На основу члана 32. став 1. тачка 6. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“ број 129/2007, 83/2014 – др. закон, 101/2016 – др. закон и 47/2018) и члана 40.став 1.тачка 6. Статута градаПрокупља („Службени лист општине Прокупље“ број 15/2018), а полазећи од Стратегије за реформу јавне управе у Републици Србији 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 Прокупља на седници одржаној 29.12 2020 године, донела је:

**ДЕКЛАРАЦИЈУ**

**О УЛОЗИ ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У**

**ГРАДУ ПРОКУПЉУ**

**I**

**УЛОГА ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ОСТВАРИВАЊУ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ**

Град Прокупље ће успоставити и организовати функцију људских ресурса на начин који ће осигурати њен стратешки значај и утицај у планирању развоја града Прокупља и обезбедити одговорност свих руководећих структура у њеном ефикасном функционисању.

Добро организована функција управљања људским ресурсима у граду Прокупљу 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 Прокупље 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 делотоворне услуге свим грађанима, као и привреди.

**III**

**СТРАТЕШКИ ПРАВЦИ РАЗВОЈА ФУНКЦИЈЕ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА**

Град Прокупље 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 Прокупље 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 Прокупље био препознатљив 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 Прокупља,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 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 Прокупље настојаће да обезбеде 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 ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Декларација о улози функције управљања људским ресурсима у граду Прокупљу ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Прокупља.

Декларацију о улози функције управљања људским ресурсима у граду Прокупљу објавити на веб презентацији града Прокупља.

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**

**ГРАД ПРОКУПЉЕ**

**СКУПШТИНА ГРАДА**

**БРОЈ: 06-109/2020-02**

**ДАНА: 29.12.2020**

**ПРЕДСЕДНИК**

**СКУПШТИНЕ ГРАДА**

**Дејан Лазић**

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Правни основ за доношење ове Декларације садржан је у одредбама члана 32. став 1.тачка 6. Закона о локалној самоуправи и члана 40.став 1.тачка 6. Статута града Прокупља којим је прописано да Скупштина града доноси прописе и друге опште акте, у Стратегији за реформу јавне управе у Републици Србије и Стратегији за иновације и добро управљање на локалном нивоу,коју је одобрио Комитет Министара Савета Европе.

Доношење Деклерације је значајан корак у развоју функције управљања људским ресурсима којом се исказује намера Скупштине града да унапреди управљање људским ресурсима и допринесе развоју стратешке улоге ове функције у систему локалне управе и одговорности руководећих актера за њен даљи развој тако да се:

- упућује недвосмислена порука грађанима и привреди да ће се послови и услуге који органи града Прокупља пружају, организовати кроз ослањање на поједине принципе доброг управљања које промовише Савет Европе и којима се доприноси даљем развоју функције управљања људским ресурсима, као и у складу са правцима реформе јавне управе у Републици Србији и

- даје подршка развоју функције управљања људским ресурсима у граду Прокупљу како би се обезбедили услови за ангажовање стручних, професионалних и савесних кадрова, који имају потребу за сталним личним и професионалним развојем и који поштују етичке стандарде у обављању својих послова.

Декларација има пет поглавља:

I Улога функције управљања људским ресурсима у остваривању локалне самоуправе

II Основни циљеви развоја функције управљања људским ресурсима

III Стратешки правци развоја функције управљања људским ресурсима

IV Примена мера за развој и унапређење људских ресурса

V Прелазне и завршне одредбе

**I Улога функције управљања људским ресурсиам у остваривању локалне самоуправе**

Улога функције управљања људским ресурсима у остваривању локалне самоуправе огледа се у обавези органа града Прокупља да ће функцију управљања људским ресурсима организовати на начин који ће осигурати њен стратешки значај и утицај у планирању развоја Града,а такође даје значај добро организоване функције управљања људским ресурсима као значајног чиниоца система локалне самоуправе који обезбеђује примену принципа доброг управљања, у складу са савременим стандардима при вршењу послова јавне управе .

**II Основни циљеви развоја функције управљања људским ресурсима**:

Град Прокупље изражава спремност да функцију управљања људским ресурсима развија на начин којим ће се обезбедити услови за ангажовање стручних кадрова који: своје послове обављају предано, савесно и професионално;негују међусобно сарадњу и однос поверења и поштовања;стално се лично и професионално усавршавају; поштују вредности организације и етичке стандардеи нуде ефикасне и делотворне услуге.

**III Стратешки правци развоја функције управљања људским ресурсима** остварују се кроз развој функције управљања људским ресурсима у складу са правним оквиром који је уређује; унапређење организације, улоге, значаја и капацитета за спровођење функције управљања људским ресурсима у целокупном систему локалне самоуправе; функцију управљања људским ресурсима која треба бити таква да локална самоуправе буде препознатљива по стратешким, креативним и иновативном приступу свим њеним елементима, почев од руковођења преко планирања, попуњавања радних места, стручног усавршавања, вредновања учинка до мотивисања и охрабривања запослених да максимално искористе свој потенцијал.

**IV Примена мера за развој и унапређење људских ресурса**

Да би се циљеви и стратешки правци развоја функције управљања људским ресурсима остварили град Прокупље ће настојати да обезбеди примену мера које ће то омогућити поштујући принципе родне равноправности, сразмерне заступњености припадника националних мањина и спречавања било ког вида дискриминације запослених.

**V Прелазне и завршне одредбе**

Поред објављивања у Службеном лису града Прокупља, Деклерација ће бити објављена на веб презентацији града Прокупља јер се на тај начин омогућава грађанима да се боље упознају са њеним садржајем.

Доношењем Декларације о улози функције управљања људским ресурсима у граду Прокупљу, Скупштина града ће показати вољу да унапређује рад својих запослених и успоставља систем рада по узору на модерне , европске моделе.

Руководилац Одељења за општу управу

Слађана Маричић