

STRATEŠKI PLAN
MINISTARSTVA RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA
za razdoblje od 2020. – 2022.

Zagreb, ožujak 2019.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (dalje u tekstu: Ministarstvo) obavlja upravne i druge poslove koji se odnose na politiku zapošljavanja, uređivanje radnih odnosa, tržišta rada i aktivnu politiku zapošljavanja, programe radnih prekvalifikacija i povećanja zapošljivosti, sustav i politiku mirovinskog osiguranja, evidenciju nezaposlenosti i pomoć pri zapošljavanju, socijalno partnerstvo i odnose sa sindikatima i udrugama poslodavaca u području radnopravnih odnosa, tržišta rada i zapošljavanja, radnopravni status hrvatskih državljana zaposlenih u inozemstvu i poslove vezano uz njihov povratak i zapošljavanje u zemlji, radno pravni status stranih državljana zaposlenih u Republici Hrvatskoj, unaprjeđenje sustava zaštite na radu, međunarodnu suradnju na području rada i zapošljavanja, pripremu i provedbu programa i projekata iz programa Europske unije te reviziju nalaza i mišljenja o invalidnosti.

Ministarstvo će u narednom razdoblju nastaviti provoditi aktivnosti s ciljem poticanja zapošljavanja i jačanja zapošljivosti, prvenstveno kroz provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja te jačanjem njihove ciljanosti, pružanjem aktivne podrške zapošljavanju i samozapošljavanju, jačanjem kapaciteta institucija na tržištu rada te stvaranjem uvjeta za obrazovanje i cjeloživotno učenje sukladno potrebama tržišta rada. Pri tome će se mjere aktivne politike zapošljavanja usmjeravati na one skupine nezaposlenih osoba koje su zbog niza razloga u nepovoljnom položaju na tržištu rada s posebnim naglaskom na mlade, starije, dugotrajno nezaposlene te osobe s invaliditetom.

Ujedno, nastavit će se s provedbom Garancije za mlade kao strateškim dokumentom za aktivaciju mladih i jačanje njihovog položaja na tržištu rada.

Ministarstvo će nastaviti aktivno sudjelovati i u provedbi Hrvatskog kvalifikacijskog okvira kao mehanizma za utvrđivanje stvarnih potreba tržišta rada te će biti potpora u izradi relevantnih programa obrazovanja i osposobljavanja.

Ministarstvo će i dalje sustavno pratiti i unaprjeđivati područje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u cilju aktivnog uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada.

Također, Ministarstvo će i dalje štiti prava radnika u slučaju stečaja i blokade računa poslodavaca te jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba.

Polazeći od ciljeva mirovinskoga sustava - održivost i adekvatnost, prateći stanje sustava, demografska kretanja u Republici Hrvatskoj i dulji životni vijek, intenzivno će se raditi na poboljšanju mirovinskog sustava kako bi se omogućila dostojna starost građana. Ujedno, polazeći od načela slobode kretanja radnika, Ministarstvo provodi, priprema i nadzire provedbu pravila koordinacije sustava socijalne sigurnosti u svrhu osiguranja radnicima migrantima i članovima njihovih obitelji odgovarajući stupanj socijalne sigurnosti na razini Europske unije i drugih država s kojima Republika Hrvatska ima sklopljen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju.

Nadalje, Ministarstvo planira niz normativnih aktivnosti na području rada, zaštite na radu i reprezentativnosti te pruža stručnu i upravnu pomoć Pregovaračkom odboru Vlade Republike Hrvatske u postupku pregovora za sklapanje temeljnog kolektivnog

ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, kolektivne ugovore za službenike i namještenike u državnim službama, te svih granskih kolektivnih ugovora. U cilju razvijanja socijalnog dijaloga na svim razinama kontinuirano se odvija tripartitna suradnja sa socijalnim partnerima, uključujući i kroz rad GSV-a i njegovih radnih tijela te Nacionalno vijeće zaštite na radu. Nakon što je u travnju 2018. godine dovršen projekt IPA-2012 – Jačanje politike i kapaciteta za suzbijanje neprijavljenog rada, Ministarstvo će nastaviti aktivnosti u području suzbijanja neprijavljenog rada, prvenstveno putem izrade Strategije za suzbijanje neprijavljenog rada i stvaranjem bolje međuresorne suradnje na tom području.

U predstojećem razdoblju povećat će se učinkovitost korištenja sredstava Europskog socijalnog fonda u okviru Operativnog programa Razvoj ljudskih potencijala 2007. – 2013. i Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. kao i korištenje sredstava raspoloživih Republici Hrvatskoj u okviru Operativnog programa za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć za razdoblje 2014. – 2020. financiranog iz Fonda europske pomoći za najpotrebitije (FEAD). Slijedi daljnje pojednostavljenje cjelokupnog sustava upravljanja Europskim socijalnim fondom odnosno olakšavanje rada svim dionicima uključenim u proces provedbe projekata, od krajnjih korisnika do Tijela u sustava upravljanja i kontrola kroz smanjenje administrativnog opterećenja za korisnike sredstava, standardizaciju postupanja Tijela u sustavu te općenito smanjenje kompleksnosti samog sustava. Pojednostavljenje sustava usmjereno je na različite segmente upravljanja i kontrola, a ponajviše na optimizaciju postupaka odabira i upravljanja ugovorima, uključujući uspostavu i korištenje informacijskog sustava za predaju cjelovite projektne prijave isključivo elektronskim putem (e-prijava) kao i izvještavanje korisnika o provedbi projekata (e-izvještavanje). Intenzivirat će se suradnja s dionicima na regionalnoj i lokalnoj razini, ojačati njihovi kapaciteti za pripremu i provedbu projekata Europskog socijalnog fonda putem održavanja edukacija, radionica, savjetovanja i ostalih obrazovnih aktivnosti za dionike na lokalnom tržištu rada, potencijalne prijavitelje i korisnike projekata. Intenzivno će se provoditi različite mjere informiranja javnosti, potencijalnih prijavitelja, kao i postojećih korisnika o Europskom socijalnom fondu (sudjelovanje u održavanju zajedničke stranice strukturnih fondova u Republici Hrvatskoj (www.strukturnifondovi.hr), koordiniranje i održavanje web stranice Europskog socijalnog fonda (www.esf.hr), organiziranje različitih događanja s ciljem informiranja i podizanja svijesti, provođenje kampanja, istraživanja, evaluacija i sličnih aktivnosti). Učinkovito će se koristiti i sredstva Europskog fonda za pomoć najpotrebitijima, koja su usmjerena na pojedince ili obitelji u siromaštvu ili na rubu siromaštva, odnosno na sve osobe koje su u potrebi u Republici Hrvatskoj. Pomoć će se pružati u hrani, higijenskim potrepštinama, odjeći, školskom priboru i ostalim materijalnim potrepštinama. Cilj Ministarstva je, uz suradnju s partnerskim organizacijama, koje su korisnici ovih sredstava, uspostaviti učinkovit sustav pomoći najpotrebitijima u Republici Hrvatskoj kako bi se sredstva koristila na najsvrhovitiji i najefikasniji način i osigurala pomoć svim potrebitim osobama te između ostaloga, kako bi se svake školske godine svakom potrebitom djetetu u Republici Hrvatskoj osigurao školski pribor i topli obrok u školi.

Ustroj:

Kabinet ministra

Glavno tajništvo

Uprava za rad i zaštitu na radu

Uprava za tržište rada i zapošljavanje

Uprava za mirovinski sustav

Uprava za upravljanje operativnim programima Europske unije

Samostalni sektor za reviziju i nadzor medicinskog vještačenja

Samostalni sektor za socijalno partnerstvo

Samostalna služba za koordinaciju europskih poslova i međunarodne suradnje

Samostalni odjel za odnose s javnošću

Samostalni odjel za unutarnju reviziju

Organizacijska klasifikacija:

08605 – Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

08620 – Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

08625 – Hrvatski zavod za zapošljavanje

08635 – Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

08645 – Središnji registar osiguranika

08650 – Agencija za osiguranje radničkih tražbina

08655 – Centri za profesionalnu rehabilitaciju

VIZIJA

Usklađenim instrumentima i pripadajućim alatima u području zapošljavanja, povezivanja tržišta rada i obrazovanja, socijalnog dijaloga i mirovinskog sustava osigurati zaštitu i jačanje prava radnika, nezaposlenih i umirovljenika te svih ostalih ciljnih skupina, uz koordinaciju sa svim relevantnim dionicima u navedenim područjima.

MISIJA

Povećati zapošljivost i prilagodljivost radne snage, osigurati socijalnu sigurnost u starosti, osigurati socijalni minimum radnika u slučaju insolventnosti poslodavca, afirmirati vrijednost i dostojanstvo rada, promicati važnost ulaganja u ljudski kapital kroz obrazovanje i stjecanje novih vještina te cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, osigurati prilagođen sustav obrazovanja i osposobljavanja u skladu sa zahtjevima tržišta rada i zalagati se za jednake mogućnosti pristupa tržištu rada.

CILJEVI

Opći cilj 1. Povećati mogućnosti zapošljavanja

Posebni cilj 1.1. Poticati zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada

Posebni cilj 1.2 Poticati uključivanje mladih osoba na tržište rada

Posebni cilj 1.3. Uskladiti obrazovanje s potrebama tržišta rada

Posebni cilj 1.4. Povećati dostupnost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere

Posebni cilj 1.5. Provođenje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada

Posebni cilj 1.6. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije

Posebni cilj 1.7. Jačanje kapaciteta Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Posebni cilj 1.8. Kontrola kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom
Posebni cilj 1.9. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju

Opći cilj 2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti

Posebni cilj 2.1. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca

Posebni cilj 2.2. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju blokade računa poslodavca

Posebni cilj 2.3. Aktivno sudjelovanje u stečajnom postupku radi ostvarenja regresnih prava

Posebni cilj 2.4. Aktivno sudjelovanje u ovršnom postupku radi ostvarenja regresnih prava

Posebni cilj 2.5. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba

Posebni cilj 2.6. Očuvanje ranih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti

Posebni cilj 2.7. Unaprjeđivanje sustava zaštite na radu te promoviranje preventivnih aktivnosti sigurnosti i zaštite zdravlja

Posebni cilj 2.8. Povećanje atraktivnosti rada u državnoj službi

Posebni cilj 2.9. Unaprjeđenje socijalnog dijaloga

Opći cilj 3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava

Posebni cilj 3.1. Praćenje provedbe sustava generacijske solidarnosti

Posebni cilj 3.2. Unapređenje provedbe mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti

Posebni cilj 3.3. Praćenje provedbe sustava kapitalizirane štednje

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

Posebni cilj 3.5. Europski poslovi i međunarodna suradnja u području mirovinskoga sustava i socijalne sigurnosti

Posebni cilj 3.6. Suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti

Opći cilj 4.: Učinkoviti ljudski potencijali kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova

Posebni cilj 4.1. Provedba Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora

Posebni cilj 4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja, vrednovanja i informiranja

Posebni cilj 4.3. Učinkovito financijsko upravljanje ESF operativnim programima

Posebni cilj 4.4. Učinkovit nadzor delegiranih funkcija vezanih uz provedbu Operativnih programa te zatvaranje istih

1. Povećati mogućnost zapošljavanja

Zapošljavanje i stvaranje novih i kvalitetnih radnih mjesta pripada skupu temeljnih ciljeva programa Vlade Republike Hrvatske za razdoblje 2016. - 2020. godine. To znači stvaranje uvjeta za razvoj učinkovitog, razvijenog i uređenog tržišta rada koje će omogućiti dostojanstven rad, ali i uvažiti posebne potrebe osoba koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Broj zaposlenih u Republici Hrvatskoj kontinuirano raste od 2014. godine, dok se broj nezaposlenih smanjuje. Prema podacima ankete o radnoj snazi Državnog zavoda za statistiku, prosječno je tijekom 2017. godine broj zaposlenih iznosio 1.625.000, dok je 2013. godine prosječan broj zaposlenih bio 1.524.000. Cjelovitih podataka za 2018. godinu nema, ali uzimajući u obzir dostupne podatke za prva tri kvartala 2018. godine, prosječno je u tom razdoblju bilo 1.659.000 zaposlenih. Ujedno, stopa anketne zaposlenosti 2017. godine (15-64) iznosila je 58,9% te bilježi pozitivan trend rasta od 2013. godine kada je iznosila 52,5%. U prva tri kvartala 2018. godine (prosječno) stopa anketne zaposlenosti iznosila je 60,6%.

