

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

Datum: 30.09.2021.

**STRATEŠKI PLAN SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE
HERCEGOVAČKO-NERETVANSKE ŹUPANIJE - 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-neretvanskoj županiji	7
6. Analiza okruženja	9
7. Strateški cijevi i programi	11
8. Povezivanje strateškoga plana s financijskim planom	12
9. Okvir za praćenje provođenja plana i evaluaciju rezultata	13



1. UVOD

Strateško planiranje je sustavan način donošenja temeljnih odluka, određivanja smjera djelovanja i provođenja aktivnosti i mjera koje usmjeravaju organizaciju prema budućnosti. Prilikom planiranja utvrđuju se ciljevi i aktivnosti koji se žele postići, a s ciljem ostvarenja vizije. Strateško planiranje je proces koji zahtjeva kontinuirano praćenje rezultata te se isti se odnosi na postavljene ciljeve.

Organizacija procesa strateškoga planiranja počinje utvrđivanjem strateškoga okvira, odnosno definiranjem izjave o viziji i misiji, ali i definiranjem strateških ciljeva. Najprije se utvrđuju opći ciljevi, a zatim posebni i na kraju način ostvarenja. Također, definiraju se pokazatelji uspješnosti, koji omogućavaju praćenje i mjerenje uspješnosti, postizanja utvrđenih ciljeva. Proces praćenja provodi se sustavno kroz razdoblje, tj. 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 integrirani skup strateških i operativnih ciljeva, ali i aktivnosti pa su isti nužni kako bi se u iduće tri godine ostvarili željeni rezultati. On pomaže Službi da fokusira svoju viziju i prioritete u odnosu na promjenjivu okolinu i istovremeno omogućava da svi radnici Službe rade na ostvarenju tih ciljeva.

Strateški plan poslužit će kao: osnova za izradu godišnjih planova rada, koji detaljnije definiraju odgovornost za izvršenje plana, zatim rokove, potrebne resurse i eventualne organizacijske i operativne korake, a iste je nužnu uraditi kako bi se postigli ciljevi definirani planom.

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

Služba za zapošljavanje HNŽ-HNK registrirana je kod nadležnoga suda kao javna ustanova, a čiji su poslovi od posebnog društvenoga interesa. Ti poslovi su utvrđeni Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Odlukom o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanske županije te Statutom Službe.

Njihov sadržaj osobito se odnosi na: vođenje evidencije na području zaposlenosti i zapošljavanja, informiranje nezaposlenih i drugih osoba o mogućnosti zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, rješavanje prava temeljem nezaposlenosti, posredovanje u zapošljavanju u inozemstvu i zapošljavanje stranaca, provođenje međunarodnih konvencija i međunarodnih sporazuma u području zapošljavanja, organiziranje profesionalnoga usmjeravanja i stručnoga osposobljavanja nezaposlenih osoba, praćenje demografskih kretanja na ovom području, nadalje, donošenje programa i planova za ostvarivanje utvrđene politike zapošljavanja, suradnju s obrazovnim ustanovama sa željom usklađivanja obrazovnih programa s kadrovskim potrebama poslodavaca.

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

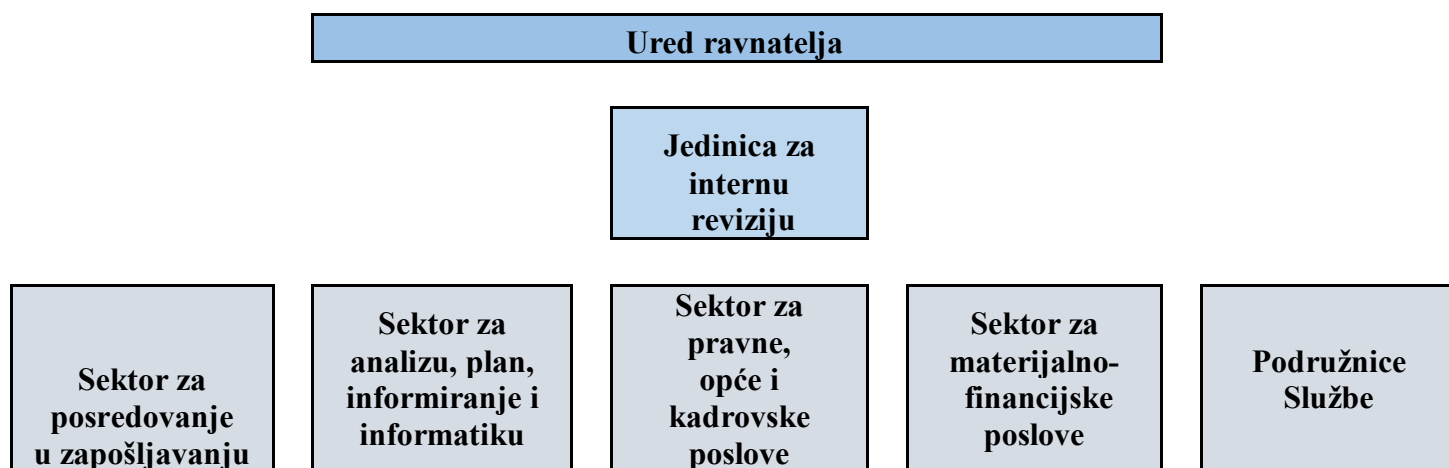
Služba za zapošljavanje u našoj Županiji formalno je utemeljena donošenjem Odluke o osnivanju Službe za zapošljavanje Hercegovačko-neretvanske županije broj: 02-01-VI-036/02



