји ову декларацију у предложеном тексту.
- III. За представника предлагача на седници Скупштине Града Новог Сада и њених радних тела одређује се Милован Амиџић, члан Градског већа Града Новог Сада, а за повереника Бранимир Радовановић, в.д. начелника Градске управе за опште послове.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА НОВОГ САДА
Број: 021-2/2021-84-II
Дана: 05.03.2021. године
НОВИ САД

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Милош Вучевић

Милош З. Вучевић

На основу члана 28. став 2. Статута Града Новог Сада („Службени лист Града Новог Сада “ број 11/19), а полазећи од Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији („Сл. гласник РС“, бр. 9/14, 42/14- испр. и 54/18) коју је усвојила Влада Републике Србије и узимајући у обзир Стратегију за иновације и добро управљање на локалном нивоу коју је одобрио Комитет Министара Савета Европе и принципе доброг управљања који из ње произлазе, Скупштина Града Новог Сада на _____ седници одржаној _____ 2021. године, усваја

ДЕКЛАРАЦИЈУ О УЛОЗИ ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ГРАДУ НОВОМ САДУ

I.

УЛОГА ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ОСТВАРИВАЊУ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Град Нови Сад ће успоставити и организовати функцију људских ресурса на начин који ће осигурати њен стратешки значај и утицај у планирању развоја Града Новог Сада и обезбедити одговорност свих руководећих структура у њеном ефикасном функционисању.

Добро организована функција управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду представља један од кључних чиниоца система локалне самоуправе, који обезбеђује да се приликом управљања пословима локалне самоуправе и остваривања услуга према грађанима и привреди примењују поузданост, ефикасност и делотворност, отвореност и транспарентност, етичко понашање, компетентност и стручност, иновативност и отвореност, који представљају део правца реформе јавне управе у Републици Србији и део принципа доброг управљања које промовише Савет Европе.

II.

ОСНОВНИ ЦИЉЕВИ РАЗВОЈА ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

Град Нови Сад развијаће функцију управљања људским ресурсима како би се обезбедили услови за ангажовање стручних кадрова, који посао обављају предано, савесно и професионално, који негују међусобну сарадњу и однос поверења и поштовања, имају потребу за сталним личним и професионалним развојем, поштују вредности организације и етичке стандарде и нуде ефикасне и делотворне услуге свим грађанима, као и привреди.

III.

СТРАТЕШКИ ПРАВЦИ РАЗВОЈА ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

Град Нови Сад континуирано ће развијати људске ресурсе у раду органа и служби, јавних предузећа, установа и других организација чији је оснивач и обезбедиће пуно спровођење свих функција управљања људским ресурсима у складу са правним оквиром који уређује ову област.

Град Нови Сад континуирано ће развијати, проширивати и унапређивати организацију, улогу, значај и капацитете за спровођење функције управљања људским ресурсима у органима и службама, јавним предузећима, установама и другим организацијама чији је оснивач, како би Град Нови Сад био препознатљива по:

- Стратешком, креативном и иновативном приступу у управљању људским ресурсима;
- Руковођењу и подстицању организационе културе која вреднује тимски дух, стручност и професионалност, креативност и иновативност, интегритет, спремност на континуирано учење, знање и искуство својих запослених;
- Разумевању да су запослени у органима и службама Града Новог Сада и јавним предузећима, установама и другим организацијама чији је оснивач, њен најважнији ресурс;
- Доброј пракси у планирању људских ресурса;
- Транспарентном попуњавању радних места, које ће омогућити ангажовање стручног и професионалног особља, на основу вредности и компетентности;
- Стварању адекватних могућности за стручно усавршавање и образовање свим запосленим под једнаким условима, а сходно утврђеним потребама;
- Непристрасном вредновању учинка запослених према јасно дефинисаним и транспарентним мерилима заснованим на закону, на коме ће се заснивати изгледи за напредовање у каријери;
- Пружању квалитетних услуга запосленима, у смислу личног и правног саветовања, заштите на раду, успешног управљања променама и неопходне административне подршке;
- Мотивисању и охрабривању запослених да исказују своје капацитете и искористе своје потенцијале на најбољи могући начин, да показују своје вештине, деле и размењују знања са својим колегама и да буду посвећени свом каријерном развоју;
- Доношењу аката, процедура и правила рада која подржавају и подстичу индивидуалну и организациону ефикасност и ефективност.

