

Broj: 01-1-28-8-1150/21

Datum: 30.09.2021.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŽUPANIJE-KANTONA
ZA RAZDOBLJE 2021.-2023. GODINE**



SADRŽAJ	Broj stranice
1. Uvod	3
2. Organizacija i pravni okvir djelovanja Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK	3
3. Upravljanje rizicima	6
4. Misija i vizija	7
5. Stanje na tržištu rada u Hercegovačko-neretvanskom kantonu	7
6. Analiza okruženja	9
7. Strateški cijevi i programi	11
8. Povezivanje strateškog plana s finansijskim planom	12
9. Okvir za praćenje provođenja plana i evaluaciju rezultata	13



1. UVOD

Strateško planiranje je sistemski način donošenja osnovnih odluka, određivanja smjera djelovanja i provođenja aktivnosti i mjera koje usmjeravaju organizaciju prema budućnosti. Prilikom planiranja utvrđuju se ciljevi i aktivnosti kojima ih želimo postići kako bismo ostvarili svoju viziju. Strateško planiranje je proces koji zahtijeva kontinuirano praćenje rezultata koji se odnose na postavljene ciljeve.

Organizacija procesa strateškog planiranja počinje utvrđivanjem strateškog okvira, odnosno definisanjem izjave o viziji i misiji, te definisanjem strateških ciljeva. Najprije se utvrđuju opći ciljevi, a zatim posebni, te način ostvarenja. Također se definiršu pokazatelji uspješnosti koji omogućavaju praćenje i mjerenje uspješnosti postizanja utvrđenih ciljeva. Proces praćenja provodi se kontinuirano kroz razdoblje za koji je strateški plan izrađen i njime se utvrđuje jesu li i u kojoj mjeri ostvareni postavljene ciljevi.

Strateški plan Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK Mostar predstavlja integrisani skup strateških i operativnih ciljeva i aktivnosti koji su potrebni kako bi se u naredne tri godine ostvarili željeni rezultati. On pomaže Službi da fokusira svoju viziju i prioritete u odnosu na promjenjivu okolinu, te osigurava da svi radnici Službe rade na ostvarenju tih ciljeva.

Strateški plan poslužit će kao osnova za izradu godišnjih planova rada, koji detaljnije definišu odgovornost za izvršenje plana, rokove, potrebne resurse i eventualne organizacijske i operativne korake koje je potrebno uraditi kako bi se postigli ciljevi definisani planom.

2. ORGANIZACIJA I PRAVNI OKVIR DJELOVANJA SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HNŽ-HNK

Služba za zapošljavanje HNŽ-HNK registrovana je kod nadležnog suda kao javna ustanova, čiji su poslovi od posebnog društvenog interesa. Ti poslovi su utvrđeni Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica, Odlukom o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona, te Statutom Službe.

Njihov sadržaj posebno se odnosi na: vođenje evidencije na području zaposlenosti i zapošljavanja, informisanje nezaposlenih i drugih lica o mogućnosti zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, rješavanje prava na osnovu nezaposlenosti, posredovanje u zapošljavanju u inostranstvu i zapošljavanje stranaca, provođenje međunarodnih konvencija i međunarodnih sporazuma u području zapošljavanja, organizovanje profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih lica, praćenje demografskih kretanja na ovom području, te donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike zapošljavanja, saradnju s obrazovnim ustanovama radi usklađivanja obrazovnih programa s kadrovskim potrebama poslodavaca.

Donošenjem Zakona o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica, došlo je do preustroja ranijih službi zapošljavanja u Federaciji BiH, te su formirane kantonalne službe za zapošljavanje i Federalni zavod za zapošljavanje.

