

STRATEŠKI PLAN

MINISTARSTVA RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

za razdoblje od 2013. – 2015.

SVIBANJ 2012.

STRATEŠKI PLAN MINISTARSTVA RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

Uvodni dio

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava na jednom mjestu objedinjava sva prava vezana uz zapošljavanje, radne odnose i mirovinsko osiguranje. Osim poslova iz djelokruga rada i mirovina, ministarstvo aktivno sudjeluje u predlaganju i izradi mjera, aktivnosti i strategija u uređenju radnih odnosa, zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, smanjivanju broja radnih sporova, rješavanju problema strukturne i prostorne neusklađenosti između ponude i potražnje za radnom snagom, podizanju ukupne razine ekonomske aktivnosti stanovništva i potražnje za radom, smanjivanju negativnih utjecaja socijalnih davanja na motivaciju za rad, sustavnom smanjivanju velikih regionalnih nejednakosti u području zapošljavanja, jačanju kapaciteta i kompetencija institucija na tržištu rada (HZZ-a, lokalnih partnerstva za zapošljavanje te samog ministarstva), uređenju sustava obveznog i dobrovoljnog mirovinskog i socijalnog osiguranja, podizanju razine socijalnog dijaloga na svim razinama te sudjelovanja u pripremi i provedbi programa i projekata iz programa Europske unije i ostalih oblika međunarodne pomoći.

Ministarstvo s novim ustrojstvom ima mogućnost aktivno, s drugim nadležnim tijelima, sudjelovati u predlaganju ukupnih mjera i strategija temeljem kvalitetnih analiza stanja, potreba i trendova. Radi se o novom opsegu posla koji se nije do sada obavljao u Ministarstvu, tek manjim dijelom u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje. Cilj nam je otvoriti prostor HZZ-u za aktivnije bavljenje nezaposlenim osobama (od evidencije do pripreme i aktivacije za otvoreno tržište rada) te posebno važno i za aktivniji pristup poslodavcima u traženju mogućnosti za novo zapošljavanje. Novo Ministarstvo omogućit će provođenje neophodnog preustroja HZMO-a, s ciljem njegove racionalizacije i prilagodbe potrebama sustava ulaskom u Europsku uniju. Novi djelokrug poslova omogućit će kvalitetniju koordinaciju i suradnju nadležnih tijela.

Ustroj:

Uprava za rad i tržište rada

Uprava za mirovinsko osiguranje

Uprava za koordinaciju programa i projekata EU u području rada i socijalne sigurnosti

Samostalna služba drugostupanjskoga postupka u mirovinskom osiguranju

Samostalna služba za socijalno partnerstvo

Samostalni odjel za međunarodnu suradnju

Tajništvo ministarstva

Kabinet ministra

Organizacijska klasifikacija:

0x000 - **Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava**

0X020 - Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

0x025 - Hrvatski zavod za zapošljavanje

0x030 - Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

0x045 - Središnji registar osiguranika

VIZIJA

Zaštititi i jačati prava radnika, nezaposlenih i umirovljenika kroz sustav socijalnog dijaloga

MISIJA

Povećati konkurentnost radne snage i osigurati socijalnu sigurnost u starosti, afirmirati vrijednost i dostojanstvo rada, promicati važnost ulaganja u ljudski kapital kroz obrazovanje i stjecanje novih vještina, osigurati prilagođen sustav obrazovanja i osposobljavanja u skladu sa zahtjevima tržišta rada i zalagati se za jednake mogućnosti i olakšavanje pristupa tržištu rada marginaliziranim društvenim skupinama i kategorijama stanovništva

CILJEVI

Opći cilj 1. Povećati mogućnosti zapošljavanja

Posebni cilj 1.1. Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu

Posebni cilj 1.2. Osigurati radnu i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom

Posebni cilj 1.2.3. Utvrđivanje modela sufinanciranja radnih centara

Opći cilj 2. Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost

Posebni cilj 2.1. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju

Posebni cilj 2.2. Razvijati socijalni dijalog na svim razinama

Posebni cilj 2.3. Stvoriti učinkovit i optimalan sustav zaštite zdravlja radnika

Posebni cilj 2.4. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba

Opći cilj 3. Dostojna starost

Posebni cilj 3.1. Cjelovito usklađenje sustava generacijske solidarnosti

Posebni cilj 3.2. Osiguranje provedbe i unapređenje mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti

Posebni cilj 3.3. Unapređenje sustava kapitalizirane štednje

Posebni cilj 3.4. Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unapređenje poslovnih procesa

Posebni cilj 3.5. Koordinacija sustava socijalne sigurnosti

Opći cilj 4.: Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova

Posebni cilj 4.1. Pravovremena priprema i provedba Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora

Posebni cilj 4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrednovanja

Posebni cilj 4.3. Učinkovito financijsko upravljanje OP RLJP

OPĆI CILJ 1. POVEĆATI MOGUĆNOSTI ZAPOSŁJAVANJA

Konkurentno tržište rada moguće je ostvariti povećanjem sudjelovanja na tržištu rada nezaposlenih, neaktivnih ili osoba koje su dugo izvan svijeta rada putem jačanja njihovih kompetencija, stručnih znanja i vještina potrebnih gospodarstvu. Treba podizati stupanj zapošljivosti radne snage i njihovu prostornu i profesionalnu mobilnost kako bi se skratili periodi nezaposlenosti i neaktivnosti. Stoga je važno provoditi istraživanja o budućim potrebama na tržištu rada, razvijati institucije na tržištu rada te lokalna partnerstva kao ključne generatore politika krojenih prema potrebama lokalnog gospodarstva. Posebno je važno jačati institucionalne kapacitete svih sudionika na tržištu rada kako bi se aktivnosti u provedbi mjera politika tržišta rada projektno koncipirale i za to iskoristila sredstva Europske unije.

Politika zapošljavanja ima snažan utjecaj na gospodarstvo zemlje. Borba protiv nezaposlenosti i nastavak provedbi reforme tržišta rada zahtijeva fokusiranje na poticanje zapošljivosti i aktivnosti koje su usmjerene na skraćivanje razdoblja nezaposlenosti te kontinuirano podizanje konkurentnosti i zapošljivosti radne snage. Na fleksibilnom tržištu rada potrebno je privući i zadržati što više ljudi u aktivnosti, pospješiti prilagodljivost radnika i poduzeća te povećati ulaganja u ljudski kapital kroz bolju edukaciju radi stjecanja novih vještina za tržište rada.

Neophodno je pomoći nezaposlenima da se ponovno zaposle, da uđu u sustav obrazovanja radi stjecanja znanja i vještina kako bi se podigla razina njihove zapošljivosti i što brže uključenje u svijet rada te pomoći zaposlenim radnicima da zadrže svoj posao. Samo konkurentna radna snaga može utjecati na razvoj tvrtke i gospodarstva u cjelini radi stvaranja nove vrijednosti, a samim time i novih radnih mjesta.

Ulaganje u ljudske resurse ključno je za mobilnost i prilagodljivost radnika te je potrebna veća uključenost radne snage u obrazovanje bez obzira na dob. Potrebno je stvarati nova radna mjesta kroz ulaganje u razvoj i istraživanje, javne radove, smanjenje troškova proizvodnje koji nisu vezani uz troškove radne snage, zadržavati radnike u „aktivnosti“ i obeshrabriti rani odlazak u mirovinu.

Posebno treba uvažavati potrebe regionalnih dionika na tržištu rada jačanjem lokalnih partnerstava za zapošljavanje koja potiču lokalni razvoj i poboljšano javno upravljanje.

Hrvatski zavod za zapošljavanje ima ključnu ulogu u okupljanju dionika koji mogu utjecati na rješavanje problema strukturne i dugotrajne nezaposlenosti. Zavod mora odgovoriti na izazove u gospodarstvu, nositi se s brzim promjenama i ranjivošću tržišta rada, s prilivom tražitelja posla i njihovim potrebama, s povećanim zahtjevima poslodavaca za konkurentnom radnom snagom te izazovima restrukturiranja tvrtki. Zavod mora osigurati bolje i brže usluge poslodavcima, efikasno pratiti promjene i potrebe na tržištu rada te reagirati na njih.

Neophodno je pažljivo praćenje trendova u zapošljavanju kako bi se na vrijeme poduzele odgovarajuće mjere i nastavile provoditi smjernice za rast i zapošljavanje, odnosno kako bi se ograničio porast nezaposlenosti i ublažili socijalni učinci na društvo.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava preuzet će partnersku ulogu, zajedno s Ministarstvom obrazovanja, znanosti i sporta te Ministarstvom regionalnog razvoja i

fondova Europske unije, u postupku koordinacije provedbe i razvoja Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira radi uređenja sustava kvalifikacija u Republici Hrvatskoj i njegovog povezivanja s potrebama tržišta rada.

Posebni cilj 1.1. Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu

Konkurentno tržište rada moguće je ostvariti povećanjem sudjelovanja na tržištu rada nezaposlenih, neaktivnih ili osoba koje su dugo izvan svijeta rada jačanjem njihovih kompetencija te stručnih znanja i vještina potrebnih gospodarstvu. Time ćemo postići i veću stopu zaposlenosti jer samo radna snaga koja ima znanja i vještine može naći svoje mjesto u poduzećima. Među nezaposlenima velik je broj osoba koje su dugo nezaposlene, a što nezaposlenost duže traje sve manje mogu konkurirati za slobodna radna mjesta u gospodarstvu. Takve su osobe za poslodavce neprihvatljive jer ne mogu nositi razvoj poduzeća, a jedino razvoj poduzeća može generirati nova radna mjesta. Stoga je važno razvijati mjere aktivne politike zapošljavanja kojima će se povećati zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih osoba. Obrazovanje kao mjera aktivne politike može povećati zapošljivost nezaposlenih osoba i ključna je mjera, ne samo za povećanje zapošljivosti, već i za smanjenje nesrazmjera ponude i potražnje za zanimanjima na tržištu rada. Zapošljavanje kroz javne radove kao i zapošljavanje uz potpore za zapošljavanje omogućuju teže zapošljivim osobama stjecanje radnih vještina kod poslodavca te omogućuje ostanak u zaposlenosti i nakon perioda sufinanciranja.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u uvjetima gospodarske krize i nedostatka radnih mjesta priprema i osnažuje mlade osobe za ulazak na tržište rada.

Važno je također, nastaviti provoditi godišnja istraživanja o budućim potrebama na tržištu rada, razvijati institucije na tržištu rada te lokalna partnerstva kao ključne dionike generiranja mjera politika tržišta rada krojenih prema potrebama lokalnog gospodarstva. Posebno je važno jačati institucije i dionike na tržištu rada kako bi aktivnosti u provedbi mjera politika tržišta rada projektno koncipirali i za to koristili sredstva EU. Ključnu ulogu u jačanju institucije ima trening radnika Zavoda organiziran od strane internih trenera ili vanjskih predavača, razvoj informacijsko komunikacijskog sustava, uvođenje novih procedura rada, ali i suradnja s ostalim dionicima kroz održavanje konferencija, okruglih stolova, seminara te kreiranje zajedničkih projekata.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će, u postupku koordinacije provedbe i razvoja Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira, sudjelovati u pripremi normativnih akata i standarda te strateških podloga i analiza radi ostvarivanja konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva te pokretljivosti i konkurentnosti radne snage.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava bit će zaduženo za: razvijanje sustava kontinuiranog prikupljanja informacija o sadašnjim i budućim potrebama rada i potrebnih kompetencija za ostvarenje razvojnih ciljeva; prikupljanje podataka o promjenama u kompetencijama potrebnim po zanimanjima; razvoj i izradu analitičke podloge i metodologije za izradu standarda zanimanja; donošenje smjernica za razvoj standarda zanimanja i predlaganje razvoja standarda kvalifikacija s obzirom na potrebe tržišta rada; praćenje zapošljavanja osoba sa stečenim kvalifikacijama na tržištu rada te za vođenje Podregistra standarda zanimanja.

Rizici:

- Nedostatna sredstva u Državnom proračunu i proračunu lokalne samouprave
- Nedovoljno razvijen administrativni kapacitet i nedovoljan broj savjetnika pri zapošljavanju (jedan savjetnika na 700 nezaposlenih) u Zavodu
- Nedovoljno razvijen administrativni kapacitet Ministarstva

Načini provedbe postavljenog cilja:**1.1.1. Aktivne mjere politike tržišta rada**

Provođenje aktivnih mjera na tržištu rada usmjeren je u dva pravca – smanjiti nesrazmjer ponude i potražnje za zanimanjima i vještinama na tržištu rada te omogućiti lakši pristup tržištu rada teško zapošljivim osobama. To će se ostvariti kroz sufinancirano zapošljavanje teško zapošljivih osoba, zapošljavanjem najugroženijih osoba na tržištu rada u društveno korisnim poslovima, obrazovanjem za stjecanje novih zanimanja ili novih vještina, promicanjem prostorne i profesionalne mobilnosti te kroz potpore za očuvanje radnih mjesta zaposlenih kojima prijeti otpuštanje. Svaka od navedenih mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerena je prema pojedinim ciljanim skupinama tako da je važno nastaviti provoditi sve navedene mjere jer samo zajedničkom primjenom daju sinergijski učinak na tržište rada. Obrazovanjem se potiče zapošljivost osobama koje nemaju odgovarajuće kvalifikacije, znanja i vještine te se smanjuje nesrazmjer ponude i potražnje na tržištu rada, javnim radovima cilja se na najteže zapošljive osobe kako bi ih se radno motiviralo i pripremio ili za rad ili za obrazovanja u cilju stjecanja kvalifikacija, a potpore za zapošljavanje ciljaju na skupine nezaposlenih koji imaju znanja i vještine, ali i druge faktore otežanog zapošljavanja, kao što su godine života, nedostatak radnog iskustva, invaliditet i slično.

Stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa mlade osobe stječu potrebna stručna znanja, vještine i samostalnost u zvanju za koje su se školovale, zahvaljujući čemu postaju konkurentne na tržištu rada.

Mjerama aktivne politike zapošljavanje bit će obuhvaćene dugotrajno nezaposlene osobe kojih je krajem 2011. bilo 139.935 od čega je 59.852 osoba na evidenciji nezaposlenih duže od 3 godine te osobe nižeg obrazovanja, sa završenom ili nezavršenom osnovnom školom, kojih je krajem 2011. u evidenciji nezaposlenih bilo 86.018.

Mjerama će biti obuhvaćene osobe bez iskustva kojih je krajem 2011. u evidenciji nezaposlenih tijekom bilo 53.106. Mjerama će biti obuhvaćene i nezaposlene osobe u dobi iznad 50 godina života kojih je krajem 2011. bilo 81.932.

U sljedećem trogodišnjem razdoblju bit će obuhvaćeno najmanje 125.000 osoba, no planira se uključivanje ovih ciljanih skupina u mjere aktivne politike zapošljavanja i iz sredstava Europske unije (IPA i ESF) kako bi se postigla njihova bolja zapošljivost.

Rizici:

- Nedovoljan iznos osiguranih sredstava za aktivnu politiku zapošljavanja u Državnom proračunu
- Nedovoljan broj radnih mjesta za zapošljavanje osoba koje su završile obrazovanje

1.1.2. Razvoj institucija tržišta rada

Hrvatski zavod za zapošljavanje nastaviti će kontinuirano razvijati poslovnu suradnju s poslodavcima radi prepoznavanja i identificiranja njihovih potreba, na temelju čega će se kreirati nove usluge i novi kanali pružanja usluga. Usluge prema poslodavcima usmjerit će se tako da poslodavci na brz i efikasan način dođu do tražene radne snage, ali je potrebno nastaviti razvijati i usluge poslovnog savjetovanja o razvoju ljudskih potencijala kako bi se omogućilo zadržavanje zaposlenosti. Također je potrebno razvijati druge dionike na tržištu rada, posebno kroz lokalna partnerstva kako bi se ojačao bottom up pristup u kreiranju mjera i intervencija na tržištu rada i omogućile mjere prema potrebama lokalnog gospodarstva. Jedan od instrumenata razvoja lokalnog tržišta rada je i prekogranična suradnja jer omogućava kreiranje novih usluga i drugih intervencija na lokalnom tržištu rada. Akademija tržišta rada u tome će imati značajnu ulogu jer će se kroz nju obrazovati dionici tržišta rada. Kroz projekt IPA osnovat će se Akademija tržišta rada koja će raditi na unaprijeđenju vještina razvijanja politika zapošljavanja svih dionika na tržištu rada. Jednim dijelom Akademija će pokrivati obrazovanje radnika Zavoda radi jačanja njihovih kompetencija za unaprijeđenje rada sa klijentima Zavoda.