IV.

ПРИМЕНА МЕРА ЗА РАЗВОЈ И УНАПРЕЂЕЊЕ ЉУДСКИХ РЕСУРСА

Град Нови Сад настојаће да обезбеди примену следећих мера:

- Инкорпорираност циљева управљања људским ресурсима у стратешко планирање;
- Квалитетну анализу кадрова и анализу потреба њиховог развоја ради извршења стратешких циљева;
- Привлачење квалитетних кадрова и попуњавање радних места стручним кадровима, уз поштовање принципа једнаких могућности за све;
- Унапређење ефективности рада појединаца и радних тимова и континуирано мотивисање запослених за обављање њихових функција и одговорност и за стручни и лични развој;
- Подршку запосленима у остваривању радних циљева и задатака и остваривању бољих резултата и учинка;
- Обезбеђивање континуираног стручног усавршавања запослених и осигурање одговарајућих начина за њихов лични и професионални развој;
- Развијање креативности и иновативности запослених;
- Промовисање и примену транспарентног поступка вредновања учинка запослених, који је заснован на јасно утврђеним мерилима;
- Развој повољних услова за рад и сигурног радног окружења;

- Пружање неопходне саветодавне подршке запосленима и помоћ у решавању проблема и изазова;
- Промовисање и утврђивање организационе културе и примену принципа родне равноправности, сразмерне заступљености припадника националних мањина и спречавање било ког вида дискриминације запослених;
- Поштовање организационих вредности, етичких стандарда и кодекса понашања службеника.

V. ОБЈАВЉИВАЊЕ

Декларацију о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду објавити у „Службеном листу Града Новог Сада”, као и на веб презентацији Града Новог Сада www.novisad.rs.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
СКУПШТИНА ГРАДА НОВОГ САДА
БРОЈ:

ПРЕДСЕДНИЦА

_____ 2021. године
НОВИ САД

Јелена Маринковић Радомировић

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Правни основ за усвајање Декларација о улози функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду (у даљем тексту: Декларација) је у члану 32. став 1. тачка 6. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ бр. 129/07, 83/14- др. закон, 101/16- др. закон и 47/18).

Поред тога, основ за усвајање овог документа се налази у чл. 188. и 189. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 21/16, 113/17, 113/17-др. закон, 95/18-др.закон, 86/19-др.закон и 157/20-др. закон), као и у Стратегији реформе јавне управе у Републици Србији („Службени гласник РС“ број 9/14, 42/14 –испр. и 54/18), коју је усвојила Влада Републике Србије и Стратегији за иновације и добро управљање на локалном нивоу коју је одобрио Комитет Министара Савета Европе и принципе доброг управљања који из ње произлазе.

Разлози за усвајање Декларације се налазе у тенденцији Града Новог Сада да даље унапреди обављање функције управљања људским ресурсима на начин који ће осигурати стратешки значај управљања људским ресурсима и утицај у планирању развоја Града Новог Сада и обезбедити одговорност свих руководећих структура у њеном ефикасном функционисању. На тај начин Град Нови Сад неће само испунити законску обавезу која проистиче из Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, већ би се овој функцији доделила стратешка улога. Добро организована функција управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду представља један од кључних чиниоца система локалне самоуправе, који обезбеђује да се приликом управљања пословима локалне самоуправе и остваривања услуга према грађанима и привреди примењују поузданост, ефикасност и делотворност, отвореност и транспарентност, етичко понашање, компетентност и стручност, иновативност и отвореност, који представљају део правца реформе јавне управе у Републици Србији и део принципа доброг управљања које промовише Савет Европе.