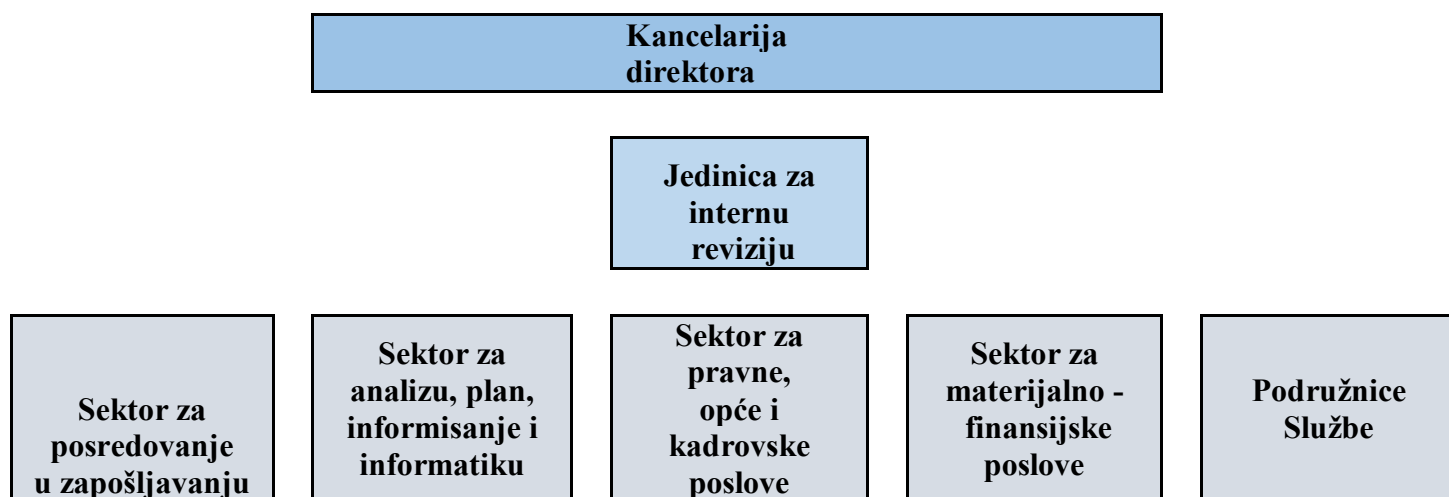
Služba za zapošljavanje u našem kantonu formalno je utemeljena donošenjem Odluke o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanskog kantona broj: 02-01-VI-036/02



od 28.3.2002. godine («Službene novine HNŽ/HNK» broj: 2/02), ali je iz raznih razloga praktično s radom počela 1. jula 2003. godine.

Služba djeluje na području sljedećih općina: Čapljina, Čitluk, Jablanica, Konjic, Neum, Prozor-Rama, Ravno i Stolac gdje ima svoje organizacijske dijelove - podružnice, te na području grada Mostara kroz dva odjeljenja.

Organizacijska shema Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK



Pravni okvir koji određuje organizaciju i rad Službe za zapošljavanje HNŽ uređen je kroz sljedeće dokumente:

- Zakonu o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16, 89/18)
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih lica („Službene novine Federacije BiH“, broj: 55/00, 41/01, 22/05 i 9/08)
- Zakon o upravnom postupku („Službene novine FBiH“, broj: 2/98 i 48/99)
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službene novine FBiH“, broj: 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06 i 04/09),
- Zakon o javnim nabavkama („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj: 39/14)
- Zakon o arhivskoj građi („Službene novine Federacije BiH“, broj: 45/02)
- Zakon o jedinstvenom sistemu registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH“, broj: 42/09, 109/12, 86/15, 30/16)
- Zakon o zapošljavanju stranaca („Službene novine Federacije BiH“, broj 111/12)
- Zakon o kretanju i boravku stranaca i azilu („Službene novine Federacije BiH“, broj: 036/08 i 87/12)
- Pravilnik o radu Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK broj: 05-1-32-1-279/16 od 22.2.2016, 01-1-34-1-14-1500/17 od 4.12.2017., 017-1-02-4-20-8/20 od 15.5.2020. i 017-1-02-4-70-11/21 od 12.4.2021. godine



- Pravilnik o unutrašnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK (Pročišćeni tekst) broj: 01-1-34-1-14-1499/17 od 4.12.2017.)
- Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja („Službene novine Federacije BiH“, broj: 74/18 i 90/20)
- Pravilnik o kancelarijskom poslovanju Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK, broj 017-1-02-4-70-12/21
- Pravilnik o podnošenju prijave za upis i promjene upisa u jedinstveni sistem registracije, kontrole i naplate doprinosa („Službene novine Federacije BiH“, broj: 73/09, 38/10, 77/10, 9/11,1/13,83/14, 1/15, 48/16, 25/17, 53/19)
- Zakon o računovodstvu i reviziji u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 15/21)
- Zakon o budžetima u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 102/13, 9/14, 13/14, 8/15, 91/15, 102/15, 104/16, 5/18 i 11/19)
- Zakon o finansijskom upravljanju i kontroli u javnom sektoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 38/16)
- Zakon o trezoru u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 26/16 i 03/20)
- Zakon o doprinosima u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 01/02, 17/06, 14/08, 91/15, 104/16, 34/18, 99/19 i 4/21)
- Zakon o porezu na dohodak u Federaciji BiH („Službene novine FBiH“, broj: 10/08, 9/10, 44/11, 7/13 i 65/13)
- Zakon o finansijskom poslovanju u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH“ broj: 48/16)