Također, broj nezaposlenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje je gotovo prepolovljen od 2013. godine, te je na razini 2018. godine u prosjeku iznosio 153.542 osobe. Stopa anketne nezaposlenosti u trećem kvartalu 2018. godine iznosila je 7,4 %. Za usporedbu, u istom periodu 2013. godine stopa nezaposlenosti iznosila je 17%. Međutim, unatoč rastu zaposlenosti, Republika Hrvatska i dalje ima nisku stopu aktivnosti i zaposlenosti te visoku stopu nezaposlenosti u odnosu na prosjek Europske unije, posebno kad je riječ o mladima, starijim i niskokvalificiranim radnicima te osobama s invaliditetom.

Stoga je potrebno usmjeriti daljnje aktivnosti na poticanje zapošljavanja i jačanje zapošljivosti, kao i na mjere aktivacije osoba koje su najudaljenije od tržišta rada (mladi, dugotrajno nezaposleni te osobe s invaliditetom). Ujedno potrebno je razvijati alate usmjerene na daljnje povezivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada, ojačati sustav cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te unaprijediti sustav profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Navedeni ciljevi istaknuti su i u slijedećim strateškim i planskim dokumentima Republike Hrvatske te Europske unije.

Povećanje stope zaposlenosti, usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada te jačanje aktivnosti informiranja sudionika na tržištu rada u cilju aktivacije radne snage osnovni su ciljevi Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine (dalje u tekstu: Smjernice). Dugoročni cilj postavljen Smjernicama je kompetentna i prilagodljiva radna snaga koja će moći odgovoriti zahtjevima tržišta rada te međusobno povezane institucije tržišta koje mogu pružiti visoko kvalitetnu uslugu.

Plan implementacije Garancije za mlade prikazuje način na koji će Republika Hrvatska provoditi Preporuku Vijeća Europske unije o uspostavi Garancije za mlade, s ciljem osnaživanja položaja mladih od 15 do 29 godina na tržištu rada.

Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020. godine naglašava važnost profesionalnog usmjeravanja kao ključa za povećanje stope zaposlenosti u tranzicijskim tržištima rada, jer pružaju podršku pojedincu u istraživanju mogućnosti u području obrazovanja i zapošljavanja.

U Operativnom programu Učinkoviti ljudski potencijali 2014.–2020. „Visoka zapošljivost i mobilnost radne snage“ i „Obrazovanje i cjeloživotno učenje“ određeni su glavnim prioritetima. Odnosno, prioritet je na pristupu zapošljavanju neaktivnim osobama, dugotrajno nezaposlenim osobama i osobama koje su isključene s tržišta rada. Također, prioritet je i na jednakom pristupu cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine, unapređenju znanja, vještina i kompetencija radne snage, promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim savjetovanjem i potvrđivanjem stečenih kompetencija

Strategija Europa 2020 europska je strategija za rast koja želi Europsku uniju etabrirati kao pametno, održivo i inkluzivno gospodarstvo. U tom smislu Europska unija postavila je ciljeve u područjima zapošljavanja, inovacija, obrazovanja, socijalnog uključivanja i klime/energetike. Temeljem EU2020 strategije, Republika Hrvatska je postavila nacionalni cilj za 2020. godinu u području podizanja stope zaposlenosti na 65,2%.

Europski stup socijalnih prava temelji se na 20 ključnih načela, razvrstanih u tri kategorije: 1. jednake mogućnosti i pristup tržištu rada 2. pravedni radni uvjeti te 3. socijalna zaštita i uključenost. U sklopu prve kategorije istaknuta je važnost jednakih mogućnosti pristupa tržištu rada kroz aktivnu potporu zapošljavanju te samozapošljavanju te prava na kvalitetno i uključivo obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje kako bi se održale i stekla vještine potrebne za sudjelovanje u društvu, odnosno na tržištu rada.

Preporuka Vijeća iz veljače 2016. godine o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada donesena je s ciljem povećanja stope prijelaza iz dugotrajne nezaposlenosti u zaposlenost kroz bolji obuhvat dugotrajno nezaposlenih u smislu njihove registracije i pružanja aktivne podrške, bolju koordinaciju različitih dionika te jačanjem učinkovitosti intervencija namijenjenih dugotrajno nezaposlenima osobama.

1.1. Poticati zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada

Aktivna politika zapošljavanja usmjerena je na one skupine nezaposlenih osoba koje su zbog niza razloga u nepovoljnom položaju na tržištu rada s posebnim naglaskom na mlade, starije, dugotrajno nezaposlene, niskokvalificirane i neaktivne osobe u cilju njihove aktivacije i zapošljavanja.

Ministarstvo te Hrvatski zavod za zapošljavanje provode niz mjera aktivne politike zapošljavanja s ciljem poticanja zapošljavanja, dodatnih edukacija radnika i očuvanja radnih mjesta. Mjere su usmjerene na one skupine nezaposlenih osoba koje su zbog niza razloga u nepovoljnom položaju na tržištu rada s posebnim naglaskom na mlade, starije, dugotrajno nezaposlene, niskokvalificirane i neaktivne osobe. Naime, unatoč smanjenju broja nezaposlenih i dalje je taj broj razmjerno visok, dok se s druge strane suočavamo s problemom nedostatka radnika.

Mjere aktivne politike zapošljavanja temelje se na „Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2020. godine“. Sukladno Smjernicama, Upravno vijeće Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za svaku kalendarsku godinu donosi uvjete i načine korištenja sredstava za njihovu provedbu. Od 2018. godine provode se nove mjere aktivne politike zapošljavanja, koje su dodatno unaprijeđene 2019. godine s ciljem daljnjeg poticanja zapošljavanja i samozapošljavanja te obrazovanja nezaposlenih osoba za potrebe tržišta rada.

Također, unatoč značajnom padu udjela dugotrajno nezaposlenih osoba, taj problem je i dalje prisutan. Prema podacima za 2018. godinu, dugotrajno nezaposlene osobe činile su 43% ukupno nezaposlenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, od čega je 28% bilo nezaposleno duže od dvije godine. Dugotrajno nezaposlene osobe su u riziku koji može rezultirati i trajnom neiskorištenošću punog potencijala osobe te slijedom toga nižom produktivnošću, narušenim zdravljem, socijalnim isključivanjem i siromaštvom. Preporuka Vijeća iz veljače 2016. godine o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada donesena je s ciljem povećanja stope prijelaza iz dugotrajne nezaposlenosti u zaposlenost kroz bolji obuhvat dugotrajno nezaposlenih u smislu njihove registracije i pružanja aktivne podrške, bolju koordinaciju različitih dionika te jačanjem učinkovitosti intervencija namijenjenih dugotrajno nezaposlenima osobama. Provedba Preporuke podrazumijeva intenzivniju podršku Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prema osobama koje ulaze u dugotrajnu nezaposlenost, obvezu definiranja aktivnosti koje će dugotrajno nezaposlena osoba provoditi u svrhu zapošljavanja te obvezu savjetnika za zapošljavanje koji će pružiti podršku u tom procesu.

Važnost integracije dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada te njihove aktivacije izdvojeni su kao posebni ciljevi i u Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018.-2020. godine.

Stoga će se u narednom trogodišnjem periodu i dalje poticati zapošljavanje i aktivacija svih onih osoba koje su zbog niza razloga najudaljenije od tržišta rada kroz daljnja ulaganja i razvoj aktivne politike zapošljavanja, putem aktivnosti usmjerenih prema dugotrajno nezaposlenim osobama te jačanjem kapaciteta institucija na tržištu rada.

Postojeći način ostvarenja:

1.1.1. Aktivne mjere politike tržišta rada

1.1.2. Razvoj institucija tržišta rada

1.1.3. Aktivnosti u provedbi Preporuke o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada

Opći cilj	1. Povećati mogućnost zapošljavanja						
Posebni cilj	1.1. Poticati zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada						
Program u državnom proračunu	3301 Aktivna politika tržišta rada						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedini	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.1.1. Aktivne mjere politike tržišta rada	A689023 Aktivna politika zapošljavanja	Broj osoba zaposlenih ili obrazovanih uz potpore za zapošljavanje i usavršavanje te potpore za samozapošljavanje	Broj	7.272	5.464	5.201	5.201
		Broj osoba starijih od 30 godina obuhvaćenih potporom za pripravnštvo	Broj	160	230	219	219
	A689027 Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma	Broj osoba uključenih u mjeru osposobljavanja za prvo ili odgovarajuće radno iskustvo (30+)	Broj	126	136	129	129
		Broj osoba uključenih u mjeru obrazovanja nezaposlenih	Broj	3.463	844	824	824
	T689035 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020	Broj osoba zaposlenih kroz društveno koristan rad, odnosno uključenih u programe za očuvanje radnih mjesta	Broj	3.699	2.340	2.229	2.229
		Broj azilanata i osoba pod međunarodnom zaštitom uključeni u programe obrazovanja i zapošljavanja	Broj	9	76	73	73
1.1.2. Razvoj institucija tržišta rada	A689013 Administracija i upravljanje HZZ-a	Broj osoba uključenih u individualno savjetovanje radi definiranja radnog potencijala	Broj	226.000	214.700	204.000	193.500
	K813001 Informatizacija HZZ-a	Broj sudionika uključenih u radionice radi pripreme za zapošljavanje	Broj	17.117	18.800	20.700	22.700
	T689035 OP učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020.	Povećanje kapaciteta za pohranu podataka	Tera bajt (TB)	70	140	140	140
	T813015 Razvoj znanja i vještina za	Broj osoba s invaliditetom uključen u provedbu profesionalne rehabilitacije (Radni	Broj	53	70	80	80

	poboljšane uvjete na tržištu rada	centar, Virtualna i dr)					
		Broj osoba uključenih u procjenu profesionalnih mogućnosti u svrhu profesionalne rehabilitacije	Broj	1.089	1.000	1.000	1.000
		Broj osoba s invaliditetom uključen u rehabilitacijsku procjenu radnih sposobnosti	Broj	93	100	110	120
		Broj nezaposlenih osoba uključenih u programe pripreme za samozapošljavanje	Broj	9.130	9.200	9.300	9.400
		Broj poslodavaca koji surađuju sa Zavodom u popunjavanju slobodnih radnih mjesta	Broj	34.204	35.000	35.500	36.000
		Broj zaprimljenih slobodnih radnih mjesta	Broj	253.116	255.000	258.000	260.000
1.1.3. Aktivnosti u provedbi Preporuke o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada	A689013 Administracija i upravljanje HZZ-a	Broj potpisanih sporazuma o integraciji na tržište rada	Broj	31.134	26.500	24.000	21.500
	T689035 OP učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020. T813015 Razvoj znanja i vještina za poboljšane uvjete na tržištu rada	Broj uključenih DNO u motivacijske aktivacijske programe i savjetovanja	Broj	20.602	23.000	25.000	27.000

1.2. Poticati uključivanje mladih osoba na tržište rada

Ministarstvo koordinira provedbu Preporuke Vijeća Europske unije o uspostavi Garancije za mlade, čime se od 2014. godine aktivno gradi sustav podrške mladima od 15-29 kako bi u roku od 4 mjeseca od izlaska/prekida obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost dobili kvalitetnu podršku i pomoć pri uključivanju na tržište rada ili ponovnom uključivanju u obrazovanje. Kroz provedbu Garancije za mlade postignuti su iznimni rezultati u pogledu povećanja zapošljivosti mladih.

Podaci ankete o radnoj snazi pokazuju da je stopa nezaposlenosti osoba mlađih od 25 godina prepolovljena te je s 40,6%, koliko je iznosila u 3. kvartalu 2013. godine, pala na 20,9 u istom razdoblju 2018. godine. Ujedno, stopa zaposlenosti mladih u Republici Hrvatskoj u istom je razdoblju i za istu ciljnu skupinu rasla brže od prosjeka Europske unije te je, uspoređujući 3. kvartale 2014. i 2018., s 18,4% narasla na 28%. NEET stopa (mladi koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju) 2017.

godine (zadnji dostupni podaci) iznosila je 15,4%, te je u usporedbi s 2016. godinom smanjenja za 4,5 postotnih bodova. NEET stope na razini Europske unije prosječno je 2017. godine iznosila 10,9% te je u odnosu na 2016. godinu smanjena za 0,7 postotnih bodova.

Provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2014. do danas u mjere Garancije za mlade uključeno je više od 100.000 mladih od 15-29 te, u odnosu na druge države članice, imamo iznadprosječnu pokrivenost mladih u tzv. NEET statusu mjerama Garancije. Dugoročno praćenje Komisije ujedno ukazuje i na to da su ishodi na tržištu rada po izlasku iz mjera za mlade pozitivni i održivi. Kako bi se dodatno potaknulo zapošljavanje mladih, od 2018. godine provodi se nova mjera aktivne politike zapošljavanja *Potpura za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo* koja je usmjerena na poticanje zapošljavanja mladih u privatnom sektoru i kojom se poslodavcima sufinancira 50% troška pripravničke plaće (bez gornjeg ograničenja).

Ujedno, 2018. godine uspostavljena je razmjena podataka između baza obrazovanja, mirovinskoga osiguranja i baze nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (*NEET mapping*) kako bi se mogla analizirati i pratiti kretanja mladih u statusu NEET. Izrađene su analiza stanja i preporuke za razvoj daljnjih aktivnosti za osobe u NEET statusu, kao i analiza dostupne podrške u dvije regije s najvećim udjelom NEET osoba, u svrhu razvoja ciljane („*tailor made*“) podrške provedbom ESF projekta „Inovacije u aktivaciji mladih“, kojom će se podržati razvoj inovativnih partnerskih aktivacijskih mjera za NEET osobe na lokalnoj razini (IV. kvartal 2019.- 2021.).

Povećanje stope zaposlenosti mladih jedan je od posebnih ciljeva novih Smjernica za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018.-2020. godine.

U sklopu tematskog cilja „Promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage“ Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.–2020., poseban prioritet je Održiva integracija mladih na tržište rada (ESF i IZM), posebno onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju, uključujući mlade koji su izloženi riziku od socijalne isključenosti i mlade iz marginaliziranih zajednica, uključujući provedbom Garancije za mlade.

Ministarstvo će stoga nastaviti s provedbom Garancije za mlade za razdoblje 2019.-2020. godine, koji će se usmjeriti na podršku najranjivim skupinama osoba u NEET statusu te na ponudu nastavka mjera obrazovanja koje su u nadležnosti Ministarstva znanosti i obrazovanja.

Postojeći način ostvarenja:

1.2.1. Aktivne mjere politike tržišta rada

1.2.2. Daljnja provedba Garancije za mlade

Opći cilj		1. Povećati mogućnosti zapošljavanja					
Posebni cilj		1.2. Poticati uključivanje mladih osoba na tržište rada					
Program u državnom proračunu		3301 Aktivna politika tržišta rada					
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1. 2.1. Aktivne mjere politike tržišta rada	A689023 Aktivna politika zapošljavanja A689027 Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma T689035 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020	Broj osoba uključenih na tržište rada – zapošljavanje putem ugovora o radu i drugih poslovnih aktivnosti	Broj	76.090	68.500	68.500	62.000
		Broj osoba zaposlenih ili obrazovanih uz potpore za zapošljavanje i usavršavanje te potpore za samozapošljavanje	Broj	8.757	6.902	6.570	6.570
		Broj mladih osoba obuhvaćenih potporom za pripravništvo	Broj	1.887	2.647	2.521	2.521
		Broj osoba uključenih u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	Broj	5.860	1.412	1.507	1.507
		Broj osoba uključenih u mjere obrazovanja nezaposlenih	Broj	1.967	844	824	824
		Broj osoba zaposlenih kroz društveno koristan rad, odnosno uključenih u programe za očuvanje radnih mjesta	Broj	1.672	2.340	2.229	2.229
1.2.2. Daljnja provedba Garancije za mlade	OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020 T854020	Provedba nacionalne kampanje Garancije za mlade	Pripremljen projektni sažetak	0	1	0	0
			Provedena kampanja	0	1	1	1
		Provedena dubinska analiza sustava mentorstva	Pripremljen projektni sažetak	0	1	0	0
		Provedba ESF projekta Pružanje podrške sustavu mentorstva – faza I	Pripremljen projektni sažetak	0	0	1	0
		Provedba ESF projekta <i>Inovacije u aktivaciji mladih</i>	Objavljen natječaj	0	1	0	0
	Redovna sredstva MRMS-a	Donesen novi Plan implementacije Garancije za mlade	Plan implementacije Garancije za mlade 2021.-2022.	0	0	1	0

1.3. Uskladiti obrazovanje s potrebama tržišta rada

Ključan korak za osiguranje kvalificirane radne snage je usklađenost obrazovne ponude s potrebama tržišta rada. Neusklađenost i nepovezanost obrazovanja i tržišta rada izazov je s kojim se ne suočava samo Republike Hrvatske nego i Europska unija u cjelini.

Sukladno prihvaćenju Preporuci Vijeća Europske unije o Europskom kvalifikacijskom okviru, Republika Hrvatska razvija koncept Hrvatskog kvalifikacijskog okvira kao mehanizma usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada.

Ministarstvo će stoga u naredne 4 (četiri) godine provoditi ESF projekt izravne dodjele sredstava u iznosu od približno 25.000.000,00 kn pod nazivom „Implementacija HKO-a i razvoj alata u povezivanju obrazovanja i tržišta rada“. Cilj je razviti analitičke i stručne podloge (alate HKO-a) kojima će se kvalitetnije definirati kompetencije koje poslodavci smatraju potrebnim na tržištu rada za obavljanje određenih zanimanja. Krajnji ishod je da učenici, studenti i ostali polaznici u obrazovanju stječu ona znanja i vještine koje su potrebne za obavljanje poslova u zanimanjima za koja se školuju te da se ovim procesom usklade potrebe tržišta rada s obrazovanjem. Provedbom projekta želi se osigurati primjena HKO-a kao ključnog instrumenta za usklađivanje obrazovanja i potreba tržišta rada i to kroz:

- jačanje kapaciteta Ministarstva za pružanje podrške procesu razvoja standarda zanimanja
- izradu 200 standarda zanimanja u suradnji s asocijacijama poslodavaca (Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Udruga djelatnika u upravljanju ljudskim resursima – Centar HR)
- ažuriranjem Nacionalne klasifikacije zanimanja
- razvoj sustava za napredno praćenje tržišta rada (podaci o zaposlenosti/ nezaposlenosti, analiza ponude i potrebe znanja i vještina, obrazovna struktura, plaće) i razvoj sustava analize raspoloživih podataka te prognoziranja budućih potreba znanja i vještina (*engl. competence based matching*).

Ujedno, u svrhu pružanja usluga i poslovnog nastana kvalificirane i tražene radne snage Europske unije, Republika Hrvatska je osigurala zakonodavni okvir za priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija reguliranih profesija.

Priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija ključan je dio procesa integracije inozemnih stručnjaka na reguliranom tržištu rada Europske unije. U cilju usklađivanja s Direktivom 2005/36/EZ o priznavanju stručnih kvalifikacija, donesen je Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija („Narodne novine“, broj 82/15).

Ministarstvo obavlja poslove nacionalnog koordinатора u provedbi svih obveza koje proizlaze iz Zakona i Direktive te će u narednom razdoblju nastaviti s navedenim aktivnostima. Poslovi koordinatora obuhvaćaju suradnju s nadležnim ministarstvima i strukovnim komorama, ali i sa strankama te zainteresiranim stručnjacima koji žele ostvariti pravo na rad u drugoj državi članici Europske unije.

U svrhu daljnjeg poboljšavanja uspostavljenog sustava reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj, organizirat će se niz edukativnih sastanaka s nadležnim tijelima u svrhu potpunog usklađivanja pravnih akata s europskim i nacionalnim zakonodavstvom, a ujedno je, u okviru četverogodišnjeg trajanja ESF projekta

„Implementacija HKO-a i razvoj alata u povezivanju obrazovanja i tržišta rada“ planirana i izrada računalnog programa/aplikacije za regulirane profesije.

Postojeći način ostvarenja:

1.3.1. Daljnji razvoj HKO-a

1.3.2. Provedba i praćenje aktivnosti u sustavu reguliranih profesija

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.3. Uskladiti obrazovanje s potrebama tržišta rada						
Program u državnom proračunu	3301 AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.3.1. Daljnji razvoj HKO-a	T854021 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020 A854015 Povezivanje obrazovanja i potreba na tržištu rada	Doneseni standardi zanimanja	Broj	10	50	170	210
		Ažuriran NKZ	Broj	0	0	0	1
		Unaprijeđeno web sučelje tržišta rada	Broj	1	1	1	1
		Donesena nova Metodologija za profile sektora	Broj	1	0	1	1
1.3.2. Provedba i praćenje aktivnosti u sustavu reguliranih profesija		Razvijena aplikacija za regulirane profesije	Broj	0	0	1	1

1.4. Povećati dostupnost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere

Profesionalno usmjeravanje je osnovna komponenta modernih obrazovnih sustava i smatra se ključnom dimenzijom cjeloživotnog učenja, sustava osposobljavanja/usavršavanja, radi (pre)usmjeravanja svih generacija prema usvajanju vještina 21. stoljeća. Profesionalno usmjeravanje može, bez obzira na dob i stupanj obrazovanja, ukazati na mogućnosti učenja koje vode do razvoja novih vještina potrebnih na tržištu rada ili olakšati samozapošljavanje.

Također, profesionalno usmjeravanje pridonosi ciljevima strategije Europa 2020., poput smanjenja odustajanja od školovanja prije kraja obrazovanja, povećanja uključenosti u tercijarno obrazovanje, povećanja stope zaposlenosti i borbe protiv socijalne isključenosti.

Obrazovanje i cjeloživotno učenje je jedan od četiri tematska cilja Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. gdje je jedan od prioriteta povećanje jednakog pristupa cjeloživotnom učenju za sve dobne skupine u

formalnom, neformalnom i informalnom okruženju, unapređenje znanja, vještina i kompetencija radne snage, promicanje fleksibilnih načina učenja, između ostalog profesionalnim savjetovanjem i potvrđivanjem stečenih kompetencija.

U svrhu promicanja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i koordinacije pružanja usluga Cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja na međuresornoj razini pri Ministarstvu djeluje Forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

Vlada Republike Hrvatske je 28. listopada 2015. godine usvojila Strategiju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020. Strategija predstavlja prvi korak u sustavnom rješavanju uloge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom i implementaciji cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u obrazovne sustave, sustave zapošljavanja i socijalnog uključivanja te je jedan od važnih prioriteta. Osim toga, pruža formalni okvir za promicanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, pružanje kvalitetnih informacija o karijeri, savjetovanju, usmjeravanju i obrazovanju te okuplja ključne dionike u razvoju pružanja usluga definirajući njihove uloge i nadležnosti, pozivajući se pri tome na najbolju međunarodnu, posebice europsku, praksu i trendove.

Tijekom 2019. godine bit će izrađen novi Akcijski plan provedbe navedene Strategije za 2019. i 2020. godinu. Mjere i aktivnosti navedenog Akcijskog plana implementirat će se, između ostaloga, i putem ESF projekta „Provedba Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020.“, kojeg će provoditi Ministarstvo.