od 28. 3. 2002. godine („Službene novine HNŽ/HNK” broj 2/02), ali je iz više razloga praktično s radom počela 1. srpnja 2003. godine.

Služba djeluje na području sljedećih općina: Čapljina, Čitluk, Jablanica, Konjic, Neum, Prozor-Rama, Ravno i Stolac gdje ima svoje organizacijske dijelove - podružnice, a 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 osoba („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 mirovinskom i invalidskom osiguranju („Službene novine FBiH”, broj 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06 i 04/09),
- Zakon o javnim nabavama („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.
- Pravilnik o unutarnjem 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. god.



- Pravilnik o evidencijama u oblasti zapošljavanja („Službene novine Federacije BiH”, broj 74/18 i 90/20)
- Pravilnik o uredskom 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 sustav 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 proračunima 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 radu vodi preporukama i ciljevima i drugih dokumenata i strategija. Strategija zapošljavanja FBiH 2009.-2013. god. kao svoje ciljeve navodi i stimuliranje rasta, zapošljavanja i poboljšavanja kvalitete radnih mjesta, unaprjeđenje usklađenosti ponude s potražnjom na tržištu rada, usklađivanje obrazovanja i obuka novim zahtjevima tržišta rada, jačanje institucionalnih kapaciteta i socioekonomskog dijaloga u sektoru zapošljavanja. U svibnju 2021. godine, Vlada FBiH je prihvatila te je Parlamentu FBiH na razmatranje i konačno usvajanje, uputila Strategiju zapošljavanja u Federaciji BiH za razdoblje od 2021. do 2027. godine. Strategija ima četiri osnovna strateška cilja kojima će se težiti u cilju promoviranja punoga, produktivnoga i slobodno izabranoga zaposlenja. Prvi je povećati osobnu zapošljivost i unaprijediti usklađenost vještina sa zahtjevima tržišta rada. Drugi je cilj promovirati kapacitet poduzeća u privatnom sektoru za otvaranje formalnih radnih mjesta. Treći cilj je osigurati uključivanje osoba u nepovoljnom položaju na tržište rada i četvrti osnažiti upravljanje tržištem rada i povećati kapacitete za provođenje politike.

Reformskom agendom za BiH za razdoblje 2015.-2018. god. tržište rada je prepoznato kao jedna od šest prioritarnih oblasti u kojima je potrebno provesti temeljne reforme. Donesen je akcijski plan za realizaciju Reformske agende, koji je sadržavao i precizno definirane aktivnosti i njihovu realizaciju. Navedeni plan 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 definiranih kroz zajedničku Reformsku agendu za razdoblje 2015.-2018. god. Ključne reformske politike definirane u dokumentu su podijeljene u četiri oblasti: održiv



i ubrzan ekonomski rast, reforma javnih poduzeća, reforma zdravstvenoga sektora, reforma obrazovnog sustava i tržišta rada i na koncu digitalna transformacija.

U travnju 2021. godine usvojena je Strategije razvoja Federacije BiH 2021.-2027. godine. Nadalje, definirana je vizija razvoja Federacije BiH kroz pet ključnih strateških ciljeva koji će se implementirati putem definiranih 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, održiv okolišni razvoj gdje je posebna pozornost posvećena zaustavljanju negativnih trendova u okolišu, učinkovit razvoj infrastrukture koji kroz razvoj ekonomije i društva zahtijeva izgradnju i održavanje transportne, telekomunikacijske, energetske i komunalne infrastrukture zatim djelotvorne, transparentne i odgovorne javne institucije, koje su utemeljene na vladavini prava, i primjerene potrebama zemlje.