Jačanjem ljudskih kapaciteta poboljšat će se učinkovitost pružanja usluga prema poslodavcima te će se broj poslodavaca koji koriste usluge Zavoda povećati sa 20.000, koliko ih je tijekom 2011. koristilo usluge HZZ-a, na 22.000 poslodavaca u 2012., 25.000 u 2013, 28.000 poslodavaca u 2014. te 30.000 poslodavaca u 2015.

Jačanjem partnera na tržištu rada ojačat će kapaciteti dionika u partnerstvima za zapošljavanje kako bi kreirali nove projekte kroz koje će se financirati mjere aktivne politike. Tijekom trogodišnjeg razdoblja razvit će se najmanje 320 partnerskih projekata.

Planiranje svih intervencija na tržištu rada koje uključuju i usluge i mjere koje provode institucije na tržištu rada, potrebno je temeljiti na istraživanjima. Ključnu ulogu za to ima Anketa poslodavaca kroz koju se trebaju utvrditi buduće potrebe poslodavaca za zanimanjima i kvalifikacijama i identificirati poteškoće pri zapošljavanju i potencijalnim viškovima radnika. Također je potrebno nastaviti provoditi istraživanje o profesionalnim namjerama učenika završnih razreda o nastavku školovanja kako bi se detektirale namjere učenika o njihovom nastavku školovanja te informiranjem i savjetovanjem utjecalo na njihovu spremnost na upisivanje zanimanja potrebnih gospodarstvu. Značajna aktivnost je i evaluacija mjera politike tržišta rada kako bi se utvrdila učinkovitost mjera te dobile smjernice za kreiranje novim mjera ili nastavka provedbe onih koji daju odgovarajuće rezultate.

Tijekom trogodišnjeg razdoblja provodit će se godišnja istraživanja o potrebama na tržištu rada kojima će biti obuhvaćeno svake godine otprilike 15.000 poslodavaca kako bi rezultati dobiveni istraživanjem bili reprezentativni. Svake godine provodit će se istraživanje o profesionalnim namjerama učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola na uzorku od 60.000 učenika, što čini oko 85% ukupne populacija učenika završnih razreda osnovnih škola, i oko 40% učenika završnih razreda srednje škole.

Tijekom trogodišnjeg razdoblja u postupku koordinacije provedbe i razvoja Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (dalje HKO) te unutar postupka propisivanja i donošenja standarda i klasifikacija zanimanja, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će sudjelovati u donošenju propisa o HKO, sklapati odgovarajuće

koordinacijske sporazume i strateške dokumente s partnerima u provedbi HKO-a te razvijati i izrađivati analitičke podloge, strukture, metodologiju za standarde zanimanja i klasifikacije zanimanja, odnosno cjelokupni sustav za razvoj standarda zanimanja.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će s Ministarstvom obrazovanja, znanosti i sporta pratiti registre izvan HKO-a koji sadrže podatke o jedinicima ishoda učenja, standardima zanimanja i kvalifikacija, programima vrednovanja jedinica ishoda učenja i programima dodjele kvalifikacija radi njihova povezivanja i usklađivanja s Registrom HKO-a.

Rizici:

- Nedovoljno iskazan interes lokalne zajednice za uključivanje u projekte što uzrokuje smanjenje broja osoba koje će se uključivati u provođenje mjera aktivne politike tržišta rada
- Nedovoljno razvijeni administrativni i financijski potencijal u institucijama tržišta rada
- Nedovoljna sredstva u Državnom proračunu
- Nedovoljno razvijena koordinacija u provedbi HKO-a i nedovoljno iskazan interes drugih dionika u sustavu provedbe HKO-a
- Nedovoljno razvijen administrativni kapacitet Ministarstva

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Opći cilj 1. Povećati mogućnosti zapošljavanja

Posebni cilj 1.1. Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Aktivne mjere politike tržišta rada	broj osoba zaposlenih ili obrazovanih uz potpore za zapošljavanje i usavršavanje	zadržat će se isti broj teško zapošljivih osoba za čije zapošljavanje će biti isplaćena državna potpora za zapošljavanje i usavršavanje	broj	4.000	HZZ	4.100	4.600	5.300
	broj osoba uključenih u obrazovanje	povećat će se broj osoba koje će putem obrazovanja dobiti nove vještine za potrebe tržišta rada	broj	4.100	HZZ	4.900	5.900	7.000
	broj osoba zaposlenih kroz društveno koristan rad	povećat će se broj osoba koje će putem javnih radova steći radne vještine	broj	13.975	HZZ	14.000	14.950	17.200
	broj osoba uključenih u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	povećat će se broj osoba uključenih u stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	broj	10.000	HZZ	10.000	8.000	6.000
Razvoj institucija tržišta rada	broj poslodavaca koji koriste usluge HZZ-a	povećat će se broj poslodavaca koji koriste usluge HZZ-a u odnosu na broj poslodavaca koji zapošljavaju radnike prijavljene u evidenciji nezaposlenih	broj	22.000	HZZ	25.000	28.000	30.000
	broj partnerskih projekata na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini	povećanjem broja projekata na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini povećat će se broj uključenih osoba u mjere aktivne politike	broj	97	HZZ	100	100	120
	broj sudionika na obrazovanju Akademije tržišta rada i broj sati obrazovanja	povećat će se broj korisnika Akademije tržišta rada čime će se jačati dionici na tržištu rada, te ljudski resursi HZZ-a	broj	50	HZZ	150	200	250
	broj poslodavaca obuhvaćen anketom poslodavaca	zadržat će se isti broj poslodavaca obuhvaćenih anketom poslodavaca te broj vraćenih upitnika u istraživanju	broj	15.000	HZZ	15.000	15.000	15.000
	broj učenika obuhvaćen anketom o profesionalnim namjerama	zadržat će se isti broj anketiranih učenika te broj vraćenih upitnika u istraživanju	broj	60.000	HZZ	60.000	60.000	60.000
	broj preporuka nakon evaluacije mjera aktivne politike o nastavku ili redizajnu pojedine mjere	godišnja evaluacija i broj preporuka	broj	0	HZZ	10	10	10
	broj normativnih akata, standarda, strategija	sudjelovanje u izradi Zakona o HKO, koordinacijskog sporazuma partnera u provedbi, strategije provedbe, izrade standarda i popisa pojedinačnih zanimanja prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja NKZ 10	broj	0	MRMS	4	4	4

Opći cilj 1. Povećati mogućnosti zapošljavanja

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
1.1. Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu	Postotak povećanja zapošljavanja osoba uključenih u mjere tržišta rada 12 mjeseci nakon intervencije, odnosno nakon obrazovanja	Zadržati broj osoba koje su ostale u zapošljavanju nakon razdoblja sufinanciranja te povećati broj osoba koje se zapošljavaju nakon obrazovanja	%	30% osoba se zaposli 12 mjeseci nakon obrazovanja	HZZ	70	70	70

TABLICA PROCJENE RIZIKA

OPĆI CILJ Povećati mogućnosti zapošljavanja

Posebni cilj	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno	Način ostvarenja	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost
Posebni cilj 1.1. Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu	Nedostatna sredstva u Državnom proračunu i proračunu lokalne samouprave	3	3	9	1.1.1. Aktivne mjere politike tržišta rada	Nedovoljan iznos osiguranih sredstava za APZ u Državnom proračunu	3	3
						Nedovoljan broj radnih mjesta za zapošljavanje osoba koje su završile obrazovanje	2	2
	Nedovoljno razvijen administrativni kapacitet i nedovoljan broj radnika u Zavodu i drugim institucijama tržišta rada	3	2	6	1.1.2. Razvoj institucija tržišta rada	Nedovoljno iskazan interes lokalne zajednice za uključivanje u projekte što uzrokuje smanjenjem broja osoba koje će se uključivati u provođenje mjera aktivne politike tržišta rada	3	2
	Nedovoljno razvijena koordinacija u provedbi HKO-a i nedovoljno iskazan interes drugih dionika u sustavu provedbe HKO-a Nedovoljno razvijen administrativni kapacitet Ministarstva					Nedovoljno razvijeni administrativni i financijski potencijal u institucijama tržišta rada	3	2

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA

R.b.	Posebni cilj	Šifra	Novi program u državnom proračunu	Ustrojstvena jedinica	R.b.	Način ostvarenja posebnog cilja	Šifra	Potprogrami (A,K,T)
1.1.	Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu	3301	Aktivna politika tržišta rada	Hrvatski zavod za zapošljavanje	1.1.1.	Aktivne mjere politike tržišta rada	A689023	Aktivna politika zapošljavanja
							A689027	Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015
							A689016	Profesionalno usmjeravanje, informiranje i zadržavanje postojeće zaposlenosti
							K813009	IPA-Komponenta IV-Prioritet 1-Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada
							T813010	IPA-Komponenta IV-Prioritet2-Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada
							K813011	IPA-Komponenta IV-Prioritet4-Tehnička pomoć
				Hrvatski zavod za zapošljavanje	1.1.2.	Razvoj institucija tržišta rada	A689013	Administrativni i upravni poslovi
							K813000	Opremanje HZZ
							K813001	Informatizacija HZZ
							K813002	Obnova voznog praka HZZ
							K813003	Poslovne zgrade u HZZ
							T813008	Akademija tržišta rada HZZ-a
							T813014	Priprema Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za EURES
							T813015	Razvoj vještina i znanja za poboljšanje uvjeta na tržištu rada
							T813016	Program PROGRESS Projekti poticanja ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada

Posebni cilj 1.2. Osigurati radnu i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom

Ovaj posebni cilj provodi Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: Fond). Fond je javna ustanova, osnovana uredbom Vlade Republike Hrvatske 2003., čija je temeljna zadaća ispunjenje osnovnog cilja Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu: Zakon - NN 143/02 i 33/05), a to je da se kroz niz aktivnosti potiču poslodavci, prvenstveno na otvorenom tržištu rada, da zapošljavaju osobe s invaliditetom. Djelatnost Fonda je: provođenje politike razvitka i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, financiranje ili sufinanciranje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i radnih centara, isplate novčanih poticaja, financiranje ili sufinanciranje programa i projekata za poticanje zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom, nadzor ostvarivanja prava na novčani poticaj i korištenje drugih sredstava Fonda te drugi poslovi predviđeni Uredbom o osnivanju Fonda i Statutom Fonda.

Rizici:

- Nezainteresiranost poslodavaca za korištenjem poticaja
- Nedostatak sredstava namijenjen provođenju aktivne politike zapošljavanja na državnoj razini
- Nedostatak zakonske regulative

Načini provedbe postavljenog cilja:

1.2.1 Uključivanje osoba s invaliditetom u profesionalnu rehabilitaciju

Pravo na rad je jedno od osnovnih ljudskih prava zagwarantiranih Ustavom i onemogućavanje korištenja tog prava predstavlja njegovo kršenje i diskriminaciju. U uvjetima koji vladaju na hrvatskom tržištu rada, povećane ponude i smanjene potražnje radne snage, osobe s invaliditetom imaju velike teškoće u konkuriranju za slobodna radna mjesta. Proces zapošljavanja je izrazito kompetitivan te je mjere osiguranja konkurentnosti osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada potrebno provoditi od trenutka stjecanja invaliditeta. Za uspješno ostvarenje toga cilja potrebno je koordinirano djelovanje svih dijelova društva, različitih sustava (sustava obrazovanja, sustava zdravstvenog i socijalnog osiguranja, sustava zapošljavanja) i institucija te udruga i pojedinaca koji djeluju na tržištu rada.

Još uvijek se ne prepoznaju mogućnosti koje se otvaraju zapošljavanjem osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, od kojih je za poslodavce najinteresantnija ekonomska isplativost, kako od rada samih osoba s invaliditetom, tako i od poticaja koje poslodavci za njihovo zapošljavanje ostvaruju putem Fonda.

Fond kroz svoje aktivnosti kontinuirano radi na omogućavanju i poboljšavanju uvjeta za aktivno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada.

Sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i Nacionalnoj strategiji izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. cilj je zapošljavanje osoba s invaliditetom, prvenstveno na otvorenom tržištu rada, temeljeno na kompetencijama osoba s invaliditetom. U situacijama kada

se osobe s invaliditetom zbog težine invaliditeta ne mogu uključiti na otvoreno tržište rada, Fond potiče zapošljavanje u posebnim uvjetima.

Rizici:

- Smanjenje količine raspoloživih financijskih sredstava može ugroziti ostvarenje cilja
- Nedjelotvorna provedba dosadašnjih i planiranje novih aktivnosti
- Teškoće u provedbi pravila uzrokovane nedostatkom odgovarajućih pravnih instrumenata

1.2.2. Razvoj sustava profesionalne rehabilitacije

Unaprjeđivanjem sustava profesionalne rehabilitacije, poticaji bi se usmjeravali na najteže zapošljive skupine osoba s invaliditetom, koje zaslužuju posebnu pozornost. Obzirom na nedostatnu zakonsku regulativu, nedostatak razvijenog modela profesionalne rehabilitacije, te kriterija i mjerila za provođenje profesionalne rehabilitacije, nemoguće ju je provoditi na način kako je to zamišljeno Zakonom. Sukladno navedenim ograničenjima profesionalna rehabilitacija se u Republici Hrvatskoj provodi djelomično ili se uopće ne provodi. Između ostalog nužno je provesti izjednačavanje razlika između različitih sustava koji se bave rješavanjem statusa o pravima osoba s invaliditetom radi što boljeg provođenja profesionalne rehabilitacije u Republici Hrvatskoj. Kako bi se to postiglo, potrebno je unaprijediti sustav profesionalne rehabilitacije tako da se osigura dobra procjena radnih sposobnosti osoba s invaliditetom, kvalitetno obrazovanje, prekvalifikacija i osposobljavanje usklađeno sa potrebama tržišta rada i brža prilagodljivost potrebama tržišta rada. Potrebno je koristiti znanja i iskustva EU kako bi, između ostalog, pridonijeli približavanju procesima pridruživanja Hrvatske EU.

S obzirom na nedostatnu zakonsku regulativu, nedostatak razvijenog modela profesionalne rehabilitacije, kao i kriterija i mjerila za provođenje profesionalne rehabilitacije, nemoguće ju je provoditi na način kako je to zamišljeno Zakonom, **zbog čega se treba pristupiti izradi novoga Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju.** Sukladno navedenim ograničenjima, profesionalna rehabilitacija se u Republici Hrvatskoj provodi djelomično ili se uopće ne provodi. Pri bivšem Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva osnovana je radna skupina (u čijem radu aktivno sudjeluje i Fond) za provođenje mjera Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. vezano uz utvrđivanje jedinstvene liste oštećenja, jedinstvenog tijela vještačenja i načina provođenja profesionalne rehabilitacije, što će biti temelj za razvoj modela profesionalne rehabilitacije i uspostavu mreže centara za profesionalnu rehabilitaciju. Radna skupina će još neko vrijeme morati raditi na izjednačavanju razlika između svih sustava koji se bave pravima osoba s invaliditetom i koji, svaki za svoje potrebe, utvrđuje status osobe s invaliditetom.

Fond ostvaruje suradnju s čitavim nizom stručnjaka na izradi učinkovitog modela profesionalne rehabilitacije koji zahtjeva specifična znanja iz određenih područja, a pokazalo se potrebnim dodatno educirati i podići kompetencije stručnjaka koji rade u rehabilitaciji osoba s invaliditetom. Neke od predviđenih edukacija su: grupna socioterapija, grupna psihoterapija, psihodrama, realitetna terapija, edukacija IDA/MELBA i dr.