Postojeći način ostvarenja:

1.4.1. Razvoj novih organizacijskih oblika za pružanje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere

1.4.2. Provedba Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.4. Povećati dostupnost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere						
Program u državnom proračunu	3301 Aktivna politika tržišta rada						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.4.1. Razvoj novih organizacijskih oblika za pružanje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere	T689035 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020 .	Broj osnovanih CISOK-a	Broj	13	16	23	23
		Broj usluga CISOK-a - osobni dolazak korisnika	Broj	47.325 korisnika kojima je pruženo 106.011 usluga	55.000	75.000	80.000
		Broj usluga CISOK-a - web usluga	Broj	261.958	265.000	280.000	300.000
1.4.2. Provedba Strategije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	Redovna sredstva ministarstva na poziciji administracija i upravljanje (A854006)	Izrađen Akcijski plan provedbe Strategije	Broj	0	1	0	0
	Redovna sredstva ministarstva na poziciji administracija i upravljanje (A854006) OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020 T854021	Ojačana svijest o CPU i trendovima tržišta rada	Broj održanih sajmova, konferencija i regionalnih radionica za dionike na tržištu rada	0	3	-	-
	OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020 T854021	Unaprjeđen rad Foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere	Broj održanih seminara i tematskih sjednica za članove Foruma	0	6	-	-
	OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020 T854020	Unapređenje usluga e-Usmjeravanja	Broj posjeta portalu e-usmjeravanje	1.015.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

TABLICA POKAZATELJA UČINKA						
Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.1. Poticati zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju	Postotak povećanja zapošljavanja osoba uključenih u mjere tržišta rada 12 mjeseci nakon intervencije	%	62,5	63	63,5	63,5
1.2. Poticati uključivanje mladih na tržište rada	Smanjenje udjela nezaposlenih mladih u ukupnoj nezaposlenosti	%	25,8	25,5	25	24,8
1.3. Uskladiti obrazovanje s potrebama tržišta rada	Razvijeni standardi zanimanja temeljem kojih će se donijeti novi obrazovni programi usklađeni s potrebama tržišta rada	Broj	10	50	170	210
1.4. Povećati dostupnost usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere	Zadržati nisku razinu ranog napuštanja škole (drop out)	%	Manje od 5%	Manje od 5%	Manje od 5%	Manje od 5%

1.5. Provođenje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada

U uvjetima neusklađenosti kvalifikacija i kompetencija osoba s invaliditetom u odnosu na potrebe na otvorenom tržištu rada, 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 poduzimati 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.

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz svoje aktivnosti kontinuirano radi na omogućavanju i poboljšavanju uvjeta za aktivno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada.

Osobe s invaliditetom imaju otežan pristup tržištu rada, što je posljedica raznih čimbenika, kao što su nedovoljna senzibilizacija poslodavaca o mogućnostima osoba s invaliditetom, te neprepoznavanje mogućnosti koje se otvaraju zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Zbog toga je važno da Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom nastavi sa mjerama aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom kako bi se tim mjerama omogućilo ravnopravnije

sudjelovanje na tržištu rada osobama s invaliditetom.

Poticaji koje dodjeljuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom namijenjeni su isključivo poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. Glavni uvjet za korištenje poticaja za poslodavca je sklapanje ugovora o radu s osobom s invaliditetom, uz uvjet da je osoba upisana u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, čime se direktno ostvaruje jedan od ciljeva, a to je uključivanje osoba s invaliditetom na tržištu rada.

Postojeći način ostvarenja:

1.5.1. Poticanje zapošljavanja i održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom

1.5.2. Provođenje senzibilizacije poslodavaca prema zapošljavanju OSI

1.5.3. Vršenje kontrole poslodavaca koji koriste poticaje

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.5. Provođenje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada						
Program u državnom proračunu	3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.5.1. Poticanje zapošljavanja i održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom	A875003 Olakšice i poticaji pri zapošljavanju osoba s invaliditetom	Broj poslodavaca korisnika državnih poticaja	Broj	318	330	360	400
		Broj zaposlenih osoba s invaliditetom za koje poslodavci koriste poticaje	Broj	1.163	1.250	1.350	1.500
1.5.2. Provođenje senzibilizacije poslodavaca prema zapošljavanju OSI	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3233	Broj tiskanih i elektronski poslanih materijala za poslodavce	Broj	1.250	1.250	1.300	1.1350
		Broj TV i radio emisija	Broj	10	10	11	12
	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3237	Broj sudjelovanja na stručnim skupovima	Broj	67	60	65	70
1.5.3. Vršenje kontrole poslodavaca koji koriste poticaje	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3211	Postotak izvršenih kontrola s obzirom na pristigle zahtjeve	%	70	100	100	100

1.6. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije

Mjere profesionalne rehabilitacije je potrebno kontinuirano unaprjeđivati na način da se osigura kvalitetna procjena radnih sposobnosti osoba s invaliditetom, kvalitetno obrazovanje, prekvalifikacija, usavršavanje i stručno osposobljavanje usklađeno sa potrebama tržišta rada, stručna podrška i praćenje tijekom provođenja usluga profesionalne rehabilitacije, te brža prilagodljivost potrebama tržišta rada. Potrebno je i nadalje koristiti znanja, iskustva i suvremene trendove EU kako bi se kontinuirano uvodile nove metodologije.

Edukacija stručnih radnika, radnih instruktora, te ostalih dionika, koji su uključeni u postupak profesionalne rehabilitacije je osobito značajna kako bi osigurali ujednačen pristup osobama s invaliditetom.

Razvojem projekata vezanih za unaprjeđenje područja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom omogućiti će se učinkovitije uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada, a daljnjom kontinuiranom edukacijom stručnjaka korištenje novih metodologija razvijenih kroz projekte.

Ključnu ulogu u provedbi profesionalne rehabilitacije imaju centri za profesionalnu rehabilitaciju u Zagrebu, Osijeku, Rijeci i Splitu. Osnovna zadaća centara za profesionalnu rehabilitaciju je putem različitih usluga, odnosno mjera i aktivnosti osposobiti osobe s invaliditetom za rad i omogućiti njihovu integraciju na tržište rada. Uspješno funkcioniranje cijelog procesa profesionalne rehabilitacije osigurava objektivniju procjenu u postupku vještačenja, te osigurava transparentnu i utemeljenu dodjelu sredstava kroz poticaje za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Postojeći način ostvarenja:

- 1.6.1. Edukacija stručnjaka za primjenu modela profesionalne rehabilitacije
- 1.6.2. Provedba stručnog nadzora nad radom centara za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnim i zaštitnim radionicama
- 1.6.3. Uključivanje osoba s invaliditetom u profesionalnu rehabilitaciju

Novi način ostvarenja:

- 1.6.4. Razvoj projekata vezanih uz unaprjeđenje i razvoj sustava profesionalne rehabilitacije

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.6. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije						
Program u državnom proračunu	3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/ projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedini ca	Polaz na vrijednost	Ciljan a vrijednost 2020.	Ciljan a vrijednost 2021.	Ciljan a vrijednost 2022.
1.6.1. Edukacija stručnjaka za primjenu modela profesionalne rehabilitacije	A875002 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	Educirani stručnjaci koji će provoditi model profesionalne rehabilitacije	Broj	150	155	160	165
1.6.2. Provedba stručnog nadzora nad radom centara za profesionalnu rehabilitaciju integrativnim i zaštitnim radionicama	A875002 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	Broj centara nad kojima je izvršen stručni nadzor	Broj	4	4	4	4
		Broj zaštitnih radionica nad kojima je izvršen stručni nadzor	Broj	7	7	8	9
		Broj integrativnih radionica nad kojima je izvršen stručni nadzor	Broj	3	4	5	6
1.6.3. Uključivanje osoba s invaliditetom u profesionalnu rehabilitaciju	A921001 Administracija i upravljanje, A922001 Administracija i upravljanje, A923001 Administracija i upravljanje, A924001 Administracija i upravljanje	Broj osoba s invaliditetom uključenih u profesionalnu rehabilitaciju	Broj	676	700	725	750

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja							
Posebni cilj	1.6. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije							
Program u državnom proračunu	3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA							
NOVI NAČINI OSTVARENJA								
Način ostvarenja	Kratki opis	Aktivnost/ projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.6.4. Razvoj projekata vezanih uz unapređenje i razvoj sustava profesionalne rehabilitacije	Razvijanje projekata koji će omogućiti uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada	A875002 Financiranje i sufinanciranje programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje osoba s invaliditetom	Broj razvijenih projekata	Broj	1	3	4	5
			Broj osoba s invaliditetom uključenih u projekte	Broj	25	100	125	150
			Broj stručnjaka uključenih u projekte	Broj	0	10	30	50
			Broj poslodavaca uključenih u projekte	Broj	10	13	16	20

1.7. Jačanje kapaciteta Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom je institucija koja je u području zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije počela djelovati u ožujku 2007. godine, a u području vještačenja u siječnju 2015. godine.

Nužno je kontinuirano provoditi jačanje kapaciteta Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom kroz informatizaciju poslovnih procesa i edukaciju zaposlenika (unapređenje općih i posebnih kompetencija zaposlenika), što će rezultirati učinkovitijim poslovnim procesima koji će omogućiti brže i kvalitetnije pružanje usluga krajnjim korisnicima. Razvojem i unapređenjem postojećih programskih rješenja za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i poticanje zapošljavanja i kontrolu kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, omogućit će se razmjena podataka elektronskim putem kroz programsko sučelje (e-zahjevi, e-narudžbe, e-dopisi i sl.).

Postojeći način ostvarenja:

1.7.1. Informatizacija poslovnih procesa u Zavodu

1.7.2. Edukacija zaposlenika

Opći cilj		1. Povećati mogućnosti zapošljavanja					
Posebni cilj		1.7. Jačanje kapaciteta Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom					
Program u državnom proračunu		3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA					
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.7.1. Informatizacija poslovnih procesa u Zavodu	K875006 Informatizacija	Broj korisnika programskog rješenja za vještačenje	Broj	0	2	4	6
		Broj korisnika programskog rješenja za profesionalnu rehabilitaciju	Broj	1	4	0	0
		Broj korisnika programskog rješenja za poticanje zapošljavanja i kontrolu kvotnog zapošljavanja	Broj	0	200	300	400
		Izrađen računalni program u kojem će biti integrirani svi postojeći programi koje koristi Zavod	Broj	0	0	1	0
1.7.2. Edukacija zaposlenika (unapređenje općih i posebnih kompetencija)	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3213	Broj završenih edukacija	Broj	207	210	220	230

1.8. Kontrola kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom

Obveznici kvotnog zapošljavanja su poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika osim predstavništava stranih osoba, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, intergrativnih i zaštitnih radionica te novoosnovanih poslodavaca u vremenu uvođenja u rad. Navedeni poslodavci dužni su na primjerenom radnom mjestu, u primjerenim radnim uvjetima zaposliti osobe s invaliditetom, i to u visini od 3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na temelju kojih se utvrđuje kvota. Osim zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kvotnu obvezu zapošljavanja osoba s invaliditetom moguće je ispuniti i zamjenskim načinom. Obveznik kvotnog zapošljavanja koji ne ispuni kvotu zapošljavanjem osoba s invaliditetom ili na zamjenski način, dužan je mjesečno, prilikom obračuna plaća, obračunati i uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom koju je bio dužan zaposliti kako bi ispunio propisanu kvotu.

Postojeći način ostvarenja:

1.8.1. Kontrola kvotnog zapošljavanja

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.8. Kontrola kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom						
Program u državnom proračunu	3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.8.1.Kontrola kvotnog zapošljavanja	A875001-Administracija i upravljanje	Broj zaposlenih osoba s invaliditetom na godišnjoj razini	Broj	10.836	10.900	10.950	11.000

1.9. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju

Vještačenje je postupak objektivnog procjenjivanja razine oštećenja organizma i stupnja oštećenja funkcionalnih sposobnosti, odnosno vještačenje je preduvjet da bi se kod korisnika vještačenja mogao utvrditi invaliditet u postupku ostvarivanja prava, u sustavu u kojem je određeno pravo zatraženo.

Temeljem Zakona o jedinstvenom tijelu vještačenja, u Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom se vještačenje provodi u svrhu ostvarivanja prava u području socijalne skrbi, mirovinskog osiguranja, obrazovanja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, prava po osnovi roditeljskih i roditeljskih potpora i zaštite ratnih i civilnih žrtava rata.

Vještačenje se provodi sukladno metodologijama utvrđenim Uredbom o metodologijama vještačenja. Nalaz i mišljenje (NiM) u prvom stupnju donosi vijeće vještaka mjesno nadležnog područnog ureda Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, a u drugom stupnju donosi vijeće viših vještaka središnjeg ureda u Zagrebu.

Također je nužno, da stručnjaci koji provode vještačenje, osim svoje bazične edukacije, imaju osigurano kontinuirano provođenje edukacije o metodologijama vještačenja u svrhu ujednačavanja kriterija vještačenja, što će rezultirati učinkovitijim poslovnim procesima koji će omogućiti brže i kvalitetnije pružanje usluga krajnjim korisnicima.

