

ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ	Град Крагујевац
Назив управе	Градска управа за људске ресурсе, опште и заједничке послове
Име и презиме начелника/це управе	Марија Шапић

ИЗВЕШТАЈ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА УПРАВЕ ЗА 2025. ГОДИНУ

020-95/2026-XXVII од 20.02.2026.године

Датум:	20.02.2026.
Потпис начелника/це:	

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Назив управе	Градска управа за људске ресурсе, опште и заједничке послове
Име и презиме начелника/це управе	Марија Шапић
Број основних организационих јединица	3

1.1.Људски ресурси	Планирано за 2025. годину	Остварено у 2025. години	% реализације
1) Број извршилаца на систематизованим радним местима	148	142	96
2) Број попуњених систематизованих радних места	72	70	91
3) Број запослених службеника	118	114	97
4) Број запослених намештеника	30	28	93
5) Број ангажованих лица ван радног односа	0	0	100

1.2.Финансијски показатељи	Планирано за 2025. годину	Остварено у 2025. години	% реализације
1) Укупан буџет управе	542,763,139	503,589,529	92,78
2) Процент реализације буџета управе	89	92,78	104
3)			
4)			
5)			

2. НАЈВАЖНИЈА ДОСТИГНУЋА ТОКОМ ИЗВЕШТАЈНОГ ПЕРИОДА

У извештајном периоду ГУ је зановила возни парк куповином шест возила (од којих три на лизинг) чиме је допринела квалитету ове услуге. Били смо организатори манифестације "Дани матичара 2025" која је окупила око 150 матичара из целе Србије а присуствовала је и министарка ресорног министарства Г-ђа Снежана Пауновић са сарадницима.

3. ИЗВЕШТАЈ О УЧИНКУ УПРАВЕ

3.1. ОСТВАРЕЊЕ СТРАТЕШКИХ ЦИЉЕВА УПРАВЕ

Стратешки циљ управе:	Јавне услуге по мери грађана уз континуирану примену принципа добре управе				
Образложење остварења стратешког циља управе:	Креирање услуга по мери грађана један од развојних приоритета управе. У извештајном периоду управа је деловала транспарентно у свим сегментима где је то неминовно, такође се водило рачуна да се унапреди непосредна комуникација са грађанима у делу надлежности управе која се бави личним тањима грађана и месном самоуправом.				
Показатељи реализације стратешког циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар
Процент примењених добрих пракси управљачке одговорности у ЈЛС (РЕЛОФ индекс - стуб 1)	РЕЛОФ Извештај	51	59,73	117	Управа је започела процес консолидације управљачких пракси тако да постоји благи раст са тенденцијом даљег напредовања.
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>	

3. ИЗВЕШТАЈ О УЧИНКУ УПРАВЕ

3.2. ОСТВАРЕЊЕ ГОДИШЊИХ ОПШТИХ ЦИЉЕВА УПРАВЕ

Годишњи општи циљ управе 1:	1. Континуирана примена принципа добре управе у систему ЈЛС				
Образложење остварења годишњег општег циља управе:	Стратешки циљ "Јавне услуге по мери грађана уз континуирану примену принципа добре управе" Градска управа у свом раду примењује све принципе добре управе и да уводи концепт управљачке одговорности у свој рад. Овако постављен годишњи циљ исказује тежњу да рад Градске управе буде заснован на јасно дефинисаним правилима и процедурама, те да је Градска управа фокусирана на унапређење рада свих који су у непосредном контакту са грађанима и привредом, односно који пружају јавне услуге.				
Показатељи реализације општег циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар
Процент примењених добрих пракси у унапређењу управљачких капацитета (РЕЛОФ индекс – кључна област 1.1.)	РЕЛОФ3 извештај	50	52,25	104,5	Институционални капацитети постоје али постоји потреба за даљим унапређењем
Процент примењених добрих пракси у унапређењу система управљања људским ресурсима (РЕЛОФ индекс - кључна област 1.6.)	РЕЛОФ3 извештај	40	42,99	107,48%	Констатује се благи раст у унапређењу система УЈР пре свега прописаним процедурама у запошљавању нових кадрова
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>	
Годишњи општи циљ управе 2:	2. Ефикасно пружање услуга				
Образложење остварења годишњег општег циља управе:	Ефикасним пружањем услуга се врши оптимизација процеса и ресурса како би грађани добијали брзе, поуздане и квалитетне јавне услуге, чиме се повећава задовољство корисника и унапређује животни стандард у заједници. Ово укључује унапређење технологија, бољу обуку запослених и редовну евалуацију услуга ради континуираног побољшања				
Показатељи реализације општег циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар
Процент успешно извршених захтева грађана без усвојених приговора (жалбе, тужбе..) у односу на укупан број завршених захтева	Извештај из софтвера	98%	100%	102%	
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>	

3. ИЗВЕШТАЈ О УЧИНКУ УПРАВЕ

3.3. ОСТВАРЕЊЕ ГОДИШЊИХ СПЕЦИФИЧНИХ ЦИЉЕВА УПРАВЕ

Годишњи општи циљ управе 1.	1. Континуирана примена принципа добре управе у систему ЈЛС				
Годишњи специфични циљ управе 1.1.:	1.1. Јачање система управљања људским ресурсима				
Образложење остварења годишњег специфичног циља управе:	Градска управа је потпуно свесна да су људски ресурси најважнији ресурс свих управа. Управљању људским ресурсима се заснива на компетенцијама и има за циљ развијање пуног потенцијала сваког службеника, који континуираним развојем својих способности даје пун допринос у стварању јавних услуга по мери грађана . Кроз овај специфични циљ Градска управа промовише системски приступ у управљању људским ресурсима				
Организациона јединица	Секретаријат за управљање људским ресурсима				
Показатељи реализације специфичног циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар
Процент реализације Годишњег програма стручног усавршавања запослених у ЈЛС односно реализација Посебног програма стручног усавршавања	Извештај Одељења	95	100	105%	ГУ је израдила, добила сагласност Савета и реализовала посебан програм стручног усавршавања
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>	