Pored navedene zakonske regulative Služba se u svom radu vodi i preporukama i ciljevima i drugih dokumenata i strategija. Strategija zapošljavanja FBiH 2009-2013 kao svoje ciljeve navodi i stimulisanje rasta, zapošljavanja i poboljšavanja kvalitete radnih mjesta, unapređenje usklađenosti ponude s potražnjom na tržištu rada, usklađivanje obrazovanja i obuka s novim zahtjevima tržišta rada, jačanje institucionalnih kapaciteta i socio-ekonomskog dijaloga u sektoru zapošljavanja. U maju 2021. godine Vlada FBiH je prihvatila i Parlamentu FBiH na razmatranje i konačno usvajanje uputila Strategiju zapošljavanja u Federaciji BiH za period od 2021. do 2027. godine. Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti s ciljem promovisanja punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja. Prvi je povećati ličnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada. Drugi, promovisati kapacitet preduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta. Treći cilj je osigurati uključivanje lica u nepovoljnom položaju na tržište rada i četvrti osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike zapošljavanja.

Reformskom agendom za BiH za razdoblje 2015-2018 tržište rada je prepoznato kao jedna od šest prioritarnih oblasti u kojima je potrebno provesti suštinske reforme. Donesen je akcioni plan za realizaciju Reformske agende, koji je sadržavao i precizno definisane aktivnosti koje je potrebno provesti. One podrazumijevaju donošenje mjera koje se odnose na prilagođavanje obrazovanja potrebama tržišta rada, smanjenje doprinosa socijalne zaštite, donošenje seta



zakona iz oblasti radnih odnosa i tržišta rada. Vlade FBiH i RS usvojile su i "Zajedničke socioekonomske reforme za period 2019.-2022. godina". Riječ je o nastavku reformskih procesa definisanih kroz zajedničku Reformsku agendu za razdoblje 2015.-2018. Ključne reformske politike definisane u dokumentu su podijeljene u četiri oblasti: održiv i ubrzan ekonomski rast, reforma javnih preduzeća, reforma zdravstvenog sektora, reforma obrazovnog sistema i tržišta rada, te digitalna transformacija.

U aprilu 2021. godine usvojena je Strategije razvoja Federacije BiH 2021.-2027. godine. Definisana je vizija razvoja Federacije BiH kroz pet ključnih strateških ciljeva koji će se implementirati putem definisanih mjera u šestogodišnjem razdoblju. Glavni strateški ciljevi su ubrzan ekonomski razvoj, inkluzivan i prosperitetan društveni razvoj gdje obrazovanje i zdravlje imaju ključnu ulogu u razvoju ljudskog kapitala, potom održiv okolišni razvoj gdje je posebna pažnja posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu, efikasan razvoj infrastrukture koji kroz razvoj ekonomije i društva zahtijeva izgradnju i održavanje transportne, telekomunikacijske, energetske i komunalne infrastrukture te efikasne, transparentne i odgovorne javne institucije zasnovane na vladavini prava i primjerene potrebama zemlje.

Strategija rasta EU Europa 2020 pretpostavlja konkretne ciljeve koje treba doseći u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, korištenju energije i inovacijama. Predstavlja tri uzajamno nadopunjavajuća prioriteta:

- pametan rast: razvoj ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama,
- održiv rast: promovisanje resursno efikasne „zelene“ i konkurentnije ekonomije i
- inkluzivan rast: jačanje ekonomije s visokom zaposlenošću koja donosi socijalnu i teritorijalnu koheziju.

3. UPRAVLJANJE RIZICIMA

Rizik je bilo koji događaj ili problem koji bi se mogao dogoditi i nepovoljno uticati na postizanje strateških i operativnih ciljeva.