Rizici:

- Nedovoljna zainteresiranost institucija za suradnju
- Nejasni i presloženi propisi, zastarjela i nedosljedna pravila

1.2.3. Utvrđivanje modela sufinanciranja radnih centara

Radni centar definiran je kao ustanova koja skrbi o osobama s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenost u općim ili posebnim uvjetima. Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom je propisano da sredstva za rad radnog centra osiguravaju osnivači radnih centara i Fond. Radi se o znatnim novčanim sredstvima koja se mogu potraživati od Fonda po zakonskoj osnovi, a Zakonom nije detaljno propisano na što se odnose sredstva za rad radnog centra koja osiguravaju osnivač radnih centara i Fond. Nejasno je da li se tu radi o inicijalnim sredstvima za osnivanje radnog centra, ili se radi o sredstvima koja se kontinuirano osiguravaju radnom centru za redovno poslovanje ili možda kombinacija oba načina financiranja. Također iz ove odredbe nije jasno u kojem omjeru trebaju osnivač radnih centara i Fond sudjelovati u sredstvima.

Fond je od srpnja 2009. pokrenuo pilot projekt „Utvrđivanje kriterija i modela za sufinanciranje rada radnog centra od strane Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom„. Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji predviđeni su oblici i vrste rada osoba s invaliditetom. Osobi s invaliditetom koja se na temelju radnih i općih sposobnosti ne može zaposliti i održati zaposlenje u posebnim radnim uvjetima kod poslodavaca ili u zaštitnoj radionici može se osigurati rad u radnom centru. Važno je napomenuti da u Republici Hrvatskoj ne postoji mreža radnih centra zamišljena Zakonom, već postoje de facto tri radna centra u ovom trenutku, od koji je jedan samo formalno osnovan, ali ne radi, dok preostala dva imaju vrlo male kapacitete i broj korisnika u odnosu na potrebe osoba s invaliditetom. Izvršenje ovog projekta otvorit će vrata za stvaranje prikladnog modela osnivanja i sufinanciranja radnih centara u skladu s financijskom situacijom u Republici Hrvatskoj i stvarnim potrebama za korištenje usluga radnog centra, kao i razvijanju daljnjih aktivnosti s ciljem pružanja mogućnosti pripreme za ulazak na tržište rada osobama s invaliditetom.

Rizici:

- Nedostatak financijskih sredstava može ugroziti ostvarenje cilja
- Nejasni i presloženi propisi koji neće jasno definirati omjer financiranja

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Opći cilj 1.

POVEĆATI MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA

Posebni cilj 1.2.

Osigurati radnu i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
1.2.1.Poticanje zapošljavanja i održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom	1.2.1.1.Broj poslodavaca korisnika državnih poticaja	1.2.1.1.Veći broj poslodavaca povećat će mogućnosti zapošljavanja OSI	Broj	352	Fond	380	420	445
	1.2.1.2.Broj zaposlenih osoba s invaliditetom za koje poslodavci koriste poticaje	1.2.1.2.Veći broj zaposlenih OSI smanjuje nezaposlenost	Broj	1267	Fond	1380	1510	1660
1.2.2.Provođenje senzibilizacije poslodavaca prema zapošljavanju OSI	1.2.2.1.Broj tiskanih materijala za poslodavce	1.2.2.1.Tiskanim materijalima se poslodavcima prikazuju vrste poticaja	Broj	500	Fond	1000	1500	2000
	1.2.2.2.Broj TV i radio emisija	1.2.2.2.Radio i TV su mediji koji, uz Internet, najlakše prenose informacije	Broj	10	Fond	12	15	17
	1.2.2.3.Broj sudjelovanja na stručnim skupovima	1.2.2.3.Sudjelovanje na stručnim skupovima zajedno s poslodavcima razvijaju se potrebe za OSI na tržištu rada	Broj	9	Fond	11	13	15
1.2.3.Kontrola svih poslodavaca koji koriste poticaje	1.2.3.1.Postotak izvršenih kontrola s obzirom na pristigle zahtjeve	1.2.3.1. Kontrolom poslodavaca se vrši uvid u opravdanost dodijeljenih poticaja.	Postotak	100	Fond	100	100	100
1.2.4. Utvrđivanje modela sufinanciranja radnih centara	1.2.4.1.Sufinancirani radni centri	Utvrđenim modelom sufinanciranja radnih centara odredit će se u kojoj mjeri Fond sudjeluje u sufinanciranju.	Broj	2	Fond	3	4	5
1.2.5. Edukacija stručnjaka za primjenu modela profesionalne rehabilitacije	1.2.5.1. Educirani stručnjaci koji će provoditi model profesionalne rehabilitacije	Edukacijom će se dobiti stručnjaci koji će provoditi profesionalnu rehabilitaciju OSI	Broj	0	Fond	23	40	

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)

Opći cilj 1. POVEĆATI MOGUĆNOSTI ZAPOSŁJAVANJA

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
1.2.Osigurati radnu i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom	1.2.Broj osoba s invaliditetom za koje su se koristili poticaji	1.2.Povećanjem korisnika poticaja se smanjuje i održava zaposlenost osoba s invaliditetom	Broj	1267	Fond	1380	1510	1660
1.3. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije	Napredak u uključivanju osoba s invaliditetom kroz profesionalnu rehabilitaciju na tržište rada.	Profesionalna rehabilitacija je ključna za uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada.	Postotak	10%	Fond	50%	100%	0

TABLICA PROCJENE RIZIKA

OPĆI CILJ 1. Uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada

Posebni cilj	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno	Način ostvarenja	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno
1.2. Osigurati radnu i socijalnu uključenost osoba s invaliditetom	Nezainteresiranost poslodavaca za korištenjem poticaja	3	1	3	1.2.1 Povećati uključivanje osoba s invaliditetom u profesionalnu rehabilitaciju	Smanjenje količine raspoloživih financijskih sredstava može ugroziti ostvarenje cilja	3	1	3
						Pad informatičkog sustava - gubitak podataka	2	1	2
	Nedostak sredstava namijenjen provođenju aktivne politike zapošljavanja na državnoj i lokalnoj razini	3	1	3		Nedjelotvorna provedba dosadašnjih aktivnosti senzibilizacije poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom	2	1	2
						Teškoće u provedbi pravila uzrokovane nedostatkom odgovarajućih pravnih instrumenata	2	2	4
						Nepoštivanje pravila i procedura za dodjelu poticaja	2	1	2
	Nedostatak zakonske regulative	3	3	9	1.2.1. Institucionalno razviti sustav profesionalne rehabilitacije	Kašnjenje u provođenju aktivnosti uzrokovano nedovoljnim brojem zaposlenika	3	2	6
						Nejasni i presloženi propisi, zastarjela i nedosljedna pravila.	3	2	6
	Nedovoljna zainteresiranost institucija za suradnju	3	2	6		Nedostatna suradnja s institucijama, nezainteresiranost dionika	3	2	6
						Kašnjenje u implementaciji projektnih aktivnosti	3	1	3

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA – FOND ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU

Opći cilj	Posebni cilj	Program u državnom proračunu	Pokazatelj učinka (outcome)	R.b.	Način ostvarenja posebnog cilja	Aktivnost / projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata (output)
1. Uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada	1.1. Provođenje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada	3301	1.1.Broj osoba s invaliditetom za koje su se koristili poticaji	1.1.1.	Poticanje zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom	A741006 Olakšice i poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	1.1.1.1.Broj poslodavaca korisnika državnih poticaja
						A741006 Olakšice i poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	1.1.1.2.Broj zaposlenih osoba s invaliditetom za koje poslodavci koriste poticaje
				1.1.2.	Provođenje senzibilizacije poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom	A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.1.2.1.Broj tiskanih materijala za poslodavce
						A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.1.2.2.Broj TV i radio emisija
						A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.1.2.3.Broj sudjelovanja na stručnim skupovima
				1.1.3.	Vršenje kontrole poslodavaca koji koriste poticaje	A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.1.3.1.Postotak izvršenih kontrola s obzirom na pristigle zahtjeve
	1.2. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije	3301	1.2.Napredak u uključivanju osoba s invaliditetom kroz profesionalnu rehabilitaciju na tržište rada.	1.2.1.	Uspoređivanje i analiziranje zakonske odredbe u profesionalnoj rehabilitaciji	A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.1.1.Uspoređene i analizirane zakonske odredbe o profesionalnoj rehabilitaciji
				1.2.2.	Utvrđivanje modela sufinanciranja radnih centara	A741005 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.2.1.Sufinancirani radni centri
				1.2.3.	Utvrđivanje modela sufinanciranja virtualnih radionica	A741005 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.3.1. Sufinancirane virtualne radionice
				1.2.4.	Izrada standarda i usluga profesionalne rehabilitacije	A741005 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.4.1. Izrađeni standardi i usluge profesionalne rehabilitacije
				1.2.5.	Primjena REHA tehnologija	A741005 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.5.1.Educirani stručnjaci koji provode model profesionalne rehabilitacije (REHA tehnologije)
				1.2.6.	Edukacija stručnjaka za primjenu modela profesionalne rehabilitacije	A741005 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.2.6.1. Educirani stručnjaci koji će provoditi model profesionalne rehabilitacije
	1.3. Jačanje kapaciteta Fonda	3301	1.3.Izgradnja jake institucije	1.3.1.	Informatizacija poslovnih procesa u Fondu	K7410008 Informatizacija	1.3.1.1.Integrirani aplikacijski sustav
				1.3.2.	Edukacija zaposlenika	A741003 Administracija i upravljanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	1.3.2.1. Broj završenih edukacija

OPĆI CILJ 2. Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost

Dostojan rad svim zaposlenima u Hrvatskoj moguće je osigurati putem kvalitetnije provedbe zakonodavnog okvira koji regulira radne odnose. Dostojan rad znači povećanje standarda zaštite na radu kao i smanjenje prenormiranosti tog područja, no također uključuje i osiguranje materijalnih prava radnika u slučaju stečaja poslodavaca te jačanje sustava socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba kojima se na ovaj način omogućuje da lakše pronađu novo zaposlenje. Cilj nam je unaprijediti socijalni dijalog, provesti u stvarnost zahtjev *poštena plaća za pošten rad*, osigurati jednostavnu provedbu propisa iz područja zaštite na radu, osigurati isplatu novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti te povećati broj programa izobrazbe osoba koje su izgubile posao.

POSEBNI CILJ 2.1. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju

Ovaj posebni cilj provodi Agencija za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca (AORPS) koja je osnovana Zakonom o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN 86/08) kao javna ustanova čiji osnivač je Republika Hrvatska, a osnivačka prava i obveze ostvaruje Vlada Republike Hrvatske. AORPS je uspostavljen radi povećanja materijalno-pravne zaštite zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca čime je poslodavac ugrozio socijalnu sigurnost radnika, što je osobito važno u današnjem makroekonomskom okruženju i ekonomsko gospodarskoj situaciji. AORPS također predstavlja instituciju koja će osigurati razmjenu informacija s nadležnim garancijskim ustanovama država članica Europske unije u slučajevima poslovnih aktivnosti na području dvije ili više država članica.

Vizija AORPS-a je povećanje socijalne sigurnosti radnika kojima poslodavac zbog poslovnih poteškoća nije isplatio materijalna prava po osnovi rada (nastavno na opći cilj Jačanje socijalne pravednosti, posebni cilj Jačanje sustava socijalne sigurnosti radnika i koordinacija zaštite socijalnog minimuma nezaposlenih utvrđenog Strategijom Vladinih programa za razdoblje 2010 – 2012.).

Misija AORPS-a je osiguranje socijalnog minimuma radnika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca kroz zaštitu i osiguranje prijavljenih radničkih potraživanja u stečajnom postupku isplatama materijalnih prava po osnovi rada na društveno prihvatljivoj minimalnoj razini u kratkim rokovima.

Rizici:

- Nedostatak ljudskih resursa
- Nastupanje novih činjenica i dokaza za koje u trenutku rješavanja o pravima radnika Agencija nije mogla znati
- Nedostatak sredstava

Načini provedbe postavljenog cilja:

2.1.1 Rješavanje zaprimljenih zahtjeva radnika u zakonskom roku

Broj zaprimljenih zahtjeva radnika od početka provođenja Zakona pokazuje tendenciju rasta, naročito od početka rada Agencije u siječnju 2010.

Ispostavljanje prvostupanjskih rješenja i isplate ovise o pravovremenoj dostavi potrebne dokumentacije od strane stečajnih upravitelja te će se radi zadovoljenja

zakonskih rokova staviti naglasak na detaljnu prethodnu kontrolu zaprimljene dokumentacije i inzistiranju na pravovremenoj dostavi nedostatnih podataka od strane stečajnih upravitelja, kao i usmjeravanju stečajnih upravitelja na pružanje potrebnih tehničkih informacija radnicima koji predaju zahtjev (npr. koju dokumentaciju prilaže sam radnik pri predaji zahtjeva, objašnjenje temeljnih pojmova iz rješenja, mogućnost žalbe/odricanja od žalbe, način obračuna prava iz rješenja).

Rizici:

- Formalne pogreške pri rješavanju o pravima radnika zbog netočnih podataka dostavljenih od strane stečajnog upravitelja i obilne dokumentacije

2.1.3. Smanjenje broja isplata nakon propisanog roka

Isplate nakon propisanog zakonskog roka najčešće su uzrokovane nemogućnošću uručenja prvostupanjskih rješenja o priznatim radničkim potraživanjima radnicima, i to zbog dostavljanja pogrešnih podataka u zahtjevima radnika i nedostavljanja podataka o promjeni adrese stanovanja od strane radnika. Smanjenje broja isplata nakon propisanog zakonskog roka pomaže radnicima kojima je ugrožena egzistencija.