Strategija rasta EU-Europa 2020. god. pretpostavlja konkretne ciljeve koje treba ostvariti u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, korištenju energije i inovacijama. Isti predstavlja tri uzajamno nadopunjavajući prioriteta:

- pametan rast: razvoj ekonomije temeljene na znanju i inovacijama;
- održiv rast: promoviranje resursno efikasne „zelene” i konkurentnije ekonomije;
- 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 utjecati 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, a pri tome uzima u obzir postavljenje ciljeve i poduzimanje potrebnih radnji s ciljem smanjenja rizika.

Iz nabrojanih razloga Služba je izgradila i redovno ažurira registar rizika te isti predstavlja pregled utvrđenih rizika, potrebnih aktivnosti, odnosno kontrola koje će smanjiti posljedice rizika, osoba zaduženih za provođenje određenih aktivnosti i rokove za njihovo provođenje. 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 osobama;
- provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, profesionalne obuke i prekvalifikacije;
- ostvarivanje zakonskih prava po osnovu privremene nezaposlenosti;
- informiranje zainteresiranih strana o stanju u oblasti zapošljavanja;
- ostvarivanje prava na rad.

VIZIJA

SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE HERCEGOVAČKO NERETVANSKE ŽUPANIJE (KANTONA)

Vizija je da postati ugledna i utjecajna institucija, koja će imati dominantnu ulogu u posredovanju pri zapošljavanju, i provoditi učinkovite mjere, a s ciljem materijalne i socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba.

5. STANJE NA TRŽIŠTU RADA U HERCEGOVAČKO-NERETVANSKOJ ŽUPANIJI

Tržište rada Hercegovačko-neretvanske županije 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 Županije. Strukturu nezaposlenih osoba prevladavaju KV radnici (32,95%), zatim osobe sa SSS (32,40%) te nekvalificirane osobe (19,80%). Od ukupnoga broja nezaposlenih postotak visokoobrazovanih osoba je 14,40%¹.

¹ Podaci na dan 31. 12. 2020. godine.



Kretanje broja nezaposlenih osoba u zadnjih deset godina u HNŽ-u (2011.-2020.) vidljiv je iz sljedeće tablice:

PODRUŽNICA	BROJ NEZAPOSLENIH OSOBA 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-neretvanske županije i njezinih općina. Procjene stope zaposlenosti i nezaposlenosti treba uzeti sa zadržkom iz više razloga: broj radno sposobnoga stanovništva je procjena, a u njoj su sadržane i kategorije učenika, studenti, korisnici povlaštenih mirovina i sl., a u broju nezaposlenih osoba je sadržan značajan udio onih osoba koje ne traže aktivno posao, koriste status nezaposlene osobe za ostvarivanje nekih drugih prava i sl.

OPIS	Radno aktivno stanovništvo	Zaposlene osobe	Nezaposlene osobe	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 HNŽ	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 naše Županije 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 aktivnoga stanovništva iznosi 9,70%.

COVID-19 pandemija u 2020. godini je prekinula pozitivne trendove i utjecala je na pad gospodarske djelatnosti pa samim time i na povećanje stope nezaposlenost. Tržište rada na području FBiH i HNŽ-a karakterizira i postojanje sive ekonomije, ali i nedovoljna usklađenost programa obrazovnih institucija s potrebama tržišta rada te se kao razvojna potreba definira i potreba za većom sinergijom Službe za zapošljavanje, obrazovnih institucija i gospodarstva u kontekstu modifikacije i/ili uvođenja novih obrazovnih modula (zanimanja) u obrazovni sustav, vođenja evidencije, ali i sprečavanja rada na crno.

6. ANALIZA OKRUŽENJA

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

Snage	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> • Sudjelovanje u međunarodnim suradnjama 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepostojanje monitoringa i evaluacije procesa i programa • Nepostojanje strateškoga pristupa odnosima s javnošću • Nepostojanje strateškoga pristupa razvoju ljudskih resursa • Nedovoljan stupanj suradnje s poslodavcima

² SWOT analiza je kvalitativna analitička metoda koja kroz četiri čimbenika 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.