Rizik ugrožava i dovodi u pitanje ciljeve i postignuća, stoga mu se mora pridodati veliki značaj. Upravljanje rizicima je cjelokupan proces utvrđivanja, procjenjivanja i praćenja rizika, uzimajući u obzir postavljenje ciljeve i poduzimanje potrebnih radnji u svrhu smanjenja rizika.

Iz navedenih razloga Služba je izgradila i redovno ažurira registar rizika koji predstavlja pregled utvrđenih rizika, potrebnih aktivnosti, odnosno kontrola koje će smanjiti posljedice rizika, lica zaduženih za provođenje određenih aktivnosti kao i rokove za njihovo izvršenje. Registar rizika je interni dokument Službe.



4. MISIJA I VIZIJA

MISIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO NERETVANSKE ŽUPANIJE-KANTONA

- Posredovanje u zapošljavanju,
- Praćenje i ažuriranje podataka o nezaposlenim licima,
- Provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, profesionalne obuke i prekvalifikacije,
- Ostvarivanje zakonskih prava po osnovu privremene nezaposlenosti,
- Informisanje zainteresovanih strana o stanju u oblasti zapošljavanja,
- Ostvarivanje prava na rad

VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO NERETVANSKE ŽUPANIJE-KANTONA

Naša vizija je da postanemo ugledna i uticajna institucija koja će imati dominantnu ulogu u posredovanju pri zapošljavanju i provoditi efikasne mjere u cilju materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih lica.

5. STANJE NA TRŽIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOM KANTONU

Tržište rada Hercegovačko-neretvanskog kantona je u proteklom razdoblju bilježilo pozitivne trendove. Uz kontinuirani pad broja nezaposlenih, rasla je zaposlenost. Međutim, u kontekstu zaposlenosti, brojke značajno variraju među pojedinim lokalnim zajednicama kantona. Strukturu nezaposlenih lica prevladavaju KV radnici (32,95%), zatim lica sa SSS (32,4%), te nekvalifikovana lica (19,8%). U ukupnom broju nezaposlenih, visokoobrazovana lica učestvuju sa 14,4%¹.

¹ Podaci na dan 31.12.2020. godine



Kretanje broja nezaposlenih lica u zadnjih deset godina u HNK-u (2011.-2020.) vidljiv je iz sljedeće tabele:

PODRUŽNICA	BROJ NEZAPOSLENIH LICA PO GODINAMA (STANJE 31. 12. navedenih godina)									
	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018	2019.	2020.
Federacija BiH	371.090	384.852	391.942	392.265	389.865	372.207	349.699	329.907	307.864	323.244
UKUPNO HNŽ-HNK	29.885	31.363	32.550	33.818	34.453	33.327	32.183	30.703	29.755	31.807
ČAPLJINA	2.820	2.988	3.179	3.359	3.487	3.376	3.283	3.006	2.911	3.169
ČITLUK	2.150	2.294	2.496	2.513	2.682	2.700	2.708	2.663	2.598	3.185
JABLANICA	1.992	2.167	2.257	2.358	2.367	2.293	2.132	2.118	1.985	2.120
KONJIC	3.781	3.855	3.929	4.170	4.088	4.128	3.973	3.842	3.709	3.824
MOSTAR	15.040	15.674	16.216	16.876	17.232	16.325	15.680	14.926	14.535	15.378
NEUM	358	403	421	390	429	403	376	356	339	358
PROZOR-RAMA	1.780	1.901	1.917	1.990	1.981	1.980	1.946	1.861	1.794	1.813
RAVNO	34	30	32	35	37	38	40	39	37	38
STOLAC	1.930	2.051	2.103	2.127	2.150	2.084	2.045	1.892	1.847	1.922

U sljedećoj tabeli predstavljene su stope zaposlenosti i nezaposlenosti na području FBiH, Hercegovačko-neretvanskog kantona i njeegovih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnog stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih penzija i sl., a u broju nezaposlenih lica je sadržan značajan udio onih lica koja ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlenog lica za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlena lica	Nezaposlena lica	Stopa zaposlenosti% (2 : 1) x 100	Stopa nezaposlenosti % 3 : (2+3) x 100
	1	2	3	4	5
Federacija BIH	1.513.947	520.162	323.244	34,36	38,33
UKUPNO HNK	146.950	51.744	31.807	35,21	38,07
ČAPLJINA	16.753	3.399	3.169	20,29	48,25