Rizici:

- Nemogućnost uručenja prvostupanjskih rješenja o priznatim radničkim potraživanjima radnicima
- Nemogućnost isplate temeljem izvršnih rješenja zbog zbog neotvaranja namjenskog žiro računa, otvaranja pogrešnog žiro računa ili zakašnjele dostave podataka o otvorenom namjenskom žiro računu i matičnim podacima poslodavca u stečaju

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Posebni cilj 2.1. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.1.1. Ubrzati rješavanje zaprimljenih zahtjeva radnika	2.1.2.1. Udio ispostavljenih prvostupanjskih rješenja nakon zakonskog roka u ukupno ispostavljenim rješenjima –kvartalno	Smanjenjem broja rješenja ispostavljenih nakon zakonskog roka radnici kojima je ugrožena egzistencija ranije ostvaruju naplatu dijela priznatih potraživanja	%	10	Podaci Agencije	5	3	2
2.1.2. Smanjenje broja donijetih rješenja po kojima su pozitivno riješene žalbe	2.1.2.2. Udio prvostupanjskih rješenja po kojima su pozitivno riješene žalbe u ukupnom broju ispostavljenih rješenja – kvartalno	Smanjenjem broja pobijanih rješenja i skraćuju se rokovi isplate radničkih potraživanja	%	1	Podaci Agencije	1	1	1
2.1.3. Smanjenje broja isplata temeljem izvršnih rješenja nakon zakonskog roka u ukupnim isplatama	2.1.2.3. Udio isplata temeljem izvršnih rješenja nakon zakonskog roka u ukupnim isplatama	Smanjenjem broja isplata nakon zakonskog roka u kraćem se vremenskom roku isplaćuju radnici kojima je ugrožena egzistencija	%	2	Podaci Agencije	1	1	1

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)

Opći cilj Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.1.. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju	2.1. Udio isplata temeljem izvršnih prvostupanjskih rješenja u zakonskim rokovima u ukupnom broju isplata - isplate temeljem svih prvostupanjskih rješenja u zakonski propisanim rokovima dovode do ispunjenja cilja	Rješavanjem zaprimljenih zahtjeva radnika u kratkim zakonskim rokovima zaštićuju se i osiguravaju privilegirana radnička potraživanja na društveno prihvatljivoj minimalnoj razini, te omogućava radnicima da preostali dio svojih potraživanja ostvaruju u formalnijem i dugotrajnijem stečajnom postupku.	%	90	Podaci Agencije	95	95	95

TABLICA PROCJENE RIZIKA

OPĆI CILJ 2. Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost

Posebni cilj	Način ostvarenja	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Uč inak	Vje- roja- tnost	Ukupno	Pregled postojećih kontrolnih aktivnosti ve- zanih uz utvrđeni rizik	Uči- nak	Vje- roja- tnost	Ukupno
2.1. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju	2.1.1. Smanjenje broja ukinutih rješenja po žalbi	Nedostatak ljudskih resursa može dovesti do značajnog probijanja zakonskih rokova u zaprimanju i rješavanju zahtjeva radnika - zbog strukture preuzetih radnika iz FRZ-a i ograničenih sredstava za plaće zaposlenika, ekonomska situacija u zemlji koja rezultira povećanim brojem zaprimljenih zahtjeva radnika nad čijim poslodavcem je otvoren stečajni postupak	3	3	9	Praćenje broja zaprimljenih i riješenih zahtjeva radnika i broja prosječno zaprimljenih i riješenih zahtjeva po djelatniku; praćenje kontinuirane obrade zahtjeva radnika, zaprimanja, rješavanja i otpreme; Preusmjerenje zadataka među pojedinim djelatnicima / odjelima u slučajevima intenziviranja pristizanja zahtjeva radnika	2	3	6
		Nastupanje novih činjenica i dokaza za koje u trenutku rješavanja o pravima radnika Agencija nije mogla znati: nedostatak kompletnih i relevantnih podataka o radnicima i pravima iz radnog odnosa od strane stečajnih upravitelja trgovačkim sudovima; nastupanje pravomoćnosti presuda općinskih sudova nakon donošenja rješenja o pravima radnika od strane Agencije	1	2	2	Praćenje učestalosti nastupa navedenog rizika; Formiranje univerzalnog obrasca dopisa stečajnim upraviteljima sa napomenom o zakonskoj dužnosti dostavljanja potrebnih/trажenih podataka	1	1	1
	2.1.1. Ubrzati provedbu postupka donošenja rješenja	Formalne pogreške pri rješavanju o pravima radnika - zbog obima nepregledne dokumentacije i dostavljenih netočnih podataka od strane stečajnih upravitelja	1	2	2	Praćenje učestalosti nastupa navedenog rizika; Formiranje univerzalnog dopisa stečajnim upraviteljima sa napomenom o zakonskoj dužnosti dostavljanja potrebnih/trажenih podataka	1	1	1
	2.1.2. Smanjenje broja isplata nakon propisanog roka	Nemogućnost isplate temeljem izvršnih rješenja zbog: neotvaranja, pogreške prilikom otvaranja ili zakašnjele dostave podataka o namjenskom žiro računa od strane stečajnih upravitelja;	3	2	6	Praćenje učestalosti nastupa navedenog rizika; Formiranje univerzalnog dopisa stečajnim upraviteljima sa napomenom o zakonskoj dužnosti otvaranja namjenskog žiro računa, čak i u slučaju zatvaranja stečajnog postupka	2	2	4
		Nemogućnost uručjenja prvostupanjskih rješenja o priznatim radničkim potraživanjima radnicima - zbog dostavljanja pogrešnih podataka u zahtjevima radnika i nedostavljanja promjene adrese stanovanja od strane radnika	1	2	2	Kontakti sa stečajnim upraviteljem	1	2	2

		Iskorištenost proračunskih sredstava – nepredvi- diva ekonomska situacija u zemlji koja rezultira povećanim brojem zaprimljenih zahtjeva radnika nad čijim poslodavcem je otvoren stečajni postu- pak	3	2	6	Redovno izvještavanje nadležnog ministarstva o utrošenim sredstvima kao i vjerojatnim isplatama u budućim razdobljima u cilju pravovremenog osiguranja sredstava	2	2	4
--	--	---	---	---	---	---	---	---	---

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA

08650_Agencija za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca

Opći cilj	Posebni cilj	Program u državnom proračunu	Pokazatelji učinka (outcome)	Načini ostvarenja posebnog cilja	Aktivnosti i projekti	Pokazatelj rezultata (output)
2 Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost	2.1. Osigurati materijalna prava radnika poslodavaca u stečaju	4011 MATERIJALNO PRAVNA ZAŠTITA	2.1. Udio isplata temeljem izvršnih prvostupanijskih rješenja u zakonskim rokovima u ukupnom broju isplata	2.1.1. Rješavanje zaprimljenih zahtjeva radnika u zakonskom roku	A837001 Administracija i upravljanje A837002 Osiguranje potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca	2.1.1.1. Udio ispostavljenih prvostupanijskih rješenja nakon zakonskog roka u ukupno ispostavljenim rješenjima -kvartalno
						2.1.1.2. Udio prvostupanijskih rješenja po kojima su pozitivno riješene žalbe u ukupnom broju ispostavljenih rješenja - kvartalno
						2.1.1.3. Udio isplata temeljem izvršnih rješenja nakon zakonskog roka u ukupnim isplatama

Posebni cilj 2.2.: Razvijati socijalni dijalog na svim razinama

Kao značajna prepreka daljnjem razvoju socijalnog dijaloga u Hrvatskoj često se ističe problem neprikladnih postojećih zakonskih kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na nacionalnoj razini, a koji kriteriji omogućavaju da su u nacionalnim tripartitnim tijelima zastupljene sindikalne središnjice s bitno različitim brojem članova i različitom sposobnošću za socijalni dijalog. Prenisko utvrđeni kriteriji za zastupljenost udruga sindikata više razine u nacionalnim tripartitnim tijelima za posljedicu su imali znatnu fragmentiranost udruga sindikata više razine i sindikata, otežan zajednički nastup sindikata prema poslodavcima i Vladi RH, otežano funkcioniranje Gospodarsko-socijalnog vijeća, smanjenje broja članova sindikata, pojavu sindikalnog "dumpinga" i nesređenih odnosa među sindikatima.

Pored prenislo utvrđenih kriterija reprezentativnosti udruga sindikata više razine, često se kao problem u funkcioniranju socijalnog dijaloga ističe loša zakonska regulativa kojom se uređuje pitanje utvrđivanja prava sindikata na kolektivno pregovaranje, odnosno način određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora sindikata za kolektivno pregovaranje. Zakona o radu propisuje da ako na području za koje se sklapa kolektivni ugovor djeluje samo jedan sindikat tada taj sindikat samostalno određuje sastav i broj članova odbora sindikata za kolektivne pregovore. No, problem se javlja kada na jednom području djeluje više sindikata. Zakon o radu pri uređivanju takvog slučaja ne polazi od načela reprezentativnosti, već od načela zastupljenosti svih sindikata koji ispunjavaju uvjete da budu strankom kolektivnog ugovora. Tako određuje da se, ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata (odnosno udruga sindikata više razine), poslodavac ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine o sklapanju kolektivnog ugovora može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji je sastavljen od zastupnika sindikata. O broju članova i sastavu pregovaračkog odbora sindikati odlučuju sporazumno. Ukoliko se sindikati ne sporazume o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora, tada o tome odlučuje Gospodarsko-socijalno vijeće. Zakonskim odredbama također nisu regulirani kriteriji reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje /sektorskoj/granskoj/regionalnoj razini.

Kao posljedica navedenog, u praksi se često puta događa da se, s obzirom na veliki broj sindikata koji su zastupljeni na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, sindikati vrlo često ne mogu dogovoriti oko broja i sastava pregovaračkog odbora, ili da manji sindikati u pregovaračkom odboru opstruiraju rad pregovaračkog odbora sindikata. Isto tako, ima slučajeva gdje veći sindikati neopravdano ne dozvoljavaju manjima da sudjeluju u radu pregovaračkog odbora sindikata i ishode svog predstavnika u pregovaračkom odboru, pa na taj način utječu na tijek pregovora.

Rizici:

- Zastoji u socijalnom dijalogu zbog pogoršanja gospodarske situacije
- Nemogućnost postizanja konsenzusa socijalnih partnera oko važnih pitanja

Načini provedbe postavljenog cilja:

2.2.1. Normativno urediti područje reprezentativnosti socijalnih partnera

Obzirom da se o mogućim zakonskim rješenjima uređivanja kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti socijalnih partnera raspravlja već više godina u cilju postizanja konsensualnog prijedloga, do sada niti jedno od raspravljenih prijedloga nije bio prihvatljiv sindikalnoj strani. Respektirajući činjenicu da su u pripremi nekoliko normativnih nacрта sudjelovali i neovisni stručnjaci Akademske zajednice, kao i međunarodni stručnjaci Međunarodne organizacije rada, tijekom 2012. godine će se definirati Zakon o reprezentativnosti i uputiti u postupak usvajanja neovisno o postignutom konsenzusu svih partnera.

Rizici:

- Nemogućnost postizanja konsenzusa oko konačnog prijedloga Zakona – odlaže donošenje zakona

2.2.2. Osigurati institucionalnu podršku za tripartitni i bipartitni socijalni dijalog

Unutar Ministarstva rada i mirovinskog sustava, kao nadležnog tijela za socijalno partnerstvo, ustrojiti će se Samostalna služba za socijalno partnerstvo, koja će sa svojih osam planiranih službenika moći pružiti kontinuiranu administrativnu i stručnu podršku za razvijanje socijalnog dijaloga na svim razinama.

Rizici:

- Ljudski potencijali i poteškoće u suradnji zbog udaljene lokacije Samostalne službe

2.2.3. Povećati broj uspješno provedenih postupaka mirenja

Obzirom da će se i postupci mirenja sada provoditi pri Samostalnoj službi za socijalno partnerstvo unutar ministarstva koje je nadležno i za uređivanje područja kolektivnih radnih sporova, očekujemo da će broj uspješno okončanih postupaka mirenja povećati.

Rizici:

- Pogoršanje gospodarske situacije može povećati broj neuspješnih postupaka mirenja

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)
Posebni cilj 2.2. Razvijati socijalni dijalog na svim razinama

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.2.1. Normativno urediti područje reprezentativnosti socijalnih partnera	Donošenje Zakona o reprezentativnosti socijalnih partnera	Donošenje zakonskog propisa koji će regulirati odnose i ubrzati postupak kolektivnih pregovora	propis	0	NN	1	1	1
2.2.2. Osigurati institucionalnu podršku za tripartitni i bipartitni socijalni dijalog	Broj službenika uključenih u suradnju sa socijalnim partnerima	Osigurati dostatne administrativne kapacitete i sposobnosti službe za socijalno partnerstvo	broj	6	NN	7	8	8
2.2.3. Povećati broj uspješno provedenih postupaka mirenja	Postotak uspješno okončanih mirenja	Kolektivne radne sporove riješiti mirenjem a ne u sudskom postupku	postotak	50	MRMS	60	65	70

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)
Opći cilj 2. Osigurati dostojan rad i socijalnu sigurnost

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.2. Razvijati socijalni dijalog na svim razinama	Donošenje Zakona o reprezentativnosti socijalnih partnera	Stvoriti pretpostavke za brže odvijanje postupka pregovora	propis	0	NN	1	1	1
	Broj službenika uključenih u suradnju sa socijalnim partnerima	Osigurati dostatne administrativne kapacitete i sposobnosti službe za socijalno partnerstvo	broj	6	NN	7	8	8
	Postotak uspješno okončanih mirenja	Kolektivne radne sporove riješiti mirenjem a ne u sudskom postupku	postotak	50	MRMS	60	65	70

Posebni cilj 2.3.: Stvoriti učinkovit i optimalan sustav zaštite zdravlja radnika

Zakon o zaštiti na radu donesen je 28. lipnja 1996. i objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 59/96 od 17. srpnja 1996., nakon čega je u „Narodnim novinama“ broj 94/96 od 8. studenoga 1996. objavljen Ispravak Zakona o zaštiti na radu; izmijenjen je i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, koji je donesen 14. srpnja 2003., a objavljen u „Narodnim novinama“ broj 114/03, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, koji je donesen 15. srpnja 2008., a objavljen u „Narodnim novinama“ broj 86/08 te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, koji je donesen 30. lipnja 2009., a objavljen u „Narodnim novinama“ broj 75/09. Osim toga, Zakon o zaštiti na radu je pretrpio i dodatne izmjene na način da su neke njegove odredbe stavljene izvan snage odnosno prestale važiti sukladno posebnim propisima i to Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o gradnji, objavljenim u „Narodnim novinama“ broj 100/04 i Zakonom o državnom inspektoratu objavljenim u „Narodnim novinama“ broj 116/08.

Zakon o zaštiti na radu sa svim svojim izmjenama i dopunama bio je normativni okvir koji se u primjeni provodi putem svojih pedesetak provedbenih propisa, odnosno pravilnika, pravnih pravila i naredbi, a od kojih su neki od njih preuzeti u okviru notifikacije o sukcesiji, a doneseni su četrdesetih odnosno pedesetih godina prošlog stoljeća. Zbog ovako velike količine provedbenih propisa, od kojih neki više i nisu primjenjivi u uvjetima brzog tehničko-tehnološkog razvoja, nužno je izvršiti analizu svih sada važećih propisa u području zaštite na radu, kako bi se u cilju olakšanja primjene kako samog zakona, tako i njegovih provedbenih propisa, smanjio broj pravilnika, osobito starih pravnih pravila i naredbi.

Rizici:

- Neadekvatni ljudski potencijali
- Opširna materija usklađivanja

Načini provedbe postavljenog cilja:

2.3.1. Područje zaštite na radu normativno urediti jednim zakonom i manjim brojem pravilnika

U cilju olakšanja primjene brojnih i propisa, a osobito sektorskih propisa na području zaštite na radu, najučinkovitiji način normativnog uređenja ovoga područja je da se hrvatskim nacionalnim zakonodavstvom, jednim zakonom, urede temeljna načela, prava i obveze te odgovornosti na području zaštite na radu, a da se posebne mjere zaštite na radu vezane uz pojedine sektore, urede provedbenim propisima i da se ujedno otvori mogućnost ukidanja starih propisa i pravnih pravila koja više nemaju svrhe u primjeni. Jednostavniji sustav propisa zaštite na radu olakšat će i inspekcijski nadzor što će utjecati i na učinkovitiju zaštitu zdravlja radnika. U tom će se smislu tijekom 2012. godine utvrditi cjelovit Zakon o zaštiti na radu.

Rizici:

- Neadekvatni ljudski potencijali i opširna materija
- Prigovori socijalnih partnera mogu odužiti proces donošenja propisa

2.3.2. Preusmjeriti administrativne troškove izrade dokumentacije zaštite na radu u provedbu mjera zaštite na radu

Iako se u planiranom normativnom dijelu ne radi o potpuno novom tekstu Zakona o zaštiti na radu već o cjelovitom tekstu zakona koji je u primjeni već petnaestu godinu, valja naglasiti da će se nekim odredbama smanjiti rigidnost i složenost nekih postupaka izrade dokumentacije, a čime će se utjecati da dosadašnje visoke administrativne troškove izrade takve dokumentacije, obveznici provedbe mjera zaštite na radu ulože u opće i posebne mjere za sigurnost radnika u cilju zaštite njihovog zdravlja. Osim toga, istim će se u cijelosti postići usklađenost nacionalnog zakonodavstva na području zaštite na radu s pravnom stečevinom Europske unije na području zaštite zdravlja, zaštite i sigurnosti na radu i jednakih mogućnosti.