Postojeći način ostvarenja:

1.9.1. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju

1.9.2. Edukacija stručnjaka u području vještačenja

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja						
Posebni cilj	1.9. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju						
Program u državnom proračunu	3301-AKTIVNA POLITIKA TRŽIŠTA RADA						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.9.1. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3241	Izvršen postupak vještačenja u prvom stupnju	%	83%	94%	100%	100%
		Izvršen postupak vještačenja u drugom stupnju	%	89%	98%	100%	100%
1.9.2. Edukacija stručnjaka u području vještačenja	A875001 Administracija i upravljanje – konto 3213 A875008 Uspostava jedinstvenog tijela vještačenja – konto 3237	Broj educiranih stručnjaka koji će provoditi vještačenje	Broj	140	150	160	170

TABLICA POKAZATELJA UČINKA

Opći cilj	1. Povećati mogućnosti zapošljavanja					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
1.5. Provođenje aktivne politike zapošljavanja osoba s invaliditetom na tržištu rada	Povećanje broja zaposlenih osoba s invaliditetom za koje poslodavci koriste poticaje	Broj	1.163	1.250	1.350	1.500
1.6. Unaprjeđivanje mjera profesionalne rehabilitacije	Povećanje broja OSI koji su uključeni u uslugu profesionalne rehabilitacije	Broj	676	700	725	750
1.7. Jačanje kapaciteta Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	Informatizacija poslovnih procesa i edukacija zaposlenika	%	80%	95%	100%	100%
1.8. Kontrola kvotnog zapošljavanja	Povećanje broja zaposlenih osoba s invaliditetom	Broj	10.836	10.900	10.950	11.000
1.9. Provođenje postupka vještačenja u prvom i drugom stupnju	Izvršen postupak vještačenja u prvom i drugom stupnju	%	84%	95%	100%	100%

2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti

Dostojan rad svim zaposlenima u Republici Hrvatskoj moguće je osigurati putem kvalitetnije provedbe zakonodavnog okvira koji regulira radne odnose. Dostojan rad znači povećanje standarda zaštite na radu kao i smanjenje pretjerane normiranosti 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 osigurati jednostavnu provedbu propisa iz područja radnog zakonodavstva, osigurati isplatu novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti te povećati broj programa izobrazbe osoba koje su izgubile posao.

Osobitu pažnju pri tom treba posvetiti opsežnoj i učinkovitoj borbi protiv sive ekonomije i rada na crno. Uvažavajući činjenicu da je kvalitetan i produktivan radnik, samo zdrav i zadovoljan radnik, normativnim uređenjem područja zaštite na radu predviđena je primjena načina postupanja kako bi normativni okvir u što je moguće većoj mjeri bio preventivni, a što će izravno utjecati na smanjivanje ozljeda na radu i profesionalnih bolesti.

Cilj nam je unaprijediti socijalni dijalog: na nacionalnoj razini unaprjeđenjem rada Gospodarsko socijalnog vijeća; na lokalnoj razini pružanjem stručne podrške njihovom radu; na sektorskoj razini pružanjem stručne i administrativne pomoći

njihovom radu te povećanjem broja osnovanih sektorskih vijeća, unaprjeđivati bipartitni dijalog na granskim razinama.

Izmjenama zakonodavnog okvira u suradnji sa socijalnim partnerima, cilj je na sada statičnom tržištu rada, postići dinamiku kroz unaprjeđenje profesionalne tako i prostorne mobilnosti radnika, povećanjem zapošljivosti ljudskih potencijala koji će smanjiti ulaz u nezaposlenost i smanjiti razdoblje trajanja nezaposlenosti.

Ciljevi daljnjih reformi na tržištu rada ostaju – očuvanje radnih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti, fleksibilizacija tržišta rada putem fleksibilnih oblika rada i poslovanja i smanjenja troškova rada, smanjenje pojave segmentacije tržišta rada i smanjenje nezaposlenosti, revidiranje sustava određivanja plaća te suzbijanje neprijavljenog rada.

2.1. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca

Kada zaštićena tražbina radnika bude utvrđena u stečajnom postupku, potrebno ga je ispuniti u cijelosti ili u dijelu koji će osigurati socijalni minimum radnika i njegove obitelji. Stoga se na zahtjev radnika u mnogo bržem upravnom postupku, uz dodatno skraćivanje rokova i neovisno o daljnjem tijeku stečajnog postupka, osigurava i iz sredstava državnog proračuna izvršava isplata dijela utvrđenih stečajnih tražbina, u visini koja se smatra društveno prihvatljivom.

Postojeći način ostvarenja:

2.1.1. Rješavanje i izvršavanje zahtjeva radnika u zakonskom roku

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.2. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju blokade računa poslodavca						
Program u državnom proračunu	4011 Materijalno pravna zaštita						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/ projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedini ca	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.2.1. Rješavanje i izvršavanje zahtjeva poslodavca u zakonskom roku	A837001 Administracija i upravljanje A837006 Osiguranje radničkih tražbina u slučaju blokade računa poslodavca	Udio prvostupanjskih rješenja donesenih u zakonskom roku, u odnosu na ukupni broj donesenih rješenja	%	100	100	100	100
		Udio rješenja izvršenih nakon zakonskog roka u odnosu na ukupni broj pozitivno riješenih zahtjeva	%	0	0	0	0

2.2. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju blokade računa poslodavca

Kada za zaštićenu radničku tražbinu bude pokrenut postupak prisilne naplate, a nije ga moguće provesti zbog blokade računa poslodavca, potrebno ga je ispuniti u cijelosti ili u dijelu koji će osigurati socijalni minimum radnika i njegove obitelji. Stoga se na zahtjev poslodavca u upravnom postupku, uz dodatno skraćivanje rokova i neovisno o daljnjem tijeku ovršnog postupka, osigurava i iz sredstava državnog proračuna izvršava isplata dijela ovršnih tražbina u visini koja se smatra društveno prihvatljivom.

Postojeći način ostvarenja:

2.2.1. Rješavanje i izvršavanje zahtjeva poslodavca u zakonskom roku

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.2. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju blokade računa poslodavca						
Program u državnom proračunu	4011 Materijalno pravna zaštita						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/ projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.2.1. Rješavanje i izvršavanje zahtjeva poslodavca u zakonskom roku	A837001 Administracija i upravljanje A837006 Osiguranje radničkih tražbina u slučaju blokade računa poslodavca	Udio prvostupanih rješenja donesenih u zakonskom roku, u odnosu na ukupni broj donesenih rješenja	%	100	100	100	100
		Udio rješenja izvršenih nakon zakonskog roka u odnosu na ukupan broj pozitivno riješenih zahtjeva	%	0	0	0	0

2.3. Aktivno sudjelovanje u stečajnom postupku radi ostvarenja regresnih prava

Osiguranje stečajnih radničkih tražbina utemeljeno je na regresnom načelu prema kojem se osigurane tražbine isplaćuju iz državnog proračuna, a povrat sredstava iz stečajne mase u državni proračun osigurava se preuzimanjem procesnih prava u stečajnom postupku. Ostvarenjem regresnih prava „zatvara“ se krug osiguranja stečajnih radničkih tražbina.

Na temelju službenih objava u stečajnom postupku osigurava se sudjelovanje Agencije za osiguranje radničkih tražbina u diobi stečajne mase.

Nakon izvršene isplate radničkih tražbina, o tome se obavještava stečajni sud radi uvrštenja Agencije za osiguranje radničkih tražbina u red stečajnih vjerovnika te stečajni upravitelj radi uvrštenja Agencije u diobni popis.

Postojeći način ostvarenja:

2.3.1. Obavijest o subrogaciji i uvrštenje u diobni popis

2.3.2. Sudjelovanje u diobi stečajne mase

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.3. Aktivno sudjelovanje u stečajnom postupku radi ostvarenja regresnih prava						
Program u državnom proračunu	4011 Materijalno pravna zaštita						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.3.1. Obavijest o subrogaciji i uvrštenje u diobni popis	A837001 Administracija i upravljanje A837002	Udio obavijesti trgovačkom sudu u odnosu na ukupni broj izvršenih uplata	%	100%	100%	100%	100%
		Udio poziva stečajnom upravitelju za uvrštenje u diobni popis, u odnosu na ukupni broj obavijesti o subrogaciji	%	100%	100%	100%	100%
2.3.2. Sudjelovanje u diobi stečajne mase	Osiguranje radničkih tražbina u slučaju stečaja poslodavca	Udio dioba u kojima je osigurano sudjelovanje Agencije, u odnosu na ukupni broj dioba u postupcima u kojima je izvršena subrogacija	%	99%	100%	100%	100%

2.4. Aktivno sudjelovanje u ovršnom postupku radi ostvarenja regresnih prava

Ako poslodavac ne izvrši povrat sredstava koje je Agencija za osiguranje radničkih tražbina umjesto njega isplatila radniku, a zahtjev za izravnu naplatu nije moguće podnijeti zbog otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem, Agencija prijavljuje tražbinu stečajnom upravitelju.

Nakon što Agencija umjesto poslodavca izvrši isplatu ovršne radničke tražbine, poslodavac je dužan vratiti isplaćeni iznos u roku od sedam dana. Ako to ne učini, Agencija pokreće ovršni postupak zahtjevom za izravnu naplatu radi povrata isplaćenog iznosa.

Osiguranje ovršnih radničkih tražbina utemeljeno je na regresnom načelu prema kojem se osigurane tražbine isplaćuju iz državnog proračuna, a povrat isplaćenog iznosa iz sredstava poslodavca u državni proračun osigurava se preuzimanjem procesnih prava u ovršnom postupku. Ostvarenjem regresnih prava „zatvara“ se krug osiguranja radničkih tražbina u slučaju blokade računa poslodavca.

Postojeći način ostvarenja:

2.4.1. Podnošenje zahtjeva za izravnu naplatu

2.4.2. Prijava stečajnih tražbina kada je stečajni postupak otvoren i provodi se

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.4. Aktivno sudjelovanje u ovršnom postupku radi ostvarenja regresnih prava						
Program u državnom proračunu	4011 Materijalno pravna zaštita						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.4.1. Podnošenje zahtjeva za izravnu naplatu	A837001 Administracija i upravljanje A837006 Osiguranje radničkih tražbina u slučaju blokade računa poslodavca	Udio podnijetih zahtjeva za izravnu naplatu Financijskoj agenciji u odnosu na ukupni broj izvršenih uplata, umanjen za broj dobrovoljno izvršenih povrata	%	100%	100%	100%	100%
2.4.2. Prijava stečajnih tražbina kada je stečajni postupak otvoren i provodi se		Udio podnesenih prijava stečajnih tražbina u odnosu na ukupan broj poslodavaca nad kojima je otvoren i provodi se stečajni postupak, nakon izvršene isplate od strane Agencije	%	100%	100%	100%	100%

TABLICA POKAZATELJA UČINKA						
Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedini	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.1. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju stečajnog postupka poslodavca	Udio izvršenih rješenja u zakonskom roku, u ukupnom broju izvršenih rješenja - isplate temeljem izvršenih rješenja u zakonskim rokovima dovode do ostvarenja cilja	%	100%	100%	100%	100%
2.2. Zaštita i osiguranje tražbina radnika u slučaju blokade računa poslodavca	Udio izvršenih rješenja u zakonskom roku, u ukupnom broju izvršenih rješenja - isplate temeljem izvršenih rješenja u zakonskim rokovima dovode do ostvarenja cilja	%	100%	100%	100%	100%
2.3. Aktivno sudjelovanje u stečajnom postupku radi ostvarenja regresnih prava	Udio stečajnih postupaka u kojima je Agencija aktivno sudjelovala, u odnosu na ukupni broj postupaka u kojima je izvršena subrogacija - aktivno sudjelovanje u stečajnom postupku dovodi do ostvarenja regresnog prava	%	100%	100%	100%	100%
2.4. Aktivno sudjelovanje u ovršnom postupku radi ostvarenja regresnih prava	Udio ovršnih postupaka u kojima je Agencija aktivno sudjelovala, u odnosu na ukupni broj postupaka u kojima je podnjet zahtjev za izravnu naplatu kao i udio prijave stečajnih tražbina u odnosu na ukupan broj poslodavaca nad kojima je otvoren stečajni postupak i provodi se - aktivno sudjelovanje u ovršnom i stečajnom postupku dovodi do ostvarenja regresnog prava	%	100%	100%	100%	100%

2.5. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba

Prava nezaposlenih osoba uređena su novim Zakonom o tržištu rada („Narodne novine“, broj 118/18) koji se naslanja na tzv. radno zakonodavstvo čija je svrha doprinositi 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 prijevoza tijekom obrazovanja i osposobljavanja te novčanu pomoć tijekom stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao i jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, obzirom na ispunjenje uvjeta iz Zakona.

Stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa mlade nezaposlene osobe koje nemaju iskustva u zvanju za koje su obrazovale stječu radno iskustvo, no kako nisu u radnom odnosu za vrijeme osposobljavanja neophodno je isplaćivati novčanu pomoć.

Postojeći način ostvarenja:

2.5.1. Ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti

2.5.2. Osiguranje novčane pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme obrazovanja i stručnog osposobljavanja

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.5. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba						
Program u državnom proračunu	4011 Materijalno pravna zaštita						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.5.1. Ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	A689014 Naknade nezaposlenima	Prosječan mjesečni broj osoba koje koriste pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti	Broj	29.795	30.000	28.500	28.000
2.5.2. Osiguranje novčane pomoći i naknade drugih troškova za vrijeme obrazovanja i stručnog osposobljavanja	A689036 Naknade nezaposlenima T689035 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020.	Broj korisnika prava na novčanu pomoć i druge naknade za vrijeme obrazovanja i stručnog osposobljavanja za rad na koje ih je uputio HZZ	Broj	21.457	29.800	27.400	25.200

TABLICA POKAZATELJA UČINKA						
Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2019.	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.
2.5. Jačati sustav socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba	Prosječan iznos novčane naknade	kn	2.200,98	2.250	2.300	2.350

2.6. Očuvanje radnih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti

Nakon što su promjenom zakonodavnog okvira i poboljšanjem funkcioniranja tržišta rada ublažene posljedice gospodarske krize, glavni ciljevi na području tržišta rada, determinirani su i dalje specifičnim preporukama državama članicama u vezi s postupkom zbog zabilježenih makroekonomskih neravnoteža.

Stoga, u svjetlu postignute reforme tržišta rada, ali i nastavnih promjena na globalnom tržištu rada koje se kontinuirano odvijaju, kao daljnji ciljevi ostaju – očuvanje radnih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti, fleksibilizacija tržišta rada putem fleksibilnih oblika rada i poslovanja te smanjenja troškova rada, smanjenje pojave segmentacije tržišta rada i smanjenje nezaposlenosti, suzbijanje neprijavljenog rada te reformski cilj revidiranja sustava određivanja plaća.

U okviru Europske strategije o zapošljavanju, prepoznata je potreba za suzbijanje neprijavljenog rada odnosno „rada na crno“, zbog čega je uspostavljena zajednička platforma za borbu protiv tog fenomena i jačanje međusobne suradnje država članica u tom području. Osim toga je i Vijeće Europske unije u svojoj preporukama o nacionalnom programu reformi u Hrvatskoj naglasilo potrebu snažnije borbe protiv neprijavljenog rada, u okviru kojih je istaknut nedostatak administrativnih kapaciteta i sposobnosti za koordinirano međuresorno djelovanje.

U travnju 2018. godine dovršen je projekt IPA 2012 – Jačanje politike i kapaciteta za suzbijanje neprijavljenog rada, koji je trajao 18 mjeseci i kojeg je Europska unija financira u vrijednosti od 1.500.000 eura s ciljem jačanja politika i administrativnih kapaciteta te stvaranja međuresorne elektroničke baze podataka na tom području. Sukladno preporukama projektnih partnera, jedna od budućih aktivnosti bit će i priprema nacionalne strategije i akcijskog plana sukladno Europskim smjernicama o borbi protiv rada na crno.

Na području uređenja minimalne plaće, a na temelju stručnih analitičkih podloga te rezultata rasprave između socijalnih partnera i zainteresirane javnosti, utvrđen je smjer, način i struktura za reviziju uređenja instituta minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, koja je u prvoj fazi napravljena donošenjem Zakona o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći koji je stupio na snagu 1. siječnja 2018. godine. Donošenjem novog Zakona o minimalnoj plaći koji je stupio na snagu 01. siječnja 2019. godine revidiran je u potpunosti institut minimalne plaće u Hrvatskoj te će daljnji ciljevi u ovome području biti usmjereni na praćenje učinaka novoga zakona i analizu kretanja minimalne plaće, posebice putem osnivanja Stručnog povjerenstva za praćenje i analizu kretanja minimalne plaće.

Postojeći načini ostvarenja :

2.6.1. Praćenje i analiza primjene novog zakonodavstva

2.6.2. Suzbijati rad na crno

2.6.3. Analiza utjecaja vrste ugovora o radu i fiskalnih mjera na segmentaciju na tržištu rada

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.6. Očuvanje radnih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti						
Program u državnom proračunu	Redovna sredstva						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.6.1. Praćenje i analiza primjene novog zakonodavstva	Redovna sredstva	Kaznene i prekršajne prijave	Broj	2.547	2.500	2.450	2.400
2.6.2. Suzbijati rad na crno	Redovna sredstva	Radnici koji nisu prijavljeni (inspekcijski nadzori)	Broj	895	850	750	600
2.6.3. Analiza utjecaja vrste ugovora o radu i fiskalnih mjera na segmentaciju na tržištu rada	Redovna sredstva	Postotak zaposlenih na neodređeno vrijeme	Broj	74,70	75,00	75,30	77,00

2.7. Unaprjeđivanje zaštite na radu te promoviranje preventivnih aktivnosti sigurnosti i zaštite zdravlja

Život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti radnika vrednote su od posebnog društvenog interesa u Republici Hrvatskoj, a zaštita na radu kao organizirano sustavno djelovanje od posebnog je interesa. Zaštita na radu ima poseban značaj u očuvanju ljudskih resursa kao kapitala te izvora uspješnosti i snage svake organizacije. Cilj je zajamčiti sigurno i zdravo radno okruženje, što se postiže dosljednom provedbom propisanih mjera zaštite na radu kako bi se spriječile nezgode i ozljede na radu, nastanak profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom te očuvala radna sposobnost, produžio radni vijek i smanjili gospodarski gubici. Odgovoran odnos i ulaganje u zaštitu na radu i razvoj, kao i razvoj kulture prevencije rizika na mjestima rada, pridonose dobrobiti radnika, poslodavaca i društva u cjelini.

Pravo na zaštitu na radu osnovno je ljudsko pravo i zato ona mora postati sastavni dio poslovne politike i društveno odgovornog poslovanja svakog poslovnog subjekta, pri čemu se posebno i jednakovrijedno ocjenjuje kvalitetan odnos prema zaštiti na radu, zaštiti okoliša, društvenoj zajednici, poslovnim partnerima i radnicima.

Uspješno produljenje radnog vijeka u velikoj mjeri ovisi o primjerenosti prilagodbi mjesta rada i organizaciji rada. To uključuje potrebu provođenja analiza, te utvrđivanje kriterija i postupaka kako bi se organizacija rada prilagodila radnicima i na najmanju mjeru smanjili rizici koji utječu na njihovu cjeloživotnu zapošljivost, reintegraciju i rehabilitaciju. Cilj je izbjeći trajno isključivanje radnika iz radnog procesa i s tržišta rada. Težište je potrebno usmjeriti na zaštitu od štetnosti, psihosocijalnih rizika, stresa, nasilja i uznemiravanja, jednoličnog i statodinamičkog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad, noćni rad i sl.).

Navedeni pristup je u skladu s ciljevima Strategije za pametan, održiv i uključiv rast Europa 2020. i Strateškim okvirom Europske unije o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu za razdoblje 2014.-2020.

Zakon o zaštiti na radu ("Narodne novine" br. 71/14., 118/14., 94/18. i 96/18.; u nastavku: Zakon) u potpunosti je usklađen s Okvirnom direktivom 89/391/EEC o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu, te omogućuje racionalizaciju provedbenih propisa. Zakonom i podzakonskim propisima utvrđena je opća razina prava i obveza za sve poslodavce, a ovisno o konkretnim uvjetima, potrebama i mogućnostima ta se razina može povećati, pri čemu je ključna dobra suradnja svih dionika sustava zaštite na radu od strane poslodavca, predstavnika radnika te specijalista medicine rada.

U prvom redu potrebno je preventivnim mjerama poboljšati razinu sigurnosti i zaštitu zdravlja radnika na radu. Da bi se to ostvarilo, potrebno je podizati razinu edukacije svih dionika za provedbu mjera zaštite na radu, te osigurati bolju suradnju poslodavca i predstavnika radnika međusobno, kao i njihovu suradnju s tijelima državne uprave i javnim ustanovama na području zaštite zdravlja. Njihovim sinergijskim djelovanjem moguće je pridonositi kontinuiranom smanjenju stopa ozljeda na radu i profesionalnih bolesti (broj štetnih događaja u odnosu na broj radnika), odnosno smanjenju gubitaka zbog bolovanja i prijevremenog umirovljenja.

Jedan od ciljeva jest uspostavljanje modela kojima bi se poslodavce motiviralo i po mogućnosti poticalo na ulaganje u preventivne aktivnosti, ponajprije u edukaciju, promidžbu, certificiranje sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću, istraživanje s područja sigurnosti i sl.

Zakonom su uređena temeljna načela, prava i obveze te odgovornosti dionika sustava zaštite na radu. Provedbenim propisima uređena su sustavna pitanja (obavljanje poslova zaštite na radu, procjenjivanje rizika kao kontinuirani proces, osposobljavanja iz područja zaštite na radu, izdavanja ovlaštenja za obavljanje određenih poslova zaštite na radu) i propisi u odnosu na mjere i pravila zaštite na radu vezane uz pojedine rizike i poslove na mjestima rada, te je potrebna određena prilagodba imajući u vidu razvoj tehnologije i suvremenu organizaciju rada, ali i prilagodba veličini poslodavca.

Temeljem praćenja tehničko-tehnološkog razvoja i promjena na području rada, kao i provedenih istraživanja, predlagat će se izmjene i dopune propisa, te po potrebi donošenje novih, vodeći računa o mogućem smanjivanju administrativnog opterećenja i troškova poslodavaca, sukladno Akcijskom planu za administrativno rasterećenje Vlade Republike Hrvatske, ne smanjujući pri tome mjere sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na samome mjestu rada.

Također će se propisi s područja sigurnosti i zaštite zdravlja kontinuirano usklađivati s promjenama u Direktivama Europske unije na tom području, a moguće promjene temeljit će se i na podacima dobivenim praćenjem ovog područja putem Informacijskog sustava zaštite na radu koji se planira uspostaviti.

U tijelima Europske unije intenzivno se radi na izmjeni i dopuni Direktive koja se odnosi na rizike radnika zbog izloženosti karcinogenim i mutagenim tvarima, te

drugim Direktivama – o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za uporabu osobne zaštitne opreme na radnome mjestu, o izloženosti radnika opasnim kemikalijama i dr.

Zakonom o zaštiti na radu poslodavcima je omogućeno da na ekonomičan način organiziraju provedbu zaštite na radu. Mikro, malim i srednjim poslodavcima osigurat će se on-line alati za izradu procjene rizika – primjerice, OiRA alati za više zanimanja, metodološki model procjene rizika Risko. Naime, nakon što je prvi Interaktivni alat za izradu procjene rizika (OiRA) za poslove frizerskih usluga izrađen u suradnji i uz potporu Europske agencije za sigurnost i zaštitu zdravlja (EU-OSHA), u idućem razdoblju planira se izrada novih alata uz sufinanciranje iz Europskoga socijalnog fonda.

Svim poslodavcima i radnicima pružat će se stručna pomoć putem informiranja, savjetovanja i edukacije s ciljem učinkovitije i optimalne organizacije zaštite na radu i primjene odgovarajućih propisa, s naglaskom na unutarnji nadzor. Planira se uspostava sustava e-učenja u području zaštite na radu, kao i izrada više praktičnih vodiča i uputa, a prijenosom primjera dobre prakse poslodavcima će se olakšati provedba mjera zaštite na radu. Sve navedeno u skladu je s provedbenim mjerama iz Akcijskog plana za administrativno rasterećenje gospodarstva Vlade Republike Hrvatske.

