

Извештај о раду УО ДЗППС

у периоду од децембра 2019. до новембра 2022. године

Управни Одбор ДЗППС у саставу од пет чланова: **Јожеф Гергељ** предс., **Воислав Васић**, **Димитрије Радишић**, **Атила Агоштон** и **Катарина Пауновић**, је изабран 2017. години са мандатом од четири године.

У моменту када започиње мандат чланова УО, Друштво се налази у периоду транзиције која подразумева реорганизацију структуре и наглу промену тежишта рада са волонтерских и стручних програма на велике пројекте на којима су запослени професионалци различитих профила.

Изабрани смо у тренутку када се Друштво сматрало и деценијама се потврђивало као готово бесконфликтно удружење добронамерних ентузијаста волонтера који увек жртвују своје интересе за добробит општих. Била је част бити члан УО таквог Друштва. Чланови УО су веровали да ће то бити удобно и достојанствено. Прихватајући дужност, ниједан члан УО није очекивао да ће морати да се бави кршењем правила, занемаривањем дисциплине и распетљавањем сукоба између пословодства и запослених. УО је изабран у преломном моменту Друштва, кад је промењен Статут и кад је пословање Друштва највећим делом прешло са волонтерске на професионалну реализацију. УО у том тренутку није могао по Статуту да преузме управљање пословањем Друштва, а очекивао је да ће *interregnum* трајати кратко. УО није тражио увид у пословање Друштва, већ се ослонио на вести о успешном проширивању послова (пројеката).

У моменту избора УО, Друштво се налази и на својеврсној политичкој прекретници и УО има задатак да одабере правац у којем ће се развијати политика Друштва. Са једне стране, Друштво се може развијати према „бизнис моделу“, заснованом на одлучном проширивању пословања (више и више различитих пројеката, програма и области рада), порасту буџета и стварању мреже запослених чији се допринос процењује кроз успехе програма на којима раде и кроз стварање нових пословних прилика. Са друге стране, развој може ићи и у правцу „модела цивилног друштва“ које се заснива на формирању стабилне структуре организације, утврђивању формалних процедура у односима чланова, запослених и управе и где се допринос запослених процењује на основу поштовања пројектних обавеза и унапред утврђених процедура. Две фракције запослених заступају различите политичке визије (уз искрено уверење да политика коју заступају води унапређењу рада Друштва), без формулисања својих ставова. УО се интуитивно опредељује да већу подршку пружи „бизнис моделу“ развоја јер у датом моменту сматра да је то у дугорочном интересу Друштва. Чланови УО имају веће искуство и афинитет према заштити птица и пројектима који доприносе том циљу, у односу на руковођење организацијама и људским ресурсима, због чега је УО је у 2019. посветио већу пажњу пословним успесима Друштва у односу на развој структуре организације. Поједностављено, УО је сматрао да је за пословање Друштва у 2019. години кључно било одржавати и проширивати буџет и кренути у нове сфере пословања, за шта је био важан енергични приступ, добро познавање дотадашњег пословања Друштва, истанчан осећај и добро сналажење у друштвено-економском амбијенту у којем се Друштво у том моменту налази. Наведено политичко опредељење имало је утицај приликом избора извршног директора, где је УО дао подршку кандидату који интимно познаје рад и положај Друштва у

политичком, социјалном и економском контексту и који је имао далекосежну визију његовог развоја.

Проблеми на релацији ИД-запослени у 2019. углавном су били последица формално-правних пропуста ИД за који део запослених нема толеранције, а до којих је дошло услед недостатка времена, воље и искуства да се поједини аспекти пословања детаљно уреде и формализују (Систематизација радних места, Правилник о раду, опис посла из Уговора о раду и др). На жалост, УО уочава одређену дозу ината код обе стране у конфликту. УО је ипак свестан да су у 2019. години неке формалне процедуре, али и добре праксе односа у радном колективу биле подређене императиву реализације појединих пројектних активност, проширивања укупног обима пословања Друштва, што је створило додатни притисак на запослене и продубило конфликт међу њима. Између осталог, резултирало је и напуштањем радног колектива од стране двоје запослених са запаженим учинком. УО је у току 2019. године услед ограничених капацитета и ресурса, начинио неколико процедуралних пропуста, пропустивши да правовремено реагује на неправилности у раду запослених и непоштовање процедура прописаних актима Друштва и Законом о раду РС (нпр. Друштво није поседовало Акт о поступку унутрашњег узбуњивања) што је резултирало инспекцијским надзором крајем 2019. године, након којег су формално-правне неправилности у раду Друштва отклоњене по налогу инспектора. Ипак, пропусти УО начињени због жеље да се конфликт између фракција запослених отклони посредовањем и договором, допринеле су погоршавању радне атмосфере и каснијем напуштању радног колектива од стране дела запослених. Због тога је УО сматрао да Друштво треба да пређе у фазу стабилизације свог пословања, које мора да одликује оснаживање структуре, глатко функционисање процедура и релаксација напетих односа у радном колективу.

Рад УО у 2020. год.

УО се током јануара и фебруара 2020. године више пута састајао уз ангажовање кризног менаџера ради превазилажења проблема у раду Друштва насталих током 2019 године. Конкретне мере на којима је УО инсистирао донеле су значајно унапређивање рада Друштва и односа међу запосленим у Друштву у наредном 2020/2022 периоду.

УО прихвата предложени план рада Друштва за 2020. годину од стране ИД, главни циљеви рада Друштва у 2020. су били:

- Наставак рада на успостављању националне и Натура2000 еколошке мреже
- Сређивање Базе података
- Израда медијске стратегија и стратегија комуникације
- Започета израда стратегије рада за 2021-2024. године.

Ангажован је и правни саветник, чланство је значајно омасовљено, финансијски се Друштво ојачало.

Насталом епидемиолошком кризном ситуацијом током друге половине 2020. УО је по потреби несметаног рада Друштва углавном одржавао интернет и телефонске састанке. Вирусна епидемија и ограничења која су пратила епидемиолошку ситуацију довели су до одлагања одржавања скупштине Друштва у 2020. години.

Рад УО у 2021. год.

Мандат УО је истекао почетком 2021. године што је имало утицаја и на рад и ангажованост чланова УО током ове 2021. још увек епидемиолошки нестабилне кризне године. И поред епидемиолошке и општедруштвене кризне ситуације, Друштво је реализовало значајне домаће и међународне пројекте током 2021. уз подршку УО.

- УО је одобрио израђен нови ПОСЛОВНИК О РАДУ СКУПШТИНЕ ДРУШТВА

Вирусна епидемија и друге околности су довели до одлагања одржавања скупштине Друштва и у 2021. години.

Рад УО у 2022. год.

Рад УО у 2022. години је ограничено на разматрање и одобравање стратешко важних одлука и извештаја о раду Друштва:

- УО је подржавао предлог за избор Милан Ружића за члана савета БирдЛифе за Европу и Средњу Азију

- Одлука о промени седишта Друштва

- Одлука о оснивању Д.о.о. „Јато“

- Прихваћен биланс стања и биланс успеха Друштва за 2021. годину

- Прихваћен Извештај о раду Друштва за 2020. годину

- Израђен стратешки план Друштва за 2023-2025. и подржан од стране УО

- Одлука о заказивању годишње скупштине Друштва у Новом Саду за 05.11.2022.

Председник УО

Јожеф Гергељ