Rizici:

- Zbog pogoršanja gospodarske situacije sredstva bi se mogla preusmjeriti u druge potrebe

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)

Posebni cilj 2.3. Stvoriti učinkovit i optimalan sustav zaštite zdravlja na radu

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.3.1. 2.3.1. Područje zaštite na radu normativno urediti jednim zakonom i manjim brojem pravilnika	Smanjen broj propisa u primjeni	Smanjenjem propisa riješiti problem preklapanja i prenormiranosti obrazovanja	broj	48 zakona i 55 pravilnika	NN	1 zakon i 20 pravilnika	1 zakon i 20 pravilnika	1 zakon i 20 pravilnika
2.3.2 Preusmjeravanje administrativnih troškova u provedbu mjera	Broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti	Ulaganjem u mjere zaštite od štetnih utjecaja na mjestu rada smanjiti broj ozljeda na radu i profesionalnih bolesti	broj	20.000	HZZO	19.000	17.000	15.000

Posebni cilj 2.4. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba

Prava nezaposlenih osoba uređena su Zakonom o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti koji se naslanja na tzv. radno zakonodavstvo čija je svrha doprinosti učinkovitom funkcioniranju tržišta rada i stvaranju neophodnih zakonskih temelja za osiguranje odgovarajućeg stupnja socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba. Nezaposlene osobe ostvaruju prava za vrijeme nezaposlenosti i to: novčanu naknadu, mirovinsko osiguranje, novčanu pomoć i naknadu troškova tijekom obrazovanja te jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, obzirom na ispunjenje uvjeta iz Zakona.

Rizici:

- Povećan priljev osoba koje ostvaruju pravo na novčanu naknadu u evidenciju nezaposlenih
- Povećan broj nezaposlenih osoba uključenih u obrazovanje u okviru projekata koje provode druge organizacije bez partnerstva sa Zavodom

Načini provedbe postavljenog cilja:

2.4.1. Osiguranje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti

Kako bi se umanjile posljedice nezaposlenosti, posebno uslijed gubitka posla, nužno je osigurati novčanu naknadu za nezaposlene. Novčana naknada je pravo regulirano Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, a temelji se na uplati doprinosa za zapošljavanje osoba koje su u radnom odnosu. Visina novčane naknade je vezana za visinu plaće radnika pa tako i za visinu uplaćenih doprinosa, a trajanje za duži dio vremena provedenog u radu. Nezaposlene osobe kojima radni odnos nije prestao njihovom krivnjom ili sporazumno, a imale su u posljednja 24 mjeseca najmanje 9 mjeseci radnog staža, utvrđuje se pravo na novčanu naknadu. Visina novčane naknade vezana je uz prethodno ostvarene plaće, a smanjuje se s dužinom razdoblja njenog korištenja. Viša naknada u prva tri mjeseca nezaposlenosti štiti nezaposlenu osobu od siromaštva i omogućuje joj duži period za podizanje stupnja svoje zapošljivosti, dok se njenim smanjivanjem u narednom periodu nastoji destimulirati dugotrajna nezaposlenost.

U 2012. ovo pravo koristilo je prosječno 74.501 osoba, a u 2013. se očekuje zadržavanje tog broja na razini prethodne godine, dok se u sljedećem trogodišnjem razdoblju procjenjuje da će se ovaj broj umanjivati zbog ponovnog ulaska nezaposlenih osoba na tržište rada.

Rizici:

- Nedovoljno osigurana financijska sredstva
- Nepriznavanje prava na novčanu naknadu u zakonskom roku

2.4.2. Osiguranje novčane pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme obrazovanja

Stručno obrazovanje jedna je od glavnih aktivnosti kojom teže zapošljive osobe mogu podići razinu svoje zapošljivosti i ostvariti brži povratak na tržište rada. Osim financiranja troškova izvođenja programa, za učinkovito pohađanje obrazovanja nezaposlenim osoba je neophodno osigurati financiranje dodatnih troškova kao što

su putni troškovi i novčana pomoć. S jedne strane, ovo financiranje je neophodno jer se na obrazovanje upućuju nezaposlene osobe kojima je potrebno podići zapošljivost na tržištu rada, a s druge za vrijeme obrazovanja korisnicima novčane naknade koji su upućeni na obrazovanje obustavlja se to pravo te je neophodno osigurati drugu materijalnu pomoć kako bi se prevladao taj period nezaposlenosti.

Kroz mjere aktivne politike zapošljavanja u aktivnosti obrazovanja u 2011. upućeno je 13.788 osoba, a u program stručnog osposobljavanja za rad 4.760 osoba.

U 2012. i 2013. planira se smanjiti broj osoba uključenih u obrazovanje u odnosu na prethodnu godinu dok se u sljedećem razdoblju ovaj broj planira povećavati sukladno potrebama tržišta rada i osiguranim sredstvima.

Broj osoba uključenih u program stručnog osposobljavanja za rad u 2012. i u 2013. je uvećan u odnosu na prethodnu godinu, dok se u sljedećim godinama planira njegovo smanjenje.

Rizici:

- Nedovoljno osigurana financijska sredstva
- Nepriznavanje prava na novčanu naknadu u zakonskom roku

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Opći cilj

Osigurati dostojan rad

Posebni cilj

2.4. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Osiguranje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	prosječan mjesečni broj osoba koje koriste pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	smanjenje broja korisnika novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti zbog njihovog ponovnog ulaska na tržište rada	broj	75.000	HZZ	72.000	70.000	68.000
Osiguranje novčane pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme obrazovanja	broj korisnika prava na novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja na koje ih je uputio HZZ	povećati broj osoba koje ostvaruju novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja i stručnog osposobljavanja za rad jer time stječu vještine potrebne tržištu rada	broj	14.100	HZZ	14.900	13.900	13.000

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)

Opći cilj

2. Osigurati dostojan rad

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
2.4. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba	Prosječni iznos novčane naknade i novčane pomoći	Osigurati pokriće minimalnih troškova za aktivno traženje posla osobama koje su došle iz radnog odnosa ili su upućeni na obrazovanje	kn	1.565,07	HZZ	1.500,00	1.500,00	1.500,00

TABLICA PROCJENE RIZIKA

OPĆI CILJ Osigurati dostojan rad

Posebni cilj	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno	Način ostvarenja	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno
2.4. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba	Povećan priljev osoba koje ostvaruju pravo na novčanu naknadu u evidenciju nezaposlenih	2	1	2	Osiguranje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	Nedovoljno osigurana financijska sredstva	3	1	3
						Nepriznavanje prava na novčanu naknadu u zakonskom roku	2	1	2
	Povećan broj nezaposlenih osoba uključenih u obrazovanje u okviru projekata koje provode druge organizacije bez partnerstva sa Zavodom	2	1	2	Osiguranje novčanih pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme nezaposlenosti	Nedovoljno osigurana financijska sredstva	3	1	3
						Nepriznavanje prava na novčanu pomoć u zakonskom roku	2	1	2

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA – HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE

Opći cilj	Posebni cilj	Program u državnom proračunu	Pokazatelj učinka (outcome)	R.b.	Način ostvarenja posebnog cilja	Aktivnost / projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata (output)
1. Povećati mogućnosti zapošljavanja	Osigurati pokretljivu i konkurentnu radnu snagu	3301 Aktivna politika tržišta rada	Postotak povećanja zapošljavanja osoba uključenih u mjere tržišta rada 12 mjeseci nakon interencije	1.1.1.	Aktivne mjere politike tržišta rada	A689023 Aktivna politika zapošljavanja	broj osoba zaposlenih ili obrazovanih uz potpore za zapošljavanje i usavršavanje
							broj osoba uključenih u obrazovanje
							broj osoba zaposlenih kroz društveno koristan rad
							broj osoba uključenih u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa
						A689027 Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015	
						A689016 Profesionalno usmjeravanje, informiranje i zadržavanje postojeće zaposlenosti	broj učenika obuhvaćen anketom o profesionalnim namjerama
						K813009 IPA-Komponenta IV-Prioritet 1-Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	
						T813010 IPA-Komponenta IV-Prioritet2-Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	
						K813011 IPA-Komponenta IV-Prioritet4-Tehnička pomoć	
				1.1.2.	Razvoj institucija tržišta rada	A689013 Administrativni i upravni poslovi	broj poslodavaca koji koriste usluge HZZ-a
							broj poslodavaca obuhvaćen anketom poslodavaca
							broj preporuka nakon evaluacije mjera aktivne politike o nastavku ili redizajnu pojedine mjere
						K813000 Opremanje HZZ	
						K813001 Informatizacija HZZ	
						K813002 Obnova voznog praka HZZ	
						K813003 Poslovne zgrade u HZZ	
						T813008 Akademija tržišta rada HZZ-a	broj sudionika na obrazovanju Akademije tržišta rada i broj sati obrazovanja
2. Osigurati dostojan rad	Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba	4011 Materijalno pravna zaštita	Prosječan iznos novčane naknade i novčane pomoći	1.2.1.	Ostvarenje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	A689014 Naknade nezaposlenima	Prosječan mjesečni broj osoba koje koriste pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti
				1.2.2.	Osiguranje novčane pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme obrazovanja	A689014 Naknade nezaposlenima	broj korisnika prava na novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja na koje ih je uputio HZZ

Opći cilj 3. Dostojna starost

Održivost mirovinskog sustava u uvjetima nepovoljnih gospodarskih prilika i starenja stanovništva, nepovoljnog odnosa između broja osiguranika i umirovljenika, relativno velikog udjela mirovinskih troškova u BDP-u, izrazito opsežnog sustava mirovina pod posebnim uvjetima, te sporog i nedostatnog razvoja dobrovoljnog kapitaliziranog sustava uslijed nedovoljno razvijenog tržišta kapitala i nedostatka interesa kako kod osiguranika, tako i kod poslodavaca, postala je upitna. Brojne intervencije u sustavu generacijske solidarnosti nakon započinjanja mirovinske reforme utjecale su na poremećaj ravnoteže koja je uspostavljena prilikom uvođenja kapitaliziranog mirovinskog sustava. Slijedom toga, potrebno je ponovno postizanje dugoročne socijalne i financijske održivosti tog sustava s ciljem postizanja dostojne starosti umirovljenika, kao izuzetno osjetljive kategorije građana, što će u sljedećem razdoblju zahtijevati kako izmjene u sustavu generacijske solidarnosti, tako i izmjene u sustavu utemeljenom na individualnoj kapitaliziranoj štednji, kojima će se otkloniti problemi u sustavu i osigurati pravedniji sustav ostvarivanja prava. Pristupanjem Republike Hrvatske u punopravno članstvo u Europskoj uniji, a polazeći od načela slobode kretanja radnika, potrebno je osigurati odgovarajući stupanj socijalne sigurnosti i radnicima migrantima.

Posebni cilj 3.1. Cjelovito usklađenje sustava generacijske solidarnosti

Nakon cjelovite analize postojećeg stanja i provedene javne rasprave utvrdit će se smjernice za nastavak mirovinske reforme radi unapređenja mirovinskog sustava u potpunosti i uklanjanja nedostataka i nepravdi.

U okviru cjelovitog usklađenja sustava generacijske solidarnosti neophodno je obuhvatiti što veći broj osigurnika koji će prava u tom sustavu ostvarivati na temelju načela solidarnosti i uzajamnosti, preispitati sustav mirovina pod posebnim uvjetima i osigurati budućim umirovljenicima dostojnu razinu mirovina.

Rizici:

- Nedostatak financijskih sredstava
- Otpor pojedinih dionika

Načini provedbe postavljenog cilja:

3.1.1 Predlaganje izmjena zakonodavnog okvira za cjelovito uređenje mirovinskog sustava generacijske solidarnosti

Za postizanje održivosti sustava u nadolazećem razdoblju bit će potrebno izraditi cjelovitu analizu postojećeg stanja, posebice vezano za praćenje učinaka izmjena Zakona o mirovinskom osiguranju, kojim se postepeno povećavaju uvjeti za ostvarivanje prava na starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu za žene u prijelaznom razdoblju od 20 godina (zaključno do 2029. godine), pooštravaju uvjeti za određivanje prijevremene starosne mirovine, primjerjenije ranijem ostvarivanju iste, te potiče duže zadržavanje u svijetu rada nakon ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu. Ujedno će se predložiti izmjene u odnosu na preispitivanje mogućnosti rada umirovljenika temeljem ugovora o radu uz korištenje starosne mirovine. Pristupit će se preispitivanju sustava mirovina ostvarenih pod povoljnijim uvjetima u odnosu na tzv. opći sustav uređen Zakonom o mirovinskom osiguranju. Također će se u suradnji s tijelom nadležnim za izradu zakonodavnog okvira u vezi materije doprinosa za mirovinska osiguranja raditi na unapređenju sustava doprinosa.

Rizici:

- Ne prihvaćanje predloženih izmjena propisa od strana nadležnih ministarstava i institucija, koji sudjeluju u procesu pripreme nacрта prijedloga zakona
- Otpor umirovljeničkih udruga

3.1.2 Nadzor i kontrola zakonitosti rada i općih akata Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje

Obzirom da Uprava za mirovinski sustav prati promjene u mirovinskom sustavu generacijske solidarnosti i predlaže zakonska rješenja za njihovo uređenje, te vrši nadzor nad zakonitošću rada i općih akata Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (u daljnjem tekstu: HZMO) potrebno je unaprijediti rad te javne ustanove za provedbu mirovinskog osiguranja, uspostavom redovnog izvješćivanja o aktivnostima HZMO-a dostavom statističkih podataka, te uputama za postupanje koje Središnja služba HZMO dostavlja svojim područnim službama.

Rizici:

- Poteškoće u provedbi
- Nedovoljna komunikacija i nepravovremena dostava traženih informacija

Posebni cilj 3.2. Osiguranje provedbe i unapređenje mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti

U svrhu osiguranja provedbe potrebno je povećati učinkovitost i skratiti trajanje postupaka ostvarivanja prava.

U svrhu unapređenja provedbe mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti potrebno je izvršiti preustroj HZMO u modernu tehnološki, organizacijski i kadrovski naprednu ustanovu koja pruža usluge osiguranicima i korisnicima prava.

Rizici:

- Nedovršetak preustroja HZMO u zadanim rokovima
- Nedostatak financijskih sredstava i kvalificiranih administrativnih kapaciteta

Načini provedbe postavljenog cilja:

3.2.1. Povećanje ažurnosti poslovanja HZMO

Radi pravovremenog i pravilnog odlučivanja o pravima iz mirovinskog osiguranja i pravu na doplatak za djecu, te o pravu na mirovinu iz hrvatskog mirovinskog osiguranja primjenom međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju, nastaviti će se rad na poslovima i projektima čija će realizacija omogućiti poboljšanje ažurnosti, daljnju automatizaciju i ubrzanje postupka, te skraćivanje rokova za rješavanje o pravima iz mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu.

Nedostatak podataka u matičnoj evidenciji HZMO po obveznicima za osiguranike može uzrokovati produljivanje postupka ostvarivanja prava iz mirovinskog osiguranja, zbog čega će se u narednom razdoblju nastaviti poduzimati mjere radi prikupljanja i ažuriranja podataka u evidencijama HZMO. Daljnji razvoj aplikacije *e-mirovinsko* omogućit će poslodavcima jednostavniju prijavu i odjavu zaposlenika, jednostavnije poslovanje i uštedu vremena. Svim osiguranicima i korisnicima omogućen je putem interneta jednostavan i brz uvid u osobne podatke o stažu, plaći i osnovicama

osiguranja, te o stanju predmeta ako su podnijeli zahtjev za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja. Ta usluga će se u narednom razdoblju dodatno razvijati.

S obzirom na pristupanje Republike Hrvatske u članstvo Europskoj uniji, i nadalje će se poduzimati aktivnosti u cilju osposobljavanja administrativne strukture za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti unutar Europske unije. Jačanje administrativnih kapaciteta i edukacija administrativnog osoblja za provedbu propisa EU na području koordinacije mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu, uz odgovarajuću izmjenu poslovnih procesa HZMO, omogućit će potpuno uključivanje HZMO u moderni sustav koordinacije socijalne sigurnosti država članica EU.

Rizici:

- Poteškoće u provedbi
- Nedovoljni administrativni kapaciteti za redovite i izvanredne poslove

3.2.2. Unaprjeđenje administrativno-tehničke podrške sustavu

Radi unaprjeđenja poslovanja HZMO potrebno je osigurati infrastrukturu koja će omogućiti primjenu strategije e-uprave Republike Hrvatske te stalno unaprjeđivati poslovanje primjenom modernih informatičkih rješenja (poslovanje putem Interneta, elektronička razmjena podataka, i dr.).