Poduzimat će se kontinuirane aktivnosti na podizanju razine svijesti o značaju učinkovite zaštite na radu za podizanje produktivnosti, konkurentnosti i poslovne uspješnosti, za tržište rada kroz raspoloživost radne snage i njenu radnu sposobnost, na stabilnost mirovinskog sustava kroz smanjenje broja radnika koji prerano odlaze u prijevremene i invalidske mirovine, zatim za zdravstveni sustav kroz smanjivanje izostanaka s rada i troškova zbrinjavanja te demografska kretanja i prihode proračuna.

U suradnji s drugim dionicima u području interesa za unapređivanje uvjeta i sigurnosti na radu: poslodavcima, sindikatima, radnicima, rukovoditeljima upravljanja ljudskim resursima, ovlaštenicima poslodavaca, sindikalnim povjerenicima, članovima radničkih vijeća, povjerenicima radnika za zaštitu na radu, stručnjacima za zaštitu na radu, specijalistima medicine rada i sporta, te ovlaštenim osobama za poslove zaštite na radu, promicat će se kultura prevencije i primjene dobre prakse u zaštiti na radu provođenjem kampanja Europske agencije za zaštitu na radu. Poduzimat će se aktivnosti za veće uključivanje zaštite na radu u sadržaje nastavnih planova i programa u redovnom obrazovnom sustavu, počevši od osnovnog, srednjoškolskog do visokoškolskog obrazovanja, te obrazovanja odraslih. Unaprijeđivat će se razina znanja i stručnosti stručnjaka zaštite na radu edukativnim programima, a uspostaviti će se i e-učenje koje će i širem krugu dionika olakšati edukaciju. Ministarstvo će i nadalje provoditi postupke utvrđivanja uvjeta za izdavanje ovlaštenja za obavljanje poslova zaštite na radu, te provoditi redoviti stručni nadzor i reviziju rada ovlaštenih osoba za poslove zaštite na radu, kako bi se osigurala profesionalnost i stručnost u njihovom radu. Poticat će se jačanje unutarnjeg nadzora zaštite na radu kod poslodavaca vezano uz ispravnost sredstava rada i tehnološke postupke, kao i primjenu sigurnosnih mjera od strane radnika.

Pružat će se stručna pomoć stručnjacima zaštite na radu, poslodavcima i predstavnicima radnika s ciljem unapređivanja organizacije i provedbe mjera zaštite

na radu.

Uspostavit će se Informacijski sustav zaštite na radu u koji će se integrirati baze podataka svih institucionalnih dionika u području sigurnosti i zaštite zdravlja radnika, kako bi se na osnovi sveobuhvatnih, pravodobnih i usporedivih podataka omogućila izrada stručnih analiza i poduzimale učinkovite aktivnosti.

Redovito će se pratiti primjena zakona i propisa u području zaštite na radu, analizirati učinci, te predlagati i poduzimati odgovarajuće mjere i aktivnosti kako bi se olakšala njihova primjena u praksi.

Nastavit će se s provedbom određenih projekata u području zaštite na radu financiranih iz Europskog socijalnog fonda, kao i daljnje razvijanje suradnje s Europskom agencijom za zaštitu na radu te drugim europskim i međunarodnim tijelima na području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Postojeći načini ostvarenja:

- 2.7.1. Donošenje i/ili revizija propisa u području zaštite na radu
- 2.7.2. Kontinuirani nadzor i praćenje kvalitete rada ovlaštenih osoba
- 2.7.3. Realizacija projekata na području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu
- 2.7.4. Uspostava informacijskog sustava zaštite na radu i njegova daljnja nadogradnja
- 2.7.5. Suradnja s EU-OSHA i drugim tijelima na europskoj i međunarodnoj razini

Opći cilj		2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada, te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti					
Posebni cilj		2.7. Unaprjeđivanje sustava zaštite na radu te promoviranje preventivnih aktivnosti sigurnosti i zaštite zdravlja					
		POSTOJEĆI NAČIN IZVRŠENJA					
Način ostvarenja	Aktivnost/ projekt	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.7.1. Donošenje i/ili revizija propisa u području zaštite na radu	Revidiranje propisa vezano za obavljanje poslova zaštite na radu, osposobljavanje iz zaštite na radu i ovlaštenja za obavljanje poslove zaštite na radu te usklađivanje propisa u vezi dopune Direktive koja se odnosi na rizike zbog izloženosti karcinogenim i mutagenim tvarima.	Donesen revidiran propis	Broj propisa	3	1	1	2
2.7.2. Kontinuirani nadzor i praćenje kvalitete rada ovlaštenih osoba	Nastavak postupaka izdavanja i oduzimanja ovlaštenja za obavljanje poslova ZNR, te provođenje stručnog nadzora nad radom ovlaštenih osoba	Provedeni stručni nadzori	Broj ovlaštenih osoba	130	160	200	240
2.7.3. Realizacija projekta na području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu	Provođenje elemenata samostalnih ESF projekata (izrada aplikacija, sustav e-učenja, video-clipovi, priručnici, studijski posjeti), te pojedinih elemenata ESF projekata u kojima je MRMS partner	Provedeni projekti	Broj projekata	0	3	4	4
2.7.4. Uspostava informacijskog sustava zaštite na radu i njegova daljnja nadogradnja	Konfiguriranje i uspostavljanje informacijskog sustava ZNR kako bi se prikupljali ažurni i vjerodostojni podaci, analizirali, te izrađivali edukacijski programi i priručnici, i poduzimale mjere za unaprjeđivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika	Uspostavljen informacijski sustav zaštite na radu	Broj	0	1	1	1
2.7.5. Suradnja s EU-OSHA i drugim tijelima na europskoj i međunarodnoj razini	Provođenje EU-OSHA kampanja i projekata, razvoj OiRA alata, edukativne aktivnosti, provođenje istraživanja o rizicima, partnerstvo i zajedničke aktivnosti dionika ZNR, sudjelovanje u radu tijela Europske komisije, EU-OSHA-e i ENETOSH-a, te suradnja sa SLIC-om, SCOEL-om i MOR-om	Održani seminari	Broj	6	12	18	20

2.8. Povećanje atraktivnosti rada u državnoj službi

U okviru sudjelovanja Republike Hrvatske u Europskom semestru, a što je obveza svake države članice u cilju usklađenosti proračunske i ekonomske politike s ciljevima i pravilima dogovorenim na razini Europske unije, usmjerenoj ka postizanju pametnog, održivog i kontinuiranog rasta, definiraju se i provode reforme koje potiču rast. U tom smislu je Vlada Republike Hrvatske usvojila Nacionalni program reformi za 2018. godinu, temeljem kojeg je provedena modernizacija službeničkog sustava, a kao jedna od reformskih mjera navedeno je i donošenje novog normativnog rješenja o plaćama državnih službenika i namještenika, kao prve faze revidiranja sustava plaća u javnoj upravi i javnim službama.

Jedinstveni Zakon o plaćama državnih službenika i namještenika donijet će se u 2019. godini i primjenjivat će se, s provedbenim propisima od 01. siječnja 2020. godine te će zamijeniti dotadašnji sustav plaća u državnoj službi koji je bio uređen

nizom sektorskih propisa koji su posljedično doveli do netransparentnosti i nejednakosti plaća za jednak rad odnosno rad iste vrijednosti. Novim je Zakonom uspostavljen jedinstven i kvalitetan klasifikacijski sustav radnih mjesta koji omogućuje stimulativniji, objektivniji i pravedniji sustav nagrađivanja i napredovanja, utemeljen na načelima depolitizacije, stručnosti, radnih rezultata i odgovornosti. Zakonom je utvrđeno načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti u cijeloj državnoj službi, a radna mjesta u državnim službama raspoređuju se u jedinstven sustav kojeg čine platni razredi i vrijednost koeficijenata za svako radno mjesto.

Uvedenim sustavom je ukinut dotadašnji automatski dodatak od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, što međutim neće ići na štetu najboljih službenika i namještenika jer je mogućnost nagrađivanja za ostvarene rezultate na godišnjoj razini efikasnija od automatizma koji je donosio dodatak za staž. S tim u vezi će i budući sustav ocjene radne učinkovitosti biti utemeljen na utvrđivanju ciljanih rezultata za pojedino radno mjesto, a čije se ostvarenje očekuje za ostvarivanje ciljeva državne institucije. Ostvarivanje ciljanih rezultata ocjenjivat će se kriterijima točnosti, pravovremenosti u izvršavanju, samostalnošću i stručnošću u obavljanju povjerenih poslova, a omogućeno je i umanjeње plaća za službenike koji ne ostvare zadovoljavajuće radne učinke.

Zakonom i provedbenom uredbom je omogućeno i nagrađivanje službenika koji ostvari izniman učinak od osobitog značaja za rad i razvoj državnog tijela isplatom jednokratne novčane nagrade.

Jedan od ciljeva novog sustava nagrađivanja je povećati atraktivnost rada u državnoj službi te privlačenje i zapošljavanje visoko kvalificiranih osoba.

Postojeći načini ostvarenja:

- 2.8.1. Praćenje i analiza novog sustava ocjenjivanja, osobito najviših ocjena
- 2.8.2. Praćenje podnijetih žalbi na rješenja o ocjeni i plaći
- 2.8.3. Praćenje isplaćenih jednokratnih novčanih nagrada
- 2.8.4. Broj novo zaposlenih visoko kvalificiranih kadrova

Opći cilj	2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada, te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj	2.6. Očuvanje radnih mjesta, povećanje zaposlenosti i interne mobilnosti						
Program u državnom proračunu	Redovna sredstva – na pozicijama administracija i upravljanje						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
2.8.1. Praćenje i analiza novog ocjenjivanja postotkom najviših ocjena	Redovna sredstva	Postotno smanjenje najviših ocjena	Postotak	70%	70%	20%	20%
2.8.2. Praćenje broja uloženi žalbi na rješenje o ocjeni i plaći	Redovna sredstva	Postotno smanjenje uloženi žalbi	Postotak	30%	30%	20%	10%
2.8.3. Praćenje isplaćenih jednokratnih novčanih nagrada	Redovna sredstva	Postotno uvećanje isplaćenih nagrada	Postotak	0%	0%	4%	6%
2.8.4. Broj novo zaposlenih	Redovna sredstva	Povećanje broja zaposlenih	Postotak	0%	3%	5%	8%

2.9. Unaprjeđivanje socijalnog dijaloga

Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini najviši je oblik tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj, a osniva se, u skladu sa člankom 221. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17), radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike. U 2019. godini očekuje se potpisivanje novog Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća, koji će zaključiti Vlada Republike Hrvatske i udruge sindikata i poslodavaca više razine kojima je utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u 2018. godini.

Pored nacionalnog Gospodarsko-socijalnog vijeća, kao središnjeg subjekta tripartizma i usklađivanja gospodarsko-socijalnih interesa, radi uspostave i razvitka tripartitnog dijaloga u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave mogu se osnovati gospodarsko-socijalna vijeća. Sva osnovana županijska gospodarsko-socijalna vijeća morat će svoje sporazume uskladiti u odnosu na novo utvrđenu reprezentativnost udruga sindikata i poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Budući da su u RH uspostavljeni institucionalni i drugi preduvjeti za razvoj bipartitnih i tripartitnih odnosa, potrebno je uložiti dodatne napore u cilju primjene navedenih mogućnosti kako bi se pospješio proces dijaloga i partnerstva, a s ciljem postizanja učinkovitijih rezultata. Također, potrebno je promicati kolektivno pregovaranje i druge oblike socijalnog dijaloga te dalje razvijati industrijske odnose i socijalno partnerstvo.