ČITLUK	12.271	4.593	3.185	37,43	40,95
JABLANICA	6.699	1.902	2.120	28,39	52,71
KONJIC	16.162	5.850	3.824	36,20	39,53
MOSTAR	70.550	32.134	15.378	45,55	32,37
NEUM	3.006	953	358	31,70	27,31
RAMA- PROZOR	9.584	1.439	1.813	15,01	55,75
RAVNO	2.087	157	38	7,52	19,49
STOLAC	9.838	1.317	1.922	13,39	59,34

Udio zaposlenih s područja našeg kantona u ukupnoj zaposlenosti Federacije je 9,90% (to je manje za 0,20% nego prethodne godine), dok je udio nezaposlenih 9,80% i za 0,20% je viši u odnosu na 2019. godinu. Udio radno aktivnog stanovništva iznosi 9,70%.

COVID 19 pandemija u 2020. godini je prekinula pozitivne trendove i utjecala kako na pad privredne djelatnosti, tako i na povećanje stope nezaposlenost. Tržište rada na području FBiH tako i na području HNK karakterizira i postojanje sive ekonomije, ali i nedovoljna usklađenost programa obrazovnih institucija i potreba tržišta rada te se kao razvojna potreba definiše i potreba za većom sinergijom službe za zapošljavanje, obrazovnih institucija i privrede kako u kontekstu modifikacije i/ili uvođenja novih obrazovnih modula/zanimanja u obrazovni sistem, tako i u kontekstu vođenja evidencije ali i sprečavanja rada na crno.

6. ANALIZA OKRUŽENJA

U izradi analize okruženja koristili smo SWOT² analizu, te su kroz grupni rad predstavnici svih organizacijskih jedinica Službe imali priliku dati svoj doprinos i viđenje trenutnog stanja i položaju u okruženju Službe. U obzir su uzeti i PEST³ elementi, te analiza resursa.

² SWOT analiza je kvalitativna analitička metoda koja kroz 4 faktora nastoji prikazati snage, slabosti, prilike i prijetnje određene pojave ili situacije

³ PEST analiza se bavi proučavanjem okruženja kroz analizu političkih, ekonomskih, socio-kulturoloških i tehnoloških faktora



Snage	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Sudjelovanje u međunarodnim saradnjama i projektima • Uspješno kreiranje i provođenje programa aktivne politike zapošljavanja • Politika zapošljavanja u Službi ide u smjeru pomlađivanja kadra • Dobri međuljudski odnosi i razmjena iskustva među radnicima • Uvođenje novih metodologija u radu sa nezaposlenim licima • Redovno usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom • Poboljšavanja infrastrukturnih uslova rada • Dobra saradnja sa kantonalnim, federalnim i državnim institucijama • Prepoznata vrijednost i uloga interne revizije • Dobro upravljanje finansijskim resursima • Uspostavljanje sistema finansijskog upravljanja i kontrole (FUK) • Prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije saradnje s poslodavcima • Ulaganje u informacijsku tehnologiju • Unaprjeđivanje informacijskog sistema 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepostojanje monitoringa i evaluacije procesa i programa • Nepostojanje strateškog pristupa odnosima s javnošću • Nepostojanje strateškog pristupa razvoju ljudskih resursa • Nedovoljan stepen saradnje s poslodavcima • Nedovoljno razvijena saradnja i razmjena informacija na lokalnoj razini • Nedostatak informatičke (aplikacijske) podrške za neke poslovne procese • Nedostatak radnih procedura • Manjak svijesti o značaju posredovanja kao glavne funkcije Službe • Manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim licima • Nepostojanje kriznih planova
Prilike	Prijetnje
<ul style="list-style-type: none"> • Postoji trend povećanja zaposlenosti u kantonu • U toku je izmjena zakonske regulative kojom se može smanjiti fiktivna nezaposlenost • Dostupnost EU fondova i drugih izvora finansiranja projekata i programa • Iskazana spremnost šire društvene zajednice za učešće u aktivnostima kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti • Međunarodni sporazumi • Rast i razvoj privrede 	<ul style="list-style-type: none"> • Neusklađenost obrazovnog sistema s potrebama tržišta rada • Postoji trend iseljavanja aktivne radne snage • Nepotpuna i neadekvatna zakonska regulativa • Veliki broj registrovanih nezaposlenih lica • Politička nestabilnost • Tranzicijska ekonomija • Nedovoljna saradnja među institucijama • Poremećaji na tržištu rada zbog nepredvidivih okolnosti (primjer pandemija COVID 19 virusa)



7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioritet Službe za zapošljavanje HNŽ-HNK su zasnovani na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na osnovu ovog Strateškog plana bit će izrađivani godišnji planovi rada Službe, a izrada periodičnih izvještaja (polugodišnji i godišnji) će uzeti u obzir indikatore predstavljene u Strateškom planu, i tako pratiti njegovu realizaciju. Dobiveni inputi će služiti za izradu narednog plana i programa.

Strateški cilj 1: Poboljšati kvalitet i pouzdanosti procesa Službe operacionalizira se kroz 8 prioriteta. Pravilno planiranje, praćenje i monitoring aktivnosti su ključni u postizanju kvalitetnih rezultata poslovnih procesa. Procesi trebaju biti jasno opisani i zasnovani na zakonskoj regulativi i internim aktima. Potonji trebaju biti redovno ažurirani u skladu s novim potrebama i zahtjevima aktivnosti Službe. Modernizacija infrastrukture i informacijskih alata također trebaju pratiti promjene u načinima odvijanja poslovnih aktivnosti. Finansijsku stabilnost treba održavati kroz finansijsku kontrolu, planiranje i praćenje toka novčanih sredstava.

Strateški cilj	Prioriteti
1. Poboljšati kvalitet i pouzdanosti procesa Službe	1.1 Unapređenje uloge interne revizije
	1.2 Poboljšanje procesa strateškog planiranja Jedinice interne revizije
	1.3 Poboljšanje praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije
	1.4 Unaprijediti postojeći informacijski sistem
	1.5 Poboljšati interne akte Službe s ciljem unapređenja poslovnih procesa
	1.6 Unaprijediti infrastrukturne uvjete rada, u skladu s moderniziranim načinom poslovanja
	1.7 Jačanje unutrašnje finansijske kontrole
	1.8 Osiguranje sredstava za funkcionisanje Službe

Strateški cilj 2: Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije Službe operacionalizira se kroz 6 prioriteta. Brze promjene u potrebama tržišta rada zahtijevaju i primjenu efikasnijih radnih procesa u oblasti posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele saradnje s poslodavcima, obrazovnim sistemom i nezaposlenim licima u svrhu pravljenja sinergije u radu koja će zadovoljiti potrebe svih uključenih aktera. Mjere aktivne politike zapošljavanja se moraju kreirati u skladu sa zahtjevima tržišta rada i ne moraju nužno biti u obliku davanja finansijske podrške pri zapošljavanju.



Strateški cilj	Prioriteti
2. Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije Službe	2.1 Razvijanje sistema za monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja
	2.2 Razvijanje sistema za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja u zapošljavanju
	2.3 Unapređenje procesa posredovanja u zapošljavanju
	2.4 Unaprijediti proces saradnje s poslodavcima
	2.5 Unaprijediti proces profesionalnog usmjeravanja
	2.6 Unapređenje rada s nezaposlenim licima

Strateški cilj 3: Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa operacionalizira se kroz 2 prioriteta. Stalne promjene i poboljšanje poslovnih procesa zahtjeva i ulaganja u obuke i povećanje vještina kod svih radnika Službe. Jasno utvrđeni i opisan procesi komunikacije i protoka informacija značajno olakšavaju i povećavaju efikasnost rada te smanjuju mogućnost pogrešaka u radu i rizika.

Strateški cilj	Prioriteti
3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa	3.1 Razvijanje sistema kontinuirane i planirane edukacije radnika
	3.2 Uspostavljane sistema interne komunikacije

8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA SA FINANSIJSKIM PLANOM

Za realizaciju planiranih strateških ciljeva i njihovo kvalitetno izvršavanje potrebno je osigurati finansijska sredstva.

Iznos finansijskih sredstava za realizaciju Strateškog plana za razdoblje 2021. - 2023. je planiran Finansijskim planom Službe za zapošljavanje HNŽ/HNK za tekuću godinu u skladu sa Zakonom o budžetima u FBiH i Dokumentu okvirnog budžeta za period od 3 godine (2021-2023).

9. OKVIR ZA PRAĆENJE PROVOĐENJA PLANA I EVALUACIJU REZULTATA

Sistem praćenja izvršenja aktivnosti definisanih strateškim planom omogućava redovan uvid u tok realizacije aktivnosti, osmišljavanje i uvođenje korektivnih mjera, pravovremeno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata te donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se polugodišnje i godišnje od strane zaduženih lica. Ukoliko se pokažu značajna odstupanja u ispunjenju ili u slučaju nastalih smetnji u realizaciji, daje se prijedlog izmjene i dopune strateškog plana, a s tim i godišnjeg programa rada koji ide na usvajanje.

Strateški cilj: 1. Poboljšati kvalitet i pouzdanosti procesa Službe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
1.1 Poboljšanje procesa strateškog planiranja Jedinice interne revizije i unapređenje uloge interne revizije	Donošenje Studije rizika, donošenje Strateškog plana IR i Godišnjeg plana na osnovu Studije rizika	Jedinica interne revizije	Izrađena Studija rizika Jedinice interne revizije Dokumentiranje procjena rizika % obavljenih revizija u odnosu na plan Broj pruženih savjetodavnih usluga Broj revizija na zahtjev
	Provođenje revizija u skladu s Godišnjim planom, uz saglasnost direktora Službe		
	Provođenje ad hoc revizija prema nalogu direktora ili uslijed promijenjenih okolnosti		
	Blagovremeno dostavljanje izvještaja Jedinice interne revizije		
1.2. Poboljšanje praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije	Uspostavljanje i ažuriranje baze podataka o preporukama		Uspostavljena baza podataka o preporukama Izrađena izvještaja o praćenju preporuka
	Kontinuirano praćenje provođenja danih preporuka		
	Izrada izvještaja o praćenju preporuka		
	Izrada polugodišnjeg i godišnjeg izvještaja o radu		Broj dostavljenih izvještaja



	Dostavljanje izvještaja Jedinice interne revizije direktoru		
	Saradnja s Centralnom harmonizacijskom jedinicom Federalnog ministarstva finansija i Uredom za reviziju institucija u Federaciji BiH u razmjeni izvještaja, dokumentacije i mišljenja.		
	Izrada Izvještaja za Centralnu harmonizacijsku jedinicu Federalnog ministarstva finansija o revizijama iz prethodne godine		
	Izrada Mišljenja interne revizije o sistemu finansijskog upravljanja i kontrola za revidirana područja u okviru Izjave o fiskalnoj odgovornosti		
1.3 Unapređenje postojećeg informacijskog sistema	Izrada modula za praćenje individualnog savjetovanja nezaposlenog lica	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku i podružnice Službe	Izrađen modul za praćenje individualnog savjetovanja nezaposlenog lica Izrađeni periodični izvještaji o individualnom savjetovanju nezaposlenih lica
	Izrada modula za praćenje posredovanja u zapošljavanju		Izrađen modula za praćenje posredovanja u zapošljavanju Izrađena periodični izvještaji o posredovanju u zapošljavanju
	Uvođenje novih funkcionalnosti u informacijski sistem		Uvedene nove mogućnosti u informacijskom sistemu



	Povećanje pristupa informacijama korisnicima usluga SluŹbe		Nove informacije postavljene na WEB - stranicu SluŹbe i zonama za korisnike usluga Izrađena procedura o ažuriranju WEB - stranice
	Redovno ažuriranje baze podataka propisanih evidencija		Broj novih unosa u bazu podataka evidencija Broj brisanih lica iz baze podataka evidencija
1.4 Poboljšati interne akte SluŹbe sa ciljem unapređenja poslovnih procesa	Unapređenje sistema arhivskog poslovanja	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove	Opremljene arhivske prostorije Uveden sistem elektronskog vođenja protokola i arhive
	Usklađivanje i izrada internih akata u skladu s izmjenama poslovnih procesa i zakonske regulative		Broj izmijenjenih i novih internih akata
1.5 Unaprijediti infrastrukturne uvjete rada, u skladu s moderniziranim načinom poslovanja	Renoviranje i prilagodba radnih prostora SluŹbe	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove	Broj prilagođenih prostora
	Administrativno uređenje vlasničkih prava nad prostorima SluŹbe		Broj uknjiŹenih prostora
1.6 Jaćanje unutarnje finansijske kontrole	Izrada i ažuriranje mape poslovnih procesa	Koordinator za finansijsko upravljanje i kontrolu	Strategija upravljanja rizicima
	Izrada i dopuna registra rizika		Registar rizika
	Provođenje internih kontrola i praćenje i procjena sistema		Mapa poslovnih procesa
	Izrada Godišnjeg izvještaja o funkcionisanju sistema Finansijskog upravljanja i kontrole		Liste odgovornosti u provođenju procesa



1.7 Osiguranje sredstava za funkcionisanje Službe	Ostvarivanje prava nezaposlenih lica iz materijalno - socijalne sigurnosti, kao i blagovremena isplata istih	Sektor za materijalno - finansijske poslove	Broj korisnika prava i iznos potrebnih sredstava
	Kontinuirano praćenje i primjena zakonskih propisa te unapređenje kvalitete materijalno -finansijskog poslovanja i načina izvještavanja	Sektor za materijalno - finansijske poslove	Izrađen finansijski plan Izrađeni izvještaji
	Planiranje i provođenje javnih nabavki	Sektor za materijalno - finansijske poslove uz Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove	Izrađen plan javnih nabavki Broj provedenih javnih nabavki Urađene korektivne mjere

Strateški cilj: 2. Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije Službe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
2.1 Razvijanje sistema za monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja	Izrada procedure za monitoring i evaluaciju APZ-a	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Koordinatora za posredovanje u zapošljavanju	Definisani indikatori za praćenje APZ
			Izrađena baza podataka
			Obučeno osoblje za provođenje evaluacije
			Izrađena procedura za monitoring i evaluaciju
	Provođenje monitoringa i evaluacije mjera APZ-a		Izrađeni izvještaji o monitoringu i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja



2.2 Razvijanje sistema za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja u zapošljavanju	Izrada procedure za monitoring i evaluaciju posredovanja	Sektor za posredovanje u zapošljavanju uz Koordinatora za posredovanje u zapošljavanju	Izrađena procedura za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja Izrađeni izvještaji o monitoringu i evaluaciji procesa posredovanja
	Provođenje monitoringa i evaluacije posredovanja		
2.3 Unapređenje procesa posredovanja u zapošljavanju	Izrada procedure o posredovanju u zapošljavanju	Koordinator za posredovanje u zapošljavanju uz voditelje podružnica i Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku	Izrađena procedura o posredovanju u zapošljavanju Broj kompletiranih posredovanja u zapošljavanju Izrađeni izvještaji o posredovanju
	Praćenje provođenja procedure o posredovanju		
2.4 Unapređenje proces saradnje sa poslodavcima	Ažuriranje procedure za rad s poslodavcima	Sektor za posredovanje u zapošljavanju s koordinatorom za posredovanje u zapošljavanju	Ažurirna procedura za rad s poslodavcima Izrađeni izvještaji o procesu saradnje s poslodavcima
	Kreiranje procedure za ispitivanje tržišta rada	Sektor za analizu, plan, informisanje i informatiku	Kreirana procedura za ispitivanje tržišta rada Izrađeni izvještaji o ispitivanju tržišta rada
2.5 Unapređenje proces profesionalnog usmjeravanja	Moderniziranje sistema provođenja profesionalnog usmjeravanja	Sektor za posredovanje u zapošljavanju	Broj obrazovnih institucija i pojedinačnih korisnika koji su obuhvaćeni profesionalnim usmjeravanjem
2.6 Unapređenje rada s nezaposlenim licima	Ažuriranje evidencija iz oblasti nezaposlenosti i zapošljavanja	Sektor za posredovanje u zapošljavanju sa koordinatorom	Broj ažuriranih unosa u skladu sa zahtjevima Pravilnika o



		za posredovanje u zapošljavanju i podružnicama	evidencijama u oblasti zapošljavanja
--	--	--	--------------------------------------

Strateški cilj: 3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
6.1 Razvijanje sistema kontinuirane i planirane edukacije radnika	Provođenje analize potrebe za obukama	Kordinatorator za posredovanje u zapošljavanju	Izrađena procedura o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika Izrađeni planovi edukacija radnika Izrađeni izvještaji o provedenim obukama
	Izrada procedure o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika		
6.2 Uspostavljane sistema interne komunikacije	Definisanje načina protoka informacija	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove	Izrađena procedura o internoj komunikaciji Izrađeni periodični izvještaji
	Kreiranje procedure o protoku informacija		