Zakonom o radu propisano je da će se s danom pristupanja Republike Hrvatske u Europskoj uniji. U radna knjižica u sadašnjem obliku ukinuti. HZMO je nositelj Projekta zamjene radne knjižice i koordinator svih aktivnosti u postupku uvođenja elektroničkog oblika vođenja podataka sadržanih u radnoj knjižici. Projektom će se osigurati evidencija i izdavanje potvrda o statusu osiguranika te razmjena podataka između institucija.

Mogućnost razmjene podataka s nadležnim ustanovama europske unije u je uvjet za primjenu pravnih propisa Europskoj uniji za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti, zbog čega je potrebno u sljedećem razdoblju standardizirati i ažurirati baze podataka koji će se elektronički razmjenjivati, utvrditi postupke i učinkovit nadzor razmjene podataka. Za elektroničku razmjenu podataka unutar intraneta Europske unije (EESSI sustav) HZMO se mora osposobiti do 1. srpnja 2013., odnosno do ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju.

Također će se nastaviti razvijati projekti u cilju pojednostavljenja i ubrzanja poslovnih procesa Zavoda, a najznačajniji su: "Reinženjering poslovnih procesa" (BPR), "Reorganizacija kadrovske politike" (HR), "Integralno upravljanje resursima Zavoda" (ERP), "Elektronički sustav za upravljanje dokumentacijom" (ESUD) i "Servisno orijentirana arhitektura" (SOA).

Rizici:

- Poteškoće u provedbi zbog nedostatka financijskih sredstava
- Nedostatak strategije obrazovanja kadrova
- Problemi u široj informacijsko-komunikacijskoj mreži na koju se HZMO uključuje

Posebni cilj 3.3. Unaprjeđenje sustava kapitalizirane štednje

Nakon izrade cjelovite analiza postojećeg stanja u sustavu kapitalizirane štednje predložit će se izmjene u cilju unaprjeđenja tog sustava smanjenjem administrativnog troška sustava, preispitivanjem investicijske politike, te poticanjem dobrovoljnog osiguranja.

Rizici:

- Poteškoće zbog pogoršanja gospodarske situacije
- Neodgovarajuća suradnja s nadležnim tijelima

Načini provedbe postavljenog cilja:**3.3.1. Predlaganje izmjena zakonodavnog okvira za cjelovito uređenje kapitaliziranog mirovinskog sustava**

U cilju unapređenja sustava kapitalizirane štednje tijekom nadolazećeg razdoblja izradit će se cjelovita analiza postojećeg stanja u sustavu mirovinske kapitalizirane štednje i preispitati mogućnosti postupnog podizanja stope doprinosa za II. stup, preispitati investicijska politika, te iznaći način za smanjenje administrativnih troškova kako u fazi akumulacije doprinosa, tako i u fazi isplate mirovina, kao i mogućnosti za daljnje poticanje dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, posebice sustava zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova.

Rizici:

- Nepovoljna kretanja na tržištu kapitala
- Otpor pojedinih dionika

3.3.2. Praćenje provedbe propisa i stanja unutar obveznog i dobrovoljnog mirovinskog osiguranja na temelju kapitalizirane štednje

Obzirom da je mirovinski sustav utemeljen na kapitalizaciji doprinosa uveden tek 2002. godine, te da se tek od nedavno ostvaruju prve mirovine iz tog sustava, potrebno je sa posebnom pažnjom kontinuirano pratiti taj sustav i po potrebi pravovremeno intervenirati, što se, između ostalog, može postići kvalitetnom suradnjom sa ustanovama koje sudjeluju u provedbi kapitaliziranog mirovinskog sustava, Središnjim registrom osiguranika (u daljnjem tekstu: REGOS), koji daje tehničku podršku i Hrvatskom agencijom za nadzor financijskih usluga, koja ima regulatornu i nadzornu funkciju u odnosu na mirovinska društva i mirovinska osiguravajuća društva, uz redovno godišnje izvješćivanje i uspostavom sustava povremenog obavješćivanja o aktivnostima tih ustanova, a koje imaju implikacija na cjelokupni mirovinski sustav.

Rizici:

- Poteškoće u pribavljanju i usklađivanju podataka
- Nedovoljna suradnja s nadležnim tijelima

Posebni cilj 3.4. Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unapređenje poslovnih procesa

U svrhu osiguranja provedbe obveznog kapitaliziranog sustava potrebno je ojačati i osuvremeniti REGOS, kako bi postao prepoznatljivo mjesto za prikupljanje, obradu i razmjenu podataka. U tu svrhu potrebno je raditi na promicanju razvoja e- poslovanja s korisnicima usluga, kao i na razvoju elektronske razmjene podataka u sustavu socijalne sigurnosti.

Rizici:

- Nedovoljna prilagodba REGOS u zadanim rokovima
- Nedostatak financijskih sredstava

Načini provedbe postavljenog cilja:

3.4.1. Tehnička podrška sustavu mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje

Prosljeđivanje sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove, unapređenje procesa zatvaranja osobnog računa prilikom ostvarivanja prava na mirovinu, razvoj i promicanje usluge e-REGOS, te razvoj elektronske razmjene podataka između institucija u sustavu socijalne sigurnosti (EESSI).

Rizici:

- Poteškoće u provedbi zbog nedostatka sredstava
- Problemi u široj informacijsko-komunikacijskoj mreži na koju se REGOS uključuje

3.4.2. Razvoj i promicanje e-poslovanja

U razvoju e-poslovanja potrebno je voditi računa o primjeni svjetskih standarda zaštite i sigurnosti informacijskog sustava.

Rizici:

- Poteškoće u provedbi zbog nedostatka sredstava
- Nedostatna suradnja s ostalim tijelima u uvođenju elektroničkog poslovanja na nivou države

Posebni cilj 3.5. Koordinacija sustava socijalne sigurnosti

Pristupanjem Republike Hrvatske u punopravno članstvo u Europskoj uniji, a polazeći od načela slobode kretanja radnika, potrebno je osigurati odgovarajući stupanj socijalne sigurnosti i radnicima migrantima. Osiguranje socijalne sigurnosti za radnike migrante znači izravnu primjenu europskih uredbi za koordinaciju, kao i suradnju s tijelima država članica Europske unije i sudjelovanje u radu radnih tijela Europske komisije.

Rizici:

- Poteškoće u provedbi zbog nedostatnih ljudskih potencijala
- Poteškoće u suradnji s nadležnim tijelima država članica Europske unije

Načini provedbe postavljenog cilja:

3.5.1. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti

U okviru redovitih poslova Uprave za mirovinskisustav obavljaju se i poslovi vezani za sudjelovanje u izradi međudržavnih ugovora o socijalom osiguranju, te pregovorima o sklapanju tih ugovora, izradi prijedloga zakona o potvrđivanju zaključenih ugovora, te praćenje provedbe istih, kao i korespondencije s nadležnim tijelima država s kojima se primjenjuju ti ugovori. U tom smislu potrebno je osigurati nesmetano provođenje tih procesa. Obzirom na poslove vezane za obveze iz pregovaračkih poglavlja u dijelu koji se odnosi na koordinaciju sustava socijalne sigurnosti, izrađuju se strateški dokumenti i izvješća sukladno zahtjevima pridruživanja i zadaćama koje predstoje ulaskom u Europsku uniju. Na području koordinacije sustava socijalne sigurnosti uspostavljena je Stalna međuresorna radna skupina za koordinaciju koju čine tri ministarstva kao

nadležna tijela i četiri institucije kao implementacijske agencije koje će sudjelovati u provedbi Europskih uredbi o koordinaciji. Intenzivnom suradnjom unutar međuresorne skupine, izrađivat će se smjernice za postupanje tijela koja sudjeluju u koordinaciji, te će se vršiti i nadzor nad radom samih institucija koje primjenjuju pravila koordinacije. Obzirom da je odobren projekt u okviru IPA 2009 *Jačanje administrativnih sposobnosti nadležnih institucija i provedbenih agencija za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti*, očekuju se pojačane aktivnosti Uprave na provedbi ovog projekta koji je započeo u listopadu 2011. godine u cilju edukacije službenika za primjenu uredbi o koordinaciji koji se danom ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju izravno primjenjuju.

Rizici:

- Poteškoće u provedbi zbog neadekvatnih ljudskih potencijala
- Poteškoće u suradnji s nadležnim tijelima država članica Europske unije

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Opći cilj 3. DOSTOJNA STAROST

Posebni cilj 3.1. Cjelovito usklađenje sustava generacijske solidarnosti

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.1.1. Predlaganje izmjena zakonodavnog okvira za cjelovito uređenje mirovinskog sustava generacijske solidarnosti	3.1.1.1. Analiza primjene Zakona o mirovinskom osiguranju	Analiza primjene Zakona na temelju prikupljenih podataka od strane nadležnih tijela, kao i prijedloga drugih institucija pridonijet će izradi preporuka za iznalaženje i unapređenje Zakona	broj radnih sastanaka	2	MRMS	5	0	0
	3.1.1.2. Izrađena izmjena Zakona o mirovinskom osiguranju	Izradom izmjene Zakona cjelovito će se urediti tzv. opći sustav mirovinskog osiguranja	nacrt prijedloga zakona	1	MRMS	1	0	0
	3.1.1.3. Analiza sustava mirovina ostvarenih, odnosno određenih po posebnim propisima o mirovinskom osiguranju i izrada nacrt prijedloga zakona, koji uređuju to područje	Analiza primjene zakona o posebnim pravima iz mirovinskog osiguranja na temelju podataka prikupljenih od nadležnih ministarstava i institucija, pridonijet će izradi preispitivanju istih	broj nacrt prijedloga zakona i preporuka nadležnim ministarstvima	2	MRMS	2	2	0
3.1.2. Nadzor i kontrola zakonitosti rada i općih akata Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (HZMO)	3.1.2.1. Uspostava sustava redovnog izvješćivanja o aktivnostima HZMO, statističkim pokazateljima kretanja u I. stupu	Nadzor i kontrola na radom HZMO-a na redovnoj dnevnoj, mjesečnoj i godišnjoj razini	broj izvješća	4	MRMS	4	4	4

Posebni cilj 3.2.Osiguranje provedbe i unapređenje mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.2.1.Povećanje ažurnosti poslovanja HZMO	3.2.1.1. Povećanje postotka ažuriranih podataka u bazi podataka osiguranika	Prikupljanje nedostajućih podataka u matičnoj evidenciji HZMO-a i ažuriranje nedostajućih podataka o osiguranicima	%	95,0%	HZMO	95,5%	96%	96,5%
	3.2.1.2. Povećanje udjela automatskih rješenja u ukupnom broju riješenih predmeta	Povećanje udjela rješenja koja se donose automatikom ubrzat će donošenje rješenja o pravima iz mirovinskog osiguranja	%	38%	HZMO	50%	60%	65%
	3.2.1.3. Povećanje udjela prijava putem usluge e-mirovinsko u ukupnom broju zaprimljenih prijava	Razvoj aplikacije e-mirovinsko omogućuje poslodavcima jednostavnije poslovanje, uštedu vremena i jednostavniju prijavu i odjavu zaposlenika. što će uzrokovati povećanje broja zaprimljenih prijava putem usluge e-mirovinsko.	%	7,8%	HZMO	15%	24%	40%
	3.2.1.4. Povećanje broja omogućenih pristupa osobnim podacima	Svim osiguranicima i korisnicima omogućit će se putem interneta jednostavan i brz uvid u osobne podatke o stažu, plaći i osnovicama osiguranja, te o stanju predmeta, što će povećati broj omogućenih pristupa osobnim podacima.	broj	50.000	HZMO	80.000	120.000	200.000
	3.2.1.5. Uspostavljena administrativna struktura za sudjelovanje u koordinaciji sustava socijalne sigurnosti s državama	Jačanje administrativnih kapaciteta i edukacija administrativnog osoblja za provedbu propisa EU, uz odgovarajuću izmjenu poslovnih procesa, omogućit će potpuno uključivanje u sustav koordinacije socijalne sigurnosti na razini EU.	broj zaposlenika koji su prošli obuku	190	HZMO	200	220	250

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.2.2. Unapređenje administrativno-tehničke podrške sustava	3.2.2.1. Izgradnja informatičko komunikacijske infrastrukture za primjenu strategije e-Uprave RH	Potrebno je izgraditi informatičku infrastrukturu za primjenu strategije e-Uprava RH, povezivanje Zavoda s tijelima državne i javne uprave i institucijama te uključivanja Zavoda u sustav koordinacije socijalne sigurnosti EU (Twinning projekt), te provesti projekt zamjene radne knjižice.	% gotovosti	90%	HZMO	100%	100%	100%
	3.2.2.2. Povećanje broja institucija s kojima HZMO razmjenjuje podatke elektroničkim putem	Provedba projekata koji će omogućiti elektroničko vođenje i razmjenu podataka osigurava jednostavniju, ažurniju i točniju razmjenu podataka, što će povećati broj institucija s kojima se razmjenjuju podaci elektroničkim putem.	broja	8	HZMO	20	30	40
	3.2.2.3. Implementacija informatičkih projekata u skladu s godišnjim i trogodišnjim planom projekata HZMO	Provedbom projekata Zavod će značajno poboljšati kvalitetu i učinkovitost poslovanja, pojednostaviti ga i učiniti dostupnijim osiguranicima i korisnicima.	% gotovosti	9	HZMO	9	10	11

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Posebni cilj 3.3.Unapređenje sustava kapitalizirane štednje

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.3.1. Predlaganje izmjena zakonodavnog okvira za cjelovito uređenje kapitaliziranog mirovinskog sustava;	Analiza postojećeg stanja u II. i III. stupu mirovinskog osiguranja	Analiza primjene zakona koji uređuju II. i III. stup mirovinskog osiguranja na temelju podatka prikupljenih od nadležnog ministarstva i institucija	broj radnih sastanaka	5	MRMS	5	4	2
	Izmjena zakona koji uređuju mirovinski sustav kapitalizirane štednje	Izradom izmjene zakona pravno će se cjelovito urediti područje mirovinskog osiguranja utemeljenog na kapitalizaciji doprinosa	nacrt prijedloga zakona	0	MRMS	2	0	0
	Vrednovanje i evaluacija propisa	Vrednovanje i evaluacija propisa na temelju prikupljenih podataka od strane nadležnih tijela	-	5	MRMS	2	2	3

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.3.2. Praćenje provedbe propisa i stanja unutar obveznog i dobrovoljnog mirovinskog osiguranja na temelju kapitalizirane štednje;	Razmatranje godišnjeg izvješća Središnjeg registra osiguranika i Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga	Davanje mišljenja i preporuka za unapređenje sustava	broj mišljenja	2	MRMS	2	2	2

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Posebni cilj 3.4.Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unapređenje poslovnih procesa

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.4.1. Tehnička podrška sustavu mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje	Porast iznosa doznačenih sredstava doprinosa sa osobnih računa zbog ostvarivanja prava na mirovinu	Porast iznosa ukupno doznačenih sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje dovest će do porasta mirovina umirovljenika	mil. kn	200	REGOS	205	210	220
3.4.2.Razvoj i promicanje e-poslovanja	Postotak porasta broja obrazaca R-Sm podnijetih putem usluge e-REGOS. Postotak usklađenosti sustava elektroničke razmjene s EU standardima	Potpuno usklađivanje sustava elektroničke razmjene s EU standardima	%	40	REGOS	75	90	100

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Posebni cilj 3.5. Koordinacija sustava socijalne sigurnosti

Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
3.5.1. Osiguranje provedbe koordinacija sustava socijalne sigurnosti	Izrada, praćenje i usklađivanje međunarodnih ugovora o socijalnoj sigurnosti, te provođenje poslova vezanih za proces pridruživanja EU	Sudjelovanje u izradi, praćenju i usklađivanju bilateralnih ugovora o socijalnom osiguranju, te korespondencija sa nadležnim tijelima država s kojima se primjenjuju ti ugovori. Izrada strateških dokumenata i izvješća sukladno zahtjevima pridruživanja i zadaćama koje predstoje pristupanjem u EU	broj ugovora, korespondencije, izvješća, strateških dokumenata	3	MRMS	2	1	0
	Sudjelovanje u pripremi programa i projekata, te provedbi projekata iz programa pomoći EU	Provedba projekta IPA 2009 Jačanje administrativnih sposobnosti nadležnih institucija i provedbenih agencija na području socijalne sigurnosti	broj sastanaka	5	MRMS	5	2	0
	Stupanj osposobljenosti postojećih službenika za izravnu primjenu EU uredbi za koordinaciju socijalne sigurnosti	Seminari i radionice koje će unaprijediti znanje službenika na području koordinacije	broj seminara, radionica	3	MRMS	2	2	0

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA – HRVATSKI ZAVOD ZA MIROVINSKO OSIGURANJE

Opći cilj	Posebni cilj	Program u državnom proračunu	Pokazatelj učinka (outcome)	Način ostvarenja posebnog cilja	Aktivnost / projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata (output)
3. Dostojna starost	3.2.Osiguranje provedbe i unapređenje mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti	4101 PODRŠKA SUSTAVU MIROVINSKOG OSIGURANJA	Povećanje postotka predmeta iz mirovinskog osiguranja okončanih u zakonskom roku	3.2.1Povećanje ažurnosti poslovanja Zavoda	A688026 Administracija i upravljanje mirovinskim sustavom	Povećanje postotka ažuriranih podataka u bazi podataka osiguranika
						Povećanje udjela automatskih rješenja u ukupnom broju riješenih predmeta
						Povećanje udjela prijava putem usluge e-mirovinsko u ukupnom broju zaprimljenih prijava
						Povećanje broja korisnika koji pristupaju osobnim podacima putem interneta
				3.2.2Unaprjeđenje administrativno-tehničke podrške sustavu	K688056 Informatizacija	Uspostavljena administrativna struktura za sudjelovanje u koordinaciji sustava socijalne sigurnosti s državama članicama EU
					A688026 Administracija i upravljanje mirovinskim sustavom	Izgradnja informatičko komunikacijske infrastrukture za primjenu strategije e-Uprave RH
						Povećanje broja institucija s kojima HZMO razmjenjuje podatke elektroničkim putem
					K688056 Informatizacija	Implementacija informatičkih projekata u skladu s godišnjim i trogodišnjim planom projekata HZMO

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I DRŽAVNOG PRORAČUNA - REGOS

Opći cilj	Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Način ostvarenja postavljenog cilja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata (output)
3. Dostojna starost	Posebni cilj 3.3 Unapređenje sustava kapitalizirane štednje	Porast iznosa ukupno doznačenih sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje dovest će do porasta mirovina umirovljeniku	3.3.1. Proslijeđivanje sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove	A539048- Administracija i upravljanje REGOS-om,	3.3.1.1.Iznos proslijeđenih sredstava doprinosa temeljem individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove.
			3.3.2. Unaprijeđenje procesa zatvaranja osobnog računa prilikom ostvarivanja prava na mirovinu	A772002- Tehnička podrška II. Stupu i razmjena podataka,	3.3.2.1.Postotak porasta broja zatvorenih računa zbog odlaska u mirovinu
	Posebni cilj 3.3. Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unapređenje poslovnih procesa	Postotak usklađenosti sustava elektroničke razmjene s EU standardima	3.4.1.Razvoj i promicanje usluge e-REGOS	K539301- Informatizacija,	3.4.1.1.Postotak porasta broja Obrazaca R-Sm podnjetih putem usluge e-regos
			3.4.2.Razvoj elektroničke razmjene podataka između institucija u okružju		3.4.2.1 Povećanje broja zahtjeva za podacima iz registra

Opći cilj 4.: Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova

Razvoj ljudskih potencijala obuhvaća nekoliko sektorski usko povezanih područja: zapošljavanje i tržište rada, socijalna uključenost, obrazovanje, socijalni dijalog i razvoj civilnog društva u cjelini.

Sustav za upravljanje i provedbu Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala (OP RLJP) uspostavljen je u obliku Operativne strukture sastavljene od pet institucija (MRMS, Ministarstvo socijalne politike i mladih, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Hrvatski zavod za zapošljavanje i Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih), a u tijeku je akreditacija Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske i Zaklade za razvoj civilnog društva.

Operativna struktura provodi operacije i projekte unutar komponente IV programa IPA Razvoj ljudskih potencijala te će u 2012. godini intenzivirati aktivnosti vezne za osiguranje visoke razine pripremljenosti projekata i administrativnih kapaciteta za upravljanje i provedbu Europskog socijalnog fonda.

Provedbom prioriteta, operacija i mjera u okviru komponente IV programa IPA kao i intervencijama sličnim onima u Europskom socijalnom fondu, želi se privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti povećavajući ulaganja u ljudski kapital, jačajući socijalno uključivanje i promičući prilagodljivost tržišta rada i radnika.

Posebni cilj 4.1.: Pravovremena priprema i provedba Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora

OP RLJP provodi se u sustavu decentraliziranog sustava upravljanja (DIS), a akreditacija i prijenos upravljačkih ovlasti u ovom sustavu dobiveni su 2008. godine. Također, tijekom 2012. godine Operativna struktura aktivno se priprema za prelazak na EDIS sustav, proširenoga decentraliziranog upravljanja, u kojemu će RH imati još veće vlasništvo i odgovornost nad kvalitetom provođenja EU programa.

Izuzetno je bitno osigurati dosljednu provedbu Planova nabave provedbenih tijela IV. komponente programa IPA, kako bi se osigurala zadovoljavajuća razina ugovaranja i certificiranja financijskih sredstava, vodeći računa o osiguranju dovoljnog broja osoba s potrebnim sektorskim znanjima.

Nužno je kontinuirano osposobljavati potencijalne prijavitelje za dodjelu bespovratnih sredstava.

Potrebno je istovremeno pripremati strateške i programske dokumente vezane za Europski socijalni fond.

Rizici:

- Nedostatan broj zaposlenih s potrebnim znanjima za provedbu OP RLJP u tijelima Operativne strukture;
- Nedovoljna koordinacija unutar sustava;
- Nepravovremena pripremljenost potencijalnih prijavitelja na raspisane natječaje.

Načini ostvarenja:

4.1.1. Učinkovito koordiniranje i programiranje OP RLJP

Kako bi koordiniranje i programiranje OP RLJP bilo učinkovito potrebno je prije svega usvojiti revidirani OP RLJP za razdoblje 2007.-2013.. u okviru programa IPA, te također i OP RLJP za šestomjesečno korištenje sredstava Europskog socijalnog fonda u drugoj polovici 2013. godine. Isto tako, kako bi se pravovremeno pripremilo za korištenje sredstava iz Europskog socijalnog fonda, potrebno je započeti pripremu OP RLJP za razdoblje 2014.-2020. te akreditirati nova provedbena tijela Operativne strukture - Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske i Zakladu za razvoj civilnog društva. Nužno je i da Operativna struktura OP RLJP bude uključena u izradu strateških dokumenata važnih za korištenje sredstava iz strukturnih instrumenata Europske unije, prije svega Nacionalnog strateškog referentnog okvira (NSRO), kao i Nacionalnog razvojnog plana i te Nacionalnog plana reformi koji je veza između pojedinačnih OP-ova i strateških dokumenata na EU razini.

4.1.2 Pravovremena priprema i provedba projekata u okviru OP RLJP

Za učinkovito korištenje sredstava koja su na raspolaganju u okviru komponente IV programa IPA, važno je imati dovoljan broj projekata koji će iz tih sredstava biti financirani. U tu svrhu potrebno je koordinirati pripremu i provedbu operacija unutar OP RLJP na razini čitave Operativne strukture, ali i koordinirati pripremu i provedbu operacija u okviru pojedinih prioriteta vezanih za zapošljavanje i tržište rada, socijalni dijalog i tehničku pomoć.

Rizici:

- Nedovoljni kapaciteti u sustavu provedbe Operativnog programa (na razini cijele Operativne strukture);
- Nezadovoljavajuća kvaliteta natječajne dokumentacije u tijelima Operativne strukture, što usporava natječajne postupke i provedbu Programa.

Posebni cilj 4.2.: Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrjednovanja

Dosadašnja provedba OP RLJP, posebice projekata u okviru dodjela bespovratnih sredstava, pokazala je nužnost osiguranja sustava praćenja rezultata projekata u odnosu na njihovu sektorsku pripadnost i uspostavljanje sustava koji će osigurati agregiranje pokazatelja rezultata na razinu cjelokupnog Operativnog programa.

Uspostavljen je informacijski sustav praćenja Operativnog programa koji će se u narednom razdoblju unaprjeđivati. Također je nužno provesti vrjednovanje OP RLJP u cjelini, te pojedinih mjera kako bi se osiguralo njegovo unaprjeđenje, kao i unaprjeđenje cjelokupnog sustava.

Pravovremena priprema i održavanje sjednica Sektorskog nadzornog odbora OP RLJP i usvajanje godišnjih izvješća izravan su pokazatelj uspješnosti provedbe OP RLJP.

Rizici:

- Nedostatan broj zaposlenih izravno uključenih u procese praćenja i vrjednovanja;
- Nejasno definirane procedure u pojedinim segmentima praćenja operacija;
- Nedovoljna učinkovitost/razvijenost informacijskog sustava upravljanja koji bi osiguravao kvalitetno praćenje napretka OP-a u cjelini.

Načini ostvarenja:

4.2.1. Priprema i održavanje sjednica Sektorskog nadzornog odbora (SNO) OP RLJP

Kako bi se osiguralo da sjednice SNO budu učinkovite i svrsishodne, važna je priprema dokumenata za SNO o postignutom napretku s ciljem dostizanja potrebnih ciljeva OP-a, a koji sadrže podatke o pokazateljima provedbe u odnosu na planirane vrijednosti predviđene u okviru OP RLJP kao i podatke o rezultatima provedbe projekata s naglaskom na njihovu održivost.

Potrebno je osigurati koordinaciju izrade i komunikaciju dokumentacije 15 radnih dana prije svake Sjednice čime se osigurava konstruktivna rasprava članova SNO oko svih pitanja kao i cjeloviti sustav praćenja napretka programa.

Osiguravanje nesmetanog rada Sektorskog nadzornog odbora u izvršavanju zadatka u području odobrenja općih kriterija za odabir operacija, ispitivanja napretka prema realizaciji konkretnih ciljeva OPRLJP, pregledavanju sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi prije podnošenja Europskoj komisiji i Nacionalnom koordinatoru programa IPA, informiranju o provedenim revizijama tijela uključenih u upravljanje OP-om, raspravljanju oko pitanja revizije OPRLJP te davanju suglasnosti na pitanja vezana uz Komunikacijski akcijski plan, predstavlja sigurnosni mehanizam praćenja i pravovremenog djelovanja u cilju osiguranja uspješnosti provedbe.

4.2.1. Usvajanje sektorskih godišnjih izvješća o provedbi OP RLJP

Za uspješno usvajanje sektorskih godišnjih izvješća o provedbi OP RLJP važna je koordinacija pripreme sektorskih godišnjih i sektorskih završnih izvještaja o provedbi OP-a koji sadrže kvalitativne i kvantitativne podatke relevantne za praćenje OP-a. Također je potrebno osigurati proces konzultacija/rasprave svih članova SNO na Izvješće prije njegovog usuglašavanja.

4.2.2. Koordiniranje postupka vrjednovanja, razvijanje procedura te jačanje evaluacijskih kapaciteta Operativne strukture

Priprema dokumentacije za ugovaranje projekta unutar Prioriteta 4. Tehnička pomoć „Evaluacija dosadašnje potpore IPA HRD OP“, koordiniranje samog procesa vrjednovanja dosadašnjih potpora/projekata u području zapošljavanja, socijalne uključenosti i obrazovanja, provedenih u okviru Operativnog programa RLJP 2007.-2011., koji će provoditi vanjski evaluatori, kao i praćenje provedbe, koordiniranje i komuniciranje evaluacijskih preporuka važni su aspekti jačanja kapaciteta Operativne strukture vezanih uz evaluaciju OP RLJP. Dio pripreme za korištenje sredstava iz ESF sastoji se i u koordinaciji, pružanju informacija i praćenju procesa provedbe ex-ante evaluacije ESF OP RLJP 2013. koji provode vanjski evaluatori. Nadalje, evaluacijski kapaciteti OS nastavljaju se jačati u narednom razdoblju kroz aktivnosti predviđene Evaluacijskom strategijom za europske strukturne instrumente, usvojenom 29. ožujka 2012. godine na sjednici Vlade RH.

4.2.3 Izmjena procedura u priručniku o postupanju vezanih za praćenje i vrjednovanje

Kako bi se uspješno pratio napredak cjelokupnog programa, u cilju osiguravanja odgovarajućeg sustava agregiranja pokazatelja provedbe (indikatora) s razine pojedinačnih ugovora na razinu operacija, mjera i prioriteta, važno je osigurati koordinaciju i usvajanje izmjena priručnika o postupanju identificiranih u komunikaciji i razmjeni dokumenata između tijela Operativne strukture na osnovu identificiranih nedostataka priručnika o postupanju u odnosu na procedure praćenja.

Rizici:

- Predmetna dokumentacija o kojoj se raspravlja na sjednici nije pravovremeno dostavljena članovima SNO-a;
- Neusklađenost podataka dostavljenih od pojedinih tijela Operativne strukture pri izradi sektorskog godišnjeg izvješća o provedbi;
- Kašnjenje s ugovaranjem evaluacija;
- Neusklađenost definiranih procedura priručnika o postupanju između pojedinih tijela Operativne strukture.

Posebni cilj 4.3.: Učinkovito financijsko upravljanje OP RLJP

Kako bi se ostvarilo učinkovito financijsko upravljanje nužno je osigurati pravovremenu uputu svim tijelima Operativne strukture vezanu za planiranje i izvršenje proračuna i to u koordinaciji s Ministarstvom financija.

S obzirom na specifičnosti komponente IV programa IPA i buduće provedbe operacija u okviru Europskog socijalnog fonda, potrebna je kontinuirana koordinacija svih osoba uključenih u financijsko upravljanje u provedbi i definiranje tekućih i korektivnih mjera kako bi se osiguralo pravovremeno i učinkovito ugovaranje i trošenje sredstava sukladno pravilima o prihvatljivosti i vrsti troškova.

Rizici:

- Nedovoljna koordinacija s drugim tijelima u RH zaduženim za financijsko upravljanje EU sredstvima;
- Nedostatan broj osoba u tijelima Operativne strukture s potrebnim znanjima iz financijskog upravljanja;
- Kašnjenje s podnošenjem zahtjeva za povrat sredstava prema Europskoj komisiji.

Načini ostvarenja:

4.3.1. Redovito praćenje provedbe plana nabave operacija unutar OP RLJP

Redovita izrada i dostava izvješća o napretku plana nabave od strane svih institucija koje čine Operativnu strukturu OP RLJP važno je kako bi se osiguralo praćenje postupaka nabave u okviru prioriteta, operacija i mjera te pravovremeno identificiralo potencijalno kašnjenje u provedbi pojedinih mjera. Isto je važno i radi identifikacije

viškova sredstava do kojih može doći tijekom ugovaranja i njihove pravovremene preraspodjele kako bi se osigurala potpuna iskorištenost sredstava.

4.3.2. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava

Dinamika u certificiranju ugovorenih sredstava potrebna je kako bi se spriječio gubitak EU sredstava, te poštovalo N+3 pravilo. U tu svrhu važna je koordinacija svih institucija koje sačinjavaju Operativnu strukturu OP RLJP i Ministarstva financija kako bi dostupna sredstva bila pravovremeno ugovorena i certificirana.

Rizici:

- Neispravan ili neadekvatno ažuriran plan nabave može dovesti do propusta u praćenju financijske provedbe pojedinih operacija;

Nekvalitetno praćenje dinamike dostave zahtjeva može doprinijeti kreiranju pretpostavki za automatski gubitak sredstava RH zbog nepravovremenog povlačenja sredstava ili nepoštivanja N+3 pravila.