Циљ који се жели постићи усвајањем Декларације је да се дефинишу основни циљеви развоја функције управљања људским ресурсима у Граду Новом Саду. Стога се као основни циљ у Декларацији наводи да ће Град Нови Сад развијати функцију управљања људским ресурсима како би се обезбедили услови за ангажовање стручних кадрова, који посао обављају предано, савесно и професионално, који негују међусобну сарадњу и однос поверења и поштовања, имају потребу за сталним личним и професионалним развојем, поштују вредности организације и етичке стандарде и нуде ефикасне и делотворне услуге свим грађанима, као и привреди.

Конкретна решења која се предлажу у Декларацији обухватају читав низ мера које су образложене у наставку.

Инкорпорираност циљева управљања људским ресурсима у стратешко планирање је веома важно јер су запослени најважнији ресурс којим располаже Град Нови Сад, и без добро развијених капацитета запослених да буду носиоци стратешких планова развоје, они неће бити реализовани у пуном капацитету.

Једна од основних функција управљања људским ресурсима је квалитетно спроведена анализа кадрова и потреба њиховог развоја ради извршења стратешких циљева Града Новог Сада. Такође, привлачење квалитетних кадрова и попуњавање радних места стручним кадровима, уз поштовање принципа једнаких могућности за све је кључна мера која би требало да обезбеди да се „прави људи“ нађу на „правим местима“. Тиме се доприноси следећој мери која подразумева унапређење ефективности рада појединаца и радних тимова и континуирано мотивисање запослених за обављање њихових функција и одговорност и за стручни и лични развој. Само запослени који раде на радним местима на којима се обављају послови за које имају потребне компетенције могу допринети остваривању стратешких циљева града.

Како би градске управе, посебне организације и службе Града Новог Сада биле права подршка својим запосленима, потребно је да пружа константну подршку запосленима у остваривању радних циљева и задатака и остваривању бољих резултата и учинка, као и да запосленима обезбеди континуирано стручно усавршавање и осигура одговарајуће начине за њихов лични и професионални развој. То се постиже и кроз развијање креативности и иновативности запослених, али и пружањем неопходне саветодавне подршке запосленима и помоћ у решавању проблема и изазова.

Једна од важних функција управљања људским ресурсима представља оцењивање запослених које би требало да има снажан утицај на друге функције од напредовања или назадовања у каријери, висине плата и стручног усавршавања. Зато се као посебна мера овом Декларацијом наводи да промовисање и примена транспарентног поступка вредновања учинка запослених, који је заснован на јасно утврђеним мерилима.

Као и код сваке друге организације, веома је важно је развијати организациону културу у Граду Новом Саду која ће бити прихваћена и препозната као пожељна од стране свих запослених, а то се најбоље постиже кроз примену етичких стандарда, кодекса понашања запослених, принципа родне равноправности, сразмерне заступљености припадника националних мањина и спречавање било ког вида дискриминације запослених, као и других организационих вредности.

Конечно, како би све друге функције управљања људским ресурсима биле адекватно спроведене, Град Нови Сад би требало да обезбеди повољне услове за рад и сигурно радно окружење запосленима, што нарочито долази до изражаја у условима пандемије и ванредног стања с којом се Град Нови Сад суочава током 2020. и 2021. године.

За спровођење Декларације нису потребна додатна финансијска средства, имајући у виду да Декларација представља израз намера, те да њена примена зависи од других стратешких и оперативних докумената и планова. Финансијска средства за спровођење конкретних активности ће бити предвиђена у тим документима.

Имајући у виду наведено, предлаже се Скупштини Града Новог Сада да размотри и усвоји Декларацију у предложеном тексту.



Дуња Брајковић

Дуња Брајковић