<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje novih metodologija u radu s nezaposlenim osobama • Redovno usklađivanje internih akata sa zakonskom regulativom • Pobołjšavanja infrastrukturnih uvjeta rada • Dobra suradnja sa Źupanijskim, federalnim i drŹavnim institucijama • Prepoznata vrijednost i uloga interne revizije • Dobro upravljanje finansijskim resursima • Uspostavljanje sustava finansijskoga upravljanja i kontrole (FUK) • Prepoznat značaj i potreba razvijanja metodologije suradnje s poslodavcima • Ulaganje u informacijsku tehnologiju • Unaprjeđivanje informacijskoga sustava 	<ul style="list-style-type: none"> • Nedovoljno razvijena suradnja 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 SluŹbe • Manjak mogućnosti kreiranja vlastitih programa podrške nezaposlenim osobama • Nepostojanje kriznih planova
Prilike	Prijetnje
<ul style="list-style-type: none"> • Postoji trend povećanja zaposlenosti u Źupaniji • U tijeku je izmjena zakonske regulative, a istom se može smanjiti fiktivna nezaposlenost • Dostupnost EU fondova i drugih izvora financiranja projekata i programa • Iskazana spremnost šire društvene zajednice za sudjelovanje u aktivnostima, a kojima je cilj smanjenje nezaposlenosti • Međunarodni sporazumi • Rast i razvoj gospodarstva 	<ul style="list-style-type: none"> • Neusklađenost obrazovnoga sustava s potrebama tržišta rada • Postoji trend iseljavanja aktivne radne snage • Nepotpuna i neadekvatna zakonska regulativa • Veliki broj registriranih nezaposlenih osoba • Politička nestabilnost • Tranzicijska ekonomija • Nedovoljna suradnja među institucijama • Poremećaji na tržištu rada zbog nepredvidivih okolnosti (primjer pandemija COVID-19 virusa)

7. STRATEŠKI CILJEVI I PRIORITETI

Strateški ciljevi i prioritet SluŹbe za zapošljavanje HNŹ-HNK su temeljeni na rezultatima prethodno provedenih analiza. Na temelju toga Strateškoga plana bit će izrađivani godišnji planovi rada SluŹbe, 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 kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe* operacionalizira se kroz osam prioriteta. Pravilno planiranje, praćenje i monitoringa aktivnosti su ključni u postizanju kvalitetnih rezultata poslovnih procesa. Procesi trebaju biti jasno opisani i temeljeni na zakonskoj regulativi i internim aktima. Potonji trebaju biti redovno ažurirani sukladno s novim potrebama i zahtjevima aktivnosti Službe. Također, modernizacija infrastrukture i informacijskih alata trebaju pratiti promjene u načinima odvijanja poslovnih aktivnosti. Financijsku stabilnost treba održavati kroz sljedeće elemente: financijska kontrola, planiranje i praćenje tijekom novčanih sredstava.

Strateški cilj	Prioriteti
1. Poboljšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe	1.1. Unaprjeđenje uloge interne revizije
	1.2. Poboljšanje procesa strateškoga planiranja Jedinice interne revizije
	1.3. Poboljšanje praćenja provedbe preporuka Jedinice interne revizije
	1.4. Unaprijediti postojeći informacijski sustav
	1.5. Poboljšati interne akte Službe s ciljem unaprjeđenja poslovnih procesa
	1.6. Unaprijediti infrastrukturne uvjete rada, u skladu s moderniziranim načinom poslovanja
	1.7. Jačanje unutarnje financijske kontrole
	1.8. Osiguranje sredstava za funkcioniranje Službe

Strateški cilj 2: *Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije Službe* operacionalizira se kroz šest prioriteta. Brze promjene u potrebama tržišta rada zahtijevaju primjenu učinkovitijih radnih procesa u oblasti posredovanja u zapošljavanju. Neophodno je poboljšati modele suradnje s poslodavcima, obrazovnim sustavom i nezaposlenim osobama 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 financijske podrške pri zapošljavanju.

Strateški cilj	Prioriteti
2. Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije Službe	2.1. Razvijanje sustava za monitoring i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja
	2.2. Razvijanje sustava za monitoring i evaluaciju procesa posredovanja u zapošljavanju



	2.3. Unaprjeđenje procesa posredovanja u zapošljavanju
	2.4. Unaprjeđenje proces suradnje s poslodavcima
	2.5. Unaprjeđenje proces profesionalnoga usmjeravanja
	2.6. Unaprjeđenje rada s nezaposlenim osobama

Strateški cilj 3: *Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa* operacionalizira se kroz dva prioriteta, odnosno stalne promjene i poboljšanje poslovnih procesa istovremeno zahtjeva i ulaganja u obuke te povećanje vještina kod svih radnika Službe. Jasno utvrđeni i opisan procesi komunikacije i protoka informacija značajno olakšavaju i povećavaju učinkovitost rada pa time se smanjuju mogućnost pogrešaka u radu i rizika.