Postojeći načini ostvarenja

2.9.1. Unaprjeđivanje tripartitnog socijalnog dijaloga

2.9.2. Unaprjeđivanje bipartitnog socijalnog dijaloga

Opći cilj		2. Fleksibilizacija i mobilnost tržišta rada, te osiguranje dostojnog rada i socijalne sigurnosti						
Posebni cilj		2.9. Unaprjeđivanje socijalnog dijaloga						
Program u državnom proračunu		Redovna sredstva						
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.	
2.9.1. Unaprjeđivanje tripartitnog socijalnog dijaloga	Unaprjeđivanje efikasnosti rada Gospodarsko-socijalnog vijeća	Održane sjednice GSV-a	Broj	0	10	10	10	
		Održane sjednice povjerenstava (radna tijela GSV-a)	Broj	0	20	20	20	
	Unaprjeđivanje socijalnog dijaloga i postavljanje standarda u kvaliteti i provedbi socijalnog dijaloga u tijelima državne uprave	Održani sastanak s koordinatorima za socijalni dijalog u tijelima državne uprave	Broj	0	2	2	2	
		Održani sastanak s koordinatorima za socijalni dijalog u tijelima državne uprave i socijalnim partnerima	Broj	0	1	1	1	
	Unaprjeđivanje rada županijskih gospodarsko-socijalnih vijeća	Osnovana županijska gospodarsko-socijalna vijeća	Broj sklopljenih sporazuma	0	19	19	20	
		Održane sjednice županijskih gospodarsko-socijalnih vijeća	Broj	0	19	19	20	
		Održani sastanak predstavnika nacionalnog GSV-a s predstavnicima županijskih GSV-ova	Broj	0	1	1	1	
	2.9.2. Unaprjeđivanje bipartitnog socijalnog dijaloga	Unaprjeđivanje rada bipartitnih sektorskih vijeća	Osnovana bipartitna sektorska vijeća	Broj sklopljenih sporazuma	5	6	6	6
			Održane sjednice bipartitnih socijalnih vijeća	Broj	0	6	6	6
Promicanje kolektivnog pregovaranja Vlade RH i socijalnih partnera		Sklopljeni kolektivni ugovori	Broj sklopljenih kolektivnih ugovora	8	8	8	8	
		Sklopljeni dodatci kolektivnog ugovora	Broj sklopljenih dodataka kolektivnog ugovora	2	2	2	2	
Promicanje granskih kolektivnih pregovora u realnom sektoru		Sklopljeni granski kolektivni ugovori	Broj sklopljenih granskih kolektivnih ugovora	3	4	4	4	

3. Osiguranje održivosti mirovinskoga sustava

Sveobuhvatnom mirovinskom reformom doneseno je šest mirovinskih zakona - Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, Zakon o obveznim mirovinskim fondovima, Zakon o dobrovoljnim mirovinskim fondovima, Zakon o mirovinskim osiguravajućim društvima i Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem te je mirovinski sustav prilagođen demografskim izazovima, promjenama na tržištu rada i gospodarskim prilikama.

Novim zakonodavnim okvirom, koji je u primjeni od 1. siječnja 2019. godine, reagiralo se na nepovoljna demografska kretanja, ublažavanje uočenih nejednakosti unutar sustava, stanje na tržištu rada, kao i na nepovoljan odnos između broja osiguranika i umirovljenika.

Promijenjenim zakonodavnim okvirom nastoji se postići dugoročna održivost mirovinskog sustava i primjerenost mirovina na način da je propisano postupno ubrzanje izjednačavanja starosne dobi za odlazak u starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu za žene, ubrzanje starosne dobi za ostvarivanje starosne i prijevremene starosne mirovine, destimuliranje prijevremenog umirovljenja kroz povećanje umanjivanja, odnosno tzv. penalizacije, stimuliranje dužeg zadržavanja na tržištu rada i kasnijeg umirovljenja, povećanjem tzv. bonifikacije, unaprijeđen je institut profesionalne rehabilitacije radi zadržavanja osoba s invaliditetom u svijetu rada, proširen je krug umirovljenika koji mogu raditi i primati mirovinu čime se potiče dulji ostanak u svijetu rada i dovodi do dulje uplate doprinosa. Također, radi otklanjanja uočenih nejednakosti u mirovinskom sustavu, propisano je ostvarivanje prava na dodatak na mirovine ostvarene iz I. i II. mirovinskog stupa, kao i omogućavanje izbora mirovine za osiguranike rođene nakon 1. siječnja 1962. godine. Primjena instituta staža osiguranja s povećanim trajanjem na radnike zaposlene na osobito teškim i za zdravlje i radnu sposobnost štetnim radnim mjestima u Republici Hrvatskoj prilagođena je tehnologiji 21. stoljeća.

Prema stanju, u I. obveznom mirovinskom stupu je na dan 31. prosinca 2018. godine 1,23 milijuna korisnika mirovina u odnosu na 1,5 milijuna osiguranika (omjer 1:1,22), uz kratak prosječni mirovinski staž od 30 godina, visoki udio umirovljenika u mlađim dobnim skupinama, mali broj korisnika starosne mirovine s mirovinskim stažem od 40 i više godina (oko 20%) te oko 43%-tnim udjelom prosječne mirovine u prosječnoj plaći.

Rashodi za mirovine i mirovinska primanja u 2018. godini iznosili su 39,24 milijardi kuna (10,5% BDP-a), s time da su prihodi od doprinosa iznosili 22,78 milijardi kuna. U 2018. godini iz mirovinskih doprinosa financirano je 57% rashoda za mirovine, dok je udio sredstava iz državnog proračuna u rashodima za mirovinsko osiguranje iznosio 44%. Ukupni rashodi za mirovine i mirovinska primanja u 2019. godini planirani su u iznosu od 40,1 milijardi kuna.

3.1. Praćenje provedbe sustava generacijske solidarnosti

Praćenjem provedbe uspostavljenog novog zakonodavnog okvira kontinuirano će se analizirati sve mjere donesene u svrhu postizanja osnovnih ciljeva mirovinske reforme, dugoročne održivosti mirovinskog sustava i postizanja primjerenosti mirovina, a posebno onih korisnika koji mirovinu ostvaruju iz oba stupa obveznog mirovinskog osiguranja.

U tom smislu, pratit će se provedba Zakona o mirovinskom osiguranju, Zakona o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju i Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem. Primjenom novih zakonodavnih okvira osigurati će se unaprjeđenje mirovinskog sustava kroz niz mjera kako za sadašnje korisnike mirovina, tako i za buduće umirovljenike. U cilju suzbijanja siromaštva i socijalne isključenosti u starosti posebno će se analizirati i pratiti novi primjereniji način usklađivanja mirovine i povećanje najniže mirovine. Također će se dodatnim mjerama unaprjeđivati status osoba s invaliditetom kroz institute profesionalne rehabilitacije u mirovinskom sustavu.

Kontinuirana provedba mjera pozitivno će utjecati na tržište rada i zaposlenost, ali je istovremeno potrebno prilagođavati mirovinski sustav aktualnim i očekivanim demografskim i gospodarskim kretanjima te tako ostvariti stabilnu financijsku starost.

U suradnji s Hrvatskim zavodom za mirovinsko osiguranje i Središnjim registrom osiguranika pratit će se fiskalni i drugi učinci zakonodavnih izmjena. Analizom i praćenjem stanja u sustavu utvrdit će se utjecaj provedenih mjera na financijsku održivost mirovina, kao i njihovu primjerenost.

Primjena novog zakonodavnog okvira kontinuirano će se pratiti u svim segmentima redovitim analizom stanja unutar obveznog mirovinskog osiguranja, kao i suradnjom s Hrvatskim zavodom za mirovinsko osiguranje, a po potrebi će se dodatno razrađivati kroz podzakonske akte i provedbene upute.

Postojeći načini ostvarenja

3.1.1. Praćenje provedbe Zakona o obveznim mirovinskom osiguranju

3.1.2. Praćenje provedbe Zakona o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju

3.1.3. Praćenje provedbe Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem

Opći cilj		3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava						
Posebni cilj		3.1. Praćenje provedbe sustava generacijske solidarnosti						
Program u državnom proračunu								
POSTOJEĆI NAČIN OSTVARENJA								
Način ostvarenja	Kratak opis	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
3.1.1. Praćenje provedbe Zakona o mirovinskom osiguranju	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje	Broj	0	1	1	1
3.1.2. Praćenje provedbe Zakona o dodatku na mirovine ostvarene prema Zakonu o	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje	Broj	0	1	1	1
3.1.3. Praćenje provedbe Praćenje provedbe Zakona o stažu osiguranja s	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje	Broj	0	1	1	1

Opći cilj		3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava						
Posebni cilj		3.1. Praćenje provedbe sustava generacijske solidarnosti						
Program u državnom proračunu								
NOVI NAČIN OSTVARENJA								
Način ostvarenja	Kratak opis	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
Praćenje provedbe propisa u sustavu generacijske solidarnosti	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Postotak udjela mirovinskih troškova u BDP-u	postotak	10,5	10,4	10,4	10,4

3.2. Unaprjeđenje provedbe mirovinskoga osiguranje generacijske solidarnosti

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (dalje u tekstu: HZMO) u narednom će razdoblju u cilju unaprjeđenja provedbe mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti intenzivirati aktivnosti na daljnjoj modernizaciji poslovanja i podizanju kvalitete usluga korisnicima.

Kao prioriteta utvrđeni su: povećanje ažurnosti i učinkovitosti poslovanja; otvaranje i približavanje HZMO osiguranicima, korisnicima i javnosti omogućavanjem pristupa relevantnim informacijama i podacima; postizanje ažurnosti, potpunosti i točnosti podataka u evidencijama HZMO; smanjenje troškova poslovanja; unaprjeđenje poslovanja primjenom suvremenih informatičkih rješenja i redizajnom poslovnih procesa; unaprjeđenje upravljanja i razvoj ljudskih potencijala te osiguranje zakonitog, učinkovitog i ekonomičnog raspolaganja proračunskim i drugim

sredstvima.

Postojeći načini ostvarenja

3.2.1. Povećanje ažurnosti poslovanja Zavoda

3.2.2. Unaprjeđenje administrativno-tehničke podrške sustavu

Opći cilj	3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava						
Posebni cilj	3.2. Unaprjeđenje provedbe mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti						
Program u državnom proračunu	4101 PODRŠKA SUSTAVU MIROVINSKOG OSIGURANJA						
NOVI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Kratak opis	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.
3.2.1. Povećanje ažurnosti poslovanja Zavoda	poboljšanje ažurnosti, daljnja automatizacija i ubrzanje postupka što će dovesti do skraćivanja trajanja postupaka rješavanja o pravima iz mirovinskog osiguranja	A688026 Administracija i upravljanje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje K688056 Informatizacija	3.2.1.1. Povećanje udjela prijave putem usluge e-mirovinsko u ukupnom broju zaprimljenih prijava	%	88	89	90
			3.2.1.2. Povećanje obuhvata podataka u bazi podataka osiguranika	%	97,5	97,8	97,9
			3.2.1.3. Uključivanje u EESSI sustav koji obuhvaća razmjenu podataka i vođenje postupka za priznanje prava na davanja na razini EU	broj država s kojima je omogućena razmjena	0	10	31
3.2.2. Unaprjeđenje administrativno-tehničke podrške sustavu	osiguranje pretpostavki (IT podrška, uvođenje novih sustava, izmjene u poslovnim procesima) kojim će se osigurati da se poslovanje Zavoda odvija kvalitetnije i brže.	A688026 Administracija i upravljanje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje K688056 Informatizacija T753033 OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.	3.2.2.1. Povećanje broja institucija u RH s kojima HZMO razmjenjuje podatke elektroničkim putem	broj institucija	38	46	48
			3.2.2.2. Povećanje broja institucija u EU i inozemstvu s kojima HZMO razmjenjuje podatke (činjenica smrti, zaposlenje) elektroničkim putem	broj institucija	9	13	14
			3.2.2.3. Implementacija projekata u skladu s godišnjim i trogodišnjim planom projekata HZMO	broj novih projekata u produkciji (kumulati)	53	59	65
			3.2.2.4. Modernizacija informatičke infrastrukture izradom novih aplikativnih rješenja i obnovom računalnih komponenti	% gotovosti	10	40	60
			3.2.2.5. Uvođenje sustava za upravljanje ljudskim potencijalima	% gotovosti	5	40	100

TABLICA POKAZATELJA UČINKA

Redni broj i naziv						
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
3.2. Unaprjeđenje provedbe mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti	3.2.