TABLICA POKAZATELJA REZULTATA (OUTPUT)

Opći cilj 4. Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova								
Posebni cilj 4.1. Pravovremena priprema i provedba Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora								
Načini ostva- renja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijed- nost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Učinkovito koor- diniranje i prog- ramiranje OP RLJP	Usvajanje revidiranog OP RLJP 2007.-2013.	Obavljanje stručnih poslova koordinacije, pripreme i planiranja godišnjih i višegodišnjih planova i programa rada u području razvoja ljudskih potencijala, posebice OP RLJP, te razvoj sus-tava upravljanja i provedbe OP RLJP uključivanjem novih tijela u Operativnu strukturu OP RLJP	Broj usvo- jenih do- kumenata	2	MRMS/Operativna struktura/izvješća o napretku/odluke Europske komisije	3	3	3
	Priprema OP RLJP za ESF	Obavljanje stručnih poslova koordinacije, pripreme i planiranja godišnjih i višegodišnjih planova i programa rada u području razvoja ljudskih potencijala, posebice OP RLJP, te razvoj sus-tava upravljanja i provedbe OP RLJP uključivanjem novih tijela u Operativnu strukturu OP RLJP	Broj usvo- jenih do- kumenata	0	MRMS/Operativna struktura/izvješća o napretku/odluke Europske komisije	1	1	1
	Sudjelovanje u pripremi strateških dokumenata	Obavljanje stručnih poslova koordinacije, pripreme i planiranja godišnjih i višegodišnjih planova i programa rada u području razvoja ljudskih potencijala, posebice OP RLJP, te razvoj sus-tava upravljanja i provedbe OP RLJP uključivanjem novih tijela u Operativnu strukturu OP RLJP	Broj usvo- jenih do- kumenata	2	MRMS/Operativna struktura/izvješća o napretku/odluke Europske komisije	3	3	3
	Akreditacija novih tijela u Operativnoj strukturi OP RLJP-a	Obavljanje stručnih poslova koordinacije, pripreme i planiranja godišnjih i višegodišnjih planova i programa rada u području razvoja ljudskih potencijala, posebice OP RLJP, te razvoj sus-tava upravljanja i provedbe OP RLJP uključivanjem novih tijela u Operativnu strukturu OP RLJP	Broj tijela unutar Operativne strukture	5	MRMS/Operativna struktura/izvješća o napretku/odluke Europske komisije	7	7	7
Pravovremena priprema i pro- vedba projekata u okviru OP RLJP	Koordinacija pripreme i provedbe operacija IPA OP RLJP-a na razini Operativne strukture u okviru prioriteta vezanih za zapošljavanje i tržište rada, socijalni dijalog i teh-ničku pomoć.	Koordinacija pripreme i provedbe operacija/projekata u suradnji s drugim ministarstvima i institucijama nadležnim za provedbu pojedinih prioriteta i mjera unutar OP RLJP socijalnim partneri-ma, civilnim društvom te ostalim sudionicima koji sudjeluju u provedbi OP RLJP	Broj prip- remljenih operacija	48	MRMS/bilješke	71	71	71
				19		31	31	31
	Koordinacija pripreme i provedbe operacija ESF OP RLJP-a (2013.) na razini Operativne strukture	Koordinacija pripreme i provedbe operacija/projekata u suradnji s drugim ministarstvima i institucijama nadležnim za provedbu pojedinih prioriteta i mjera unutar ESF OP RLJP socijalnim partnerima, civilnim društvom te ostalim sudionicima koji sudje-luju u provedbi OP RLJP	Broj prip- remljenih operacija	0	MRMS/bilješke	0	<i>contracting</i>	25
	u okviru prioriteta vezanih za zapošljavanje i tržište rada, socijalni dijalog i teh-ničku pomoć.		Broj prip- remljenih operacija	0	MRMS/bilješke	0	<i>*contractin g</i>	11

Posebni cilj	4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrjednovanja							
Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedi di-nica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Priprema i održavanje sjednica Sektorskog nadzornog odbora OP RLJP	Održane Sjednice SNO-a 2x godišnje	Organizacijsko postupanje u skladu s Pravilnikom SNO, priprema i pravovremena dostava relevantne dokumentacije članovima kako bi se osigurala konstruktivna rasprava članova vezane uz dostavljene dokumente u cilju osiguranja sveobuhvatnog praćenja provedbe prema prioritetima, imajući u vidu dostizanje ciljeva OP-a i osiguranje održivosti projekata.	Broj	9 (2011)	Zapisnik sa sjednice SNO-a usuglašen od strane članova	13	15	17
Usvajanje sektorskih godišnjih izvješća o provedbi OP RLJP-a	Izrađena i usuglašena sektorska godišnja izvješća o provedbi (AIR) sukladno rokovima	Priprema sektorskih godišnjih izvješća, koji sadrže kvalitativne i kvantitativne podatke relevantne za praćenje OP-a, njihovo usuglašavanje od strane članova SNO, dostavljanje Nacionalnom IPA koordinatoru i Nacionalnom dužnosniku za ovjeravanje do 30.6 naredne godine za prethodnu godinu te u konačnici Europskoj komisiji	Broj	3 (2011)	Službeni dopis Europske komisije o suglasnosti na Sektorsko godišnje izvješće o provedbi, prethodno usuglašeno s članovima SNO-a	5	6	7
1) vrjednovanje dosadašnjih potpora/projekata u okviru Operativnog programa RLJP-a (ugovor o uslugama (Prioritet IV IPA OP RLJP-a, programsko razdoblje 2012-2013/2) 2) provođenje ex-ante evaluacije ESF OP RLJP-a 2013.) 3) provođenje ex ante evaluacije ESF OP RLJP 2014-2020	Izrađeno i odobreno završno Evaluacijsko izvješće	Priprema dokumentacije za ugovaranje, koordinacija i praćenje provedbe postupka vrjednovanja od sada provedenih projekata u području zapošljavanja, socijalne uključenosti i obrazovanja unutar IPA OP RLJP 2007.-2011. koju provode vanjski evaluatori.	Broj	0	Evaluacijska izvješća	0	1	1
	Izrađeno i odobreno završno Evaluacijsko izvješće	Koordinacija provedbe, pružanje informacija i praćenje provedbe ex-ante evaluacije ESF OP RLJP 2013. koju provode vanjski evaluatori.	Broj	0	Evaluacijska izvješća	1	1	1
	Izrađeno i odobreno završno Evaluacijsko izvješće	Priprema dokumentacije za ugovaranje, koordinacija i praćenje provedbe postupka vrjednovanja OP-a 2014-2020 koju provode vanjski evaluatori.	Broj	0	Evaluacijska izvješća	1	1	1
Izmjena procedura u priručniku o postupanju vezanih za praćenje i vrjednovanje	Odobrena nova verzija Priručnika o postupanju, 5.0	Koordinacija, provođenje konzultacija i konačno usvajanje izmjena priručnika o postupanju identificiranih u komunikaciji i razmjeni dokumenata između tijela Operativne strukture	Broj izmjena priručnika	5 (1.0, 2.0, 3.0, 4.0, 4.1)	Službeno očitovanje Nacionalnog dužnosnika za ovjeravanje kojim se daje odobrenje za korištenje izmijenjenog Priručnika o postupanju (prethodno odobrenog od čelnika Operativne strukture)	6	7	8

Posebni cilj	4.3. Učinkovito financijsko upravljanje OP RLJP							
Načini ostvarenja	Pokazatelj rezultata (output)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Redovito praćenje provedbe plana nabave operacija unutar OP RLJP	Izrađen plan nabave koji sadrži ažurirane tablice sa usuglašenim sadržajem od svih tijela OS-a	Sve aktivnosti vezane za administrativno/tehničko praćenje plana provedbe operacija prioriteta vezanih za rad, obrazovanje socijalnu sigurnost, kao i tehničku pomoć.	Broj mjesečnih sastanaka	12	Plan Nabave	12	12	12
Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava	Dostavljeni zahtjevi za povratom ugovorenih sredstava	Praćenje dinamike dostave zahtjeva za povrat sredstava od strane provedbenih tijela	Broj zahtjeva	4	Nacionalni fond, Sektorsko godišnje izvješće o provedbi	4	4	4

TABLICA POKAZATELJA UČINKA (OUTCOME)

Opći cilj **4. Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova**

Posebni cilj	Pokazatelj učinka (outcome)	Definicija	Jedinica	Polazna vrijednost	Izvor	Ciljana vrijednost (2013.)	Ciljana vrijednost (2014.)	Ciljana vrijednost (2015.)
Pravovremena priprema i provedba IPA Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora	Pripremljene i provedene operacije/projekti unutar IPA OP RLJP	Planiranje i koordinacija provedbe OP-a	Broj	48	Mfin/NF	71	71	71
	Pripremljene i provedene operacije/projekti unutar ESF 2013. OP RLJP	Planiranje i koordinacija provedbe OP-a	Broj	0	MFin/NF	0	*contracting	25
Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrjednovanja	Unaprijeđen postojeći sustav praćenja i vrjednovanja	Pravovremena i kvalitetna kontrola funkcioniranja sustava upravljanja OP-om - usvajanje godišnjih izvješća o provedbi i praćenja pokazatelja uspješnosti provedbe i	Broj	3 (2011)	Usuglašena Sektorska godišnja Izvješća	5	6	7
		Osiguravanje provođenja procesa vrjednovanja, kao osnova za buduće planiranje 3 evaluacije – IPA OP RLJP 2007-2011, ex-ante ESF OP-a 2013. ex-ante ESF OP-a 2014-2020	Broj	0	Evaluacijska izvješća	2	3	3
Učinkovito financijsko upravljanje	Iznos ugovorenih sredstava na razini OP RLJP	Pravovremena i kvalitetna provedba aktivnosti vezanih uz ugovaranje projekata unutar IPA i ESF 2013. OP RLJP	Novčani iznos u EUR	41.998.446	Lothar i plan nabave	92.188.893	114.501.717	128.619.364
	Iznos certificiranih sredstava na razini OP RLJP	Pravovremena i kvalitetna provedba aktivnosti vezanih uz certificiranje sredstava ugovorenih unutar IPA i ESF 2013. OP RLJP	Novčani iznos u EUR	21.476.682	Lothar i plan nabave	63.527.250	80.430.600	100.320.224

OPĆI CILJ
Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova

Posebni cilj	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno	Način ostvarenja	Rizik i njegov kratak opis (glavni uzrok rizika i potencijalne posljedice)	Učinak	Vjerojatnost	Ukupno
4.1. Pravovremena priprema i provedba OP Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora	Nedostatan broj zaposlenih s potrebnim znanjima za provedbu OP RLJP-a u tijelima Operativne strukture	3	2	6	4.1.1. Koordinacija i programiranje OP RLJP-a	Nedovoljni kapaciteti u sustavu provedbe Operativnog programa (na razini cijele Operativne strukture	2	1	2
	Nedovoljna koordinacija unutar sustava	2	2	4	4.1.2. Priprema i provedba projekata u okviru OP RLJP-a	Nezadovoljavajuća kvaliteta natječajne dokumentacije u tijelima Operativne strukture, što usporava natječajne postupke i provedbu Programa.	2	1	2
	Nepravovremena pripremljenost potencijalnih prijavitelja na raspisane natječaje	3	1	3					
4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrjednovanja	Nedostatan broj zaposlenih izravno uključenih u procese praćenja i vrjednovanja	2	2	4	4.2.1. Priprema i održavanje sjednica Sektorskog nadzornog odbora OP RLJP	Predmetna dokumentacija o kojoj se raspravlja na sjednici nije pravovremeno dostavljena članovima SNO-a;	2	1	2
	Nejasno definirane procedure u pojedinim segmentima praćenja operacija	2	2	4	4.2.2. Usvajanje sektorskih godišnjih izvješća o provedbi OP RLJP	Neusklađenost podataka dostavljenih od pojedinih tijela Operativne strukture pri izradi sektorskog godišnjeg izvješća o provedbi;	2	1	2
	Nedovoljna učinkovitost/razvijenost informacijskog sustava upravljanja koji bi osiguravao kvalitetno praćenje napretka OP-a u cjelini	2	2	4	4.2.3. Koordiniranje postupka vrjednovanja, razvijanje procedura te jačanje evaluacijskih kapaciteta OS	Kašnjenje s ugovaranjem evaluacija;	2	2	4
					4.2.4. Izmjena procedura u priručniku o postupanju vezanih za praćenje i vrjednovanje	Neusklađenost definiranih procedura priručnika o postupanju između pojedinih tijela Operativne strukture;	2	2	4
4.3. Učinkovito financijsko upravljanje OP RLJP	Nedovoljna koordinacija s drugim tijelima u RH zaduženim za financijsko upravljanje EU sredstvima	2	2	4	4.3.1. Redovito praćenje provedbe Plana nabave operacija unutar OP RLJP	Neispravan ili neadekvatno ažuriran plan nabave može dovesti do propusta u praćenju financijske provedbe pojedinih operacija	3	1	3
	Nedostatan broj osoba u tijelima Operativne strukture s potrebnim znanjima iz financijskog upravljanja	2	2	4	4.3.2. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava	Nekvalitetno praćenje dinamike dostave zahtjeva može doprinijeti kreiranju pretpostavki za automatski gubitak sredstava RH zbog nepravovremenog povlačenje sredstava i poštivanja N+3 pravila	3	1	3
	Kašnjenje s podnošenjem zahtjeva za povrat sredstava prema Europskoj komisiji	3	1	3					

VEZNA TABLICA STRATEŠKOG PLANA I PRORAČUNA

Opći cilj	Posebni cilj	Program u državnom proračunu	Pokazatelj učinka (outcome)	Način ostvarenja posebnog cilja	Potprogrami (A,K,T)	Pokazatelj rezultata (output)
4. Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova	4.1 Pravovremena priprema i provedba Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora	4010 - Jačanje sustava socijalne sigurnosti	Pripremljene i provedene operacije/projekti unutar OP RLJP	4.1.1. Koordinacija i programiranje OP RLJP	A845006Administracija i upravljanje K854001Obnova voznog parka A817025Operativni i program Razvoj ljudskih potencijala	Usvajanje revidiranog OP RLJP 2007.-2013.
						Priprema OP RLJP za ESF
				Sudjelovanje u pripremi strateških dokumenata		
				Akreditacija novih tijela u Operativnoj strukturi OP RLJP-a		
	4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrednovanja		Unaprijeđen postojeći sustav praćenja i vrednovanja	4.1.2 Pravovremena priprema i provedba projekata u okviru OP RLJP		Koordinacija pripreme i provedbe operacija OP RLJP-a na razini Operativne strukture Koordinacija pripreme i provedbe operacija OP RLJP-a u okviru prioriteta vezanih za zapošljavanje i tržište rada, socijalni dijalog i tehničku pomoć.
				4.2.1 Priprema i održavanje sjednica Sektorskog nadzornog odbora OP RLJP		Održane Sjednice SNO-a 2x godišnje
				4.2.2 Usvajanje sektorskih godišnjih izvješća o provedbi OP RLJP		Izrađena i usaglašena sektorska godišnja izvješća o provedbi (AIR) sukladno rokovima
				4.2.3 Koordiniranje postupaka vrednovanja, razvijanje procedura te jačanje evaluacijskih kapaciteta Operativne strukture		Izrađeno i odobreno završno Evaluacijsko izvješće
	4.3. Učinkovito financijsko upravljanje OP RLJP	Iznos ugovorenih sredstava na razini OP RLJP	4.2.4. Izmjena procedura u priručniku o postupanju vezanih za praćenje i vrednovanje	Odobrena nova verzija Priručnika o postupanju, 5.0		
			4.3.1 Redovito praćenje provedbe Plana nabave operacija unutar OP RLJP	Izrađen plan nabave koji sadrži ažurirane tablice sa usaglašenim sadržajem od svih tijela OS-a		
			Iznos certificiranih sredstava na razini OP RLJP	4.3.2. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava	Dostavljeni zahtjevi za povratom ugovorenih sredstava	