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

8. POVEZIVANJE STRATEŠKOG PLANA S FINACIJSKIM PLANOM

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

Iznos financijskih sredstava za realizaciju Strateškog plana 2021.-2023. je planiran Financijskim planom Službe za zapošljavanje HNŹ/HNK za tekuću godinu sukladno Zakonu o Proračunima u FBiH i Dokumentu okvirnoga proračuna za razdoblje od tri godine (2021.-2023.).

9. OKVIR ZA PRAĆENJE PROVOĐENJA PLANA I EVALUACIJU REZULTATA

Sustav praćenja izvršenja aktivnosti definiranih strateškim planom omogućava redovan uvid u tijek realizacije aktivnosti, osmišljavanje i uvođenje korektivnih mjera, pravovremeno preispitivanje indikatora i očekivanih rezultata i u konačnici donošenje odluka. Praćenje i evaluacija provodit će se polugodišnje i godišnje od strane zaduženih osoba. Ako se pokažu značajna odstupanja u ispunjenju ili u slučaju nastalih smetnji u realizaciji, tada se daje prijedlog izmjene i dopune strateškoga plana, a s tim i godišnjega programa rada koji ide na usvajanje.

Strateški cilj: 1. Poboljšati kvalitetu i pouzdanosti procesa Službe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
1.1. Poboljšanje procesa strateškoga planiranja Jedinice interne revizije i unaprjeđenje uloge interne revizije	Donošenje Studije rizika, donošenje Strateškoga plana IR i Godišnjeg plana na temelju Studije rizika.	Jedinica interne revizije	Izrađena Studija rizika Jedinice interne revizije. Dokumentiranje procjena rizika. Postotak (%) obavljenih revizija u odnosu na plan Broj pruženih savjetodavnih usluga Broj revizija na zahtjev
	Provođenje revizija sukladno Godišnjem planu, a uz suglasnost ravnatelja Službe.		
	Provođenje <i>ad hoc</i> revizija prema nalogu ravnatelja 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.	Jedinica interne revizije	Uspostavljena baza podataka o preporukama. Izrađena izvješća o praćenju preporuka.
	Kontinuirano praćenje provođenja datih preporuka.		
	Izrada izvješća o praćenju preporuka.		
	Izrada polugodišnjeg i godišnjeg izvješća o radu.		Broj dostavljenih izvještaja.



	Dostavljanje izvješća Jedinice interne revizije ravnatelju.		
	Suradnja s Centralnom harmonizacijskom jedinicom Federalnoga ministarstva financija i Uredom za reviziju institucija u Federaciji BiH u razmjeni izvještaja, dokumentacije i mišljenja.		
	Izrada Izvješća za Centralnu harmonizacijsku jedinicu Federalnoga ministarstva financija o revizijama iz prethodne godine.		
	Izrada Mišljenja interne revizije o sustavu financijskoga upravljanja i kontrola za revidirana područja u okviru Izjave o fiskalnoj odgovornosti.		
1.3. Unaprjeđenje postojećega informacijskoga sustava	Izrada modula za praćenje individualnoga savjetovanja nezaposlene osobe.	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku i podružnice Službe.	Izrađen modul za praćenje individualnoga savjetovanja nezaposlene osobe. Izrađena periodična izvješća o individualnom savjetovanju nezaposlenih osoba.
	Izrada modula za praćenje posredovanja u zapošljavanju.		Izrađen modul za praćenje posredovanja u zapošljavanju. Izrađena periodična izvješća o posredovanju u zapošljavanju.