Годишњи специфични циљ управе 1.1.:	1.2. Унапређење организације и одговорности у систему ЈЛС					
Образложење остварења годишњег специфичног циља управе:	Овај специфични циљ подразумева примену савремених пракси у организацији рада градске управе и прилагођавања постојећег система изазовима из окружења; јачање управљачких и институционалних капацитета у циљу подизања квалитета локалних политика и прелазак на модел доношења одлука базираних на подацима, анализама и постигнутим резултатима, као и имплементацију концепта управљачке одговорности у читавом систем ЈЛС.					
Организациона јединица	Секретаријат за управљање заједничким пословима					
Показатељи реализације специфичног циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар	
Процент примењених добрих пракси у унапређењу организационе културе одговорности (РЕЛОФ индекс – кључна област 1.7.)	РЕЛОФ3 извештај	58	58,92	101,59	Благи раст % у односу на планирани указује да постоји култура одговорности као скуп правила и процедура	
Удео запослених задовољних условима рада	Извештај Одељења	58	196	338%	Спроведена је анкета озвдољству запослених у погледу услова рада, организационе подршке и међуљудских однос у којој је учествовало 242 испитаника и од којих се 81% изјснило да је задовољно (добар, врло добар, одличан) условима рада и организационом подршком у раду.	
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>		

Годишњи општи циљ управе 2.	2. Ефикасно пружање услуга				
Годишњи специфични циљ управе 1.1.:	2.1. Благовремено и адекватно поступање по захтевима грађана				
Образложење остварења годишњег специфичног циља управе:	Градска управа је орјентисана ка крајњим корисницима, те благовремено и адекватно поступање управе по захтевима грађана директно доприноси унапређењу квалитета услуга Градске управе, односно постизању стратешког циља "Јавне услуге по мери грађана уз континуирану примену принципа добре управе"				
Организациона јединица	Секретаријат за месну самоуправу и општу управу				
Показатељи реализације специфичног циља	Извор провере	Циљана вредност у 2025. години	Остварена вредност у 2025. години	% реализације	Коментар
Процент издатих јавних исправа из матичних књига у односу на укупан број поднетих захтева	Извештај Одељења	95	98	103,17%	
Процент донетих решења у управном поступку у односу на укупан број предмета везаних за управни поступак	Извештај Одељења	95	95	100%	
Одговорно лице	Марија Шапић			<i>Потпис</i>	

4. ИЗВЕШТАЈ О СТАТУСУ РИЗИКА ЗА ПОСТИЗАЊУ ЦИЉЕВА НА НИВОУ УПРАВЕ

Циљ	Ризик	Процењен ниво ризика	Мера за ублажавање	Статус реализације мере (образложити уколико мера није у потпуности реализована)	Рок за извршење планираних радњи
Континуирана примена принципа добре управе у систему ЈЛС	Свођење функције управљања људским ресурсима на оперативна питања може условити одлив или нестручност особља за обављање задатака, што може довести до лошег функционисања управе	2	Прикупљање података ради аплицирања кроз пројектну активност	услед недостатка људских ресурса није дошло до одношења стратешког документа али је то у плану за наредни период	1 година
Ефикасно пружање услуга	Обустава рада других институција од којих зависи достава одређене документације	1		није било ризика по овом основу	6 месеци
	Неадекватна опрема за рад и софтверска решења	4	планирање велике јавне набавке у 2026	услед недостатка финансијских ресурса није вршена набавка опреме за рад али је у плану за наредни период	

5. НАРАТИВНИ ПРИКАЗ ИЗВЕШТАЈА

У погледу рада Секретаријата и његове надлежности, мисија да се у погледу послова матичних књига утиче на смањење издавања извода из МК у папирном облику је испуњена у потпуности. Повећан је број регистрација грађана на начин еГрађанин, како би прибављали електронске исправе о свом личном статусу. Смањен је број грешака у основним уписима и потреби за исправком грешака у МК. Показатељ реализације стратешког циља постављен као- Процент реализације Посебног програма СУ, чија је циљана вредност 95%, на крају периода за извештавање је 100%. У Секретаријату за управљање људским ресурсима, Одељењу за стручно усавршавање и праћење каријере, сваке године, па и у години на коју се извештај односи, спроводи анкета о потребама за стручним усавршавањем запослених, врши се анализа добијених резултата, одређују се приоритети на основу израђене анализе, израђује се реализује Посебан програм стручног усавршавања. Запослени осим обука предвиђених Посебним планом, такође похађају и обуке које обухвата Општи програм и Програм обуке руководиоца. Што се тиче свих осталих показатеља резултата груписаних по ужим организационим јединицама задуженим за постизање резултата, не постоје велика одступања од постављених циљаних вредности.

7. АНЕКСИ

1. Извештај о учинку организационе јединице	
2. Извештај о реализацији Плана јавних набавки	
3. Извештај о реализацији буџета	
4. Извештај о спроведеној Анкети у градским управама и стручним службама органа Града	