	Uvođenje novih funkcionalnosti u informacijski sustav.		Uvedene nove mogućnosti u informacijskom sustavu.
	Povećanje pristupa informacijama korisnicima usluga Službe.		Nove informacije postavljene na mrežnoj stranici Službe i zonama za korisnike usluga. Izrađena procedura o ažuriranju mrežne stranice.
	Redovno ažuriranje baze podataka propisanih evidencija.		Broj novih unosa u bazu podataka evidencija. Broj brisanih osoba iz baze podataka evidencija.
1.4. Pobołjšati interne akte Službe s ciljem unaprjeđenja poslovnih procesa	Unaprjeđenje sustava arhivskoga poslovanja.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Opremljene arhivske prostorije. Uveden sustav elektroničko 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, a u skladu s moderniziranim načinom poslovanja	Renoviranje i prilagodba radnih prostora Službe.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Broj prilagođenih prostora.
	Administrativno uređenje vlasničkih prava nad prostorima Službe.		Broj uknjiženih prostora.
1.6. Jačanje unutarnje financijske kontrole	Izrada i ažuriranje mape poslovnih procesa.	Kordinator za financijsko upravljanje i kontrolu.	Strategija upravljanja rizicima.
	Izrada i dopuna registra rizika.		Registar rizika.
	Provođenje internih kontrola i praćenje i procjena sustava.		Mapa poslovnih procesa.
	Izrada Godišnjeg izvješća o funkcioniranju sustava.		Liste odgovornosti u provođenju procesa.



	Financijskog upravljanja i kontrole.		
1.7. Osiguranje sredstava za funkcioniranje SluŹbe	Ostvarivanje prava nezaposlenih osoba iz materijalno-socijalne sigurnosti i blagovremena isplata istih-	Sektor za materijalno-financijske poslove.	Broj korisnika prava i iznos potrebnih sredstava.
	Kontinuirano praćenje i primjena zakonskih propisa zatim unapređenje kvalitete materijalno-financijskoga poslovanja i načina izvještavanja.	Sektor za materijalno-financijske poslove.	Izrađen financijski plan. Izrađena izvješća.
	Planiranje i provođenje javnih nabava.	Sektor za materijalno-financijske poslove uz Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Izrađen plan javnih nabava. Broj provedenih javnih nabava. Urađene korektivne mjere.

Strateški cilj: 2. Povećati značaj posredovanja u zapošljavanju kao ključne funkcije SluŹbe			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
2.1. Razvijanje sustava 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.	Definirani indikatori za praćenje APZ.
			Izrađena baza podataka.
	Provođenje monitoringa i evaluacije mjera APZ-a		Educirano osoblje za provođenje evaluacije.
			Izrađena procedura za monitoring i evaluaciju.
			Izrađeni izvještaji o monitoringu i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja.



2.2. Razvijanje sustava 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. Unaprjeđenje procesa posredovanja u zapošljavanju	Izrada procedure o posredovanju u zapošljavanju.	Koordinator za posredovanje u zapošljavanju uz voditelje podružnica i Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku.	Izrađena procedura o posredovanju u zapošljavanju. Broj kompletiranih posredovanja u zapošljavanju. Izrađena izvješća o posredovanju.
	Praćenje provođenja procedure o posredovanju.		
2.4. Unaprjeđenje proces suradnje s poslodavcima	Ažuriranje procedure za rad s poslodavcima.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju s koordinatorom za posredovanje u zapošljavanju.	Ažurirana procedura za rad s poslodavcima. Izrađena izvješća o procesu suradnje s poslodavcima.
	Kreiranje procedure za ispitivanje tržišta rada.	Sektor za analizu, plan, informiranje i informatiku.	Kreirana procedura za ispitivanje tržišta rada. Izrađena izvješća o ispitivanju tržišta rada.
2.5. Unaprjeđenje proces profesionalnog usmjeravanja	Moderniziranje sustava provođenja profesionalnoga usmjeravanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju.	Broj obrazovnih institucija i pojedinačnih korisnika koji su obuhvaćeni profesionalnim usmjeravanjem.
2.6. Unaprjeđenje rada s nezaposlenim osobama	Ažuriranje evidencija iz oblasti nezaposlenosti i zapošljavanja.	Sektor za posredovanje u zapošljavanju s koordinatorom za	Broj ažuriranih unosa u skladu sa zahtjevima Pravilnika o



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

Strateški cilj: 3. Uspostaviti strateški pristup razvoju ljudskih resursa			
Strateški prioritet	Mjere	Nositelji aktivnosti	Indikatori
3.1. Razvijanje sustava kontinuirane i planirane edukacije radnika	Provođenje analize potrebe za obukama.	Kordinator za posredovanje u zapošljavanju.	Izrađena procedura o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika. Izrađeni planovi edukacija radnika. Izrađena izvješća o provedenim obukama.
	Izrada procedure o kontinuiranoj i planiranoj edukaciji radnika.		
3.2. Uspostavljanje sustava interne komunikacije	Definiranje načina protoka informacija.	Sektor za pravne, opće i kadrovske poslove.	Izrađena procedura o internoj komunikaciji. Izrađena periodična izvješća.
	Kreiranje procedure o protoku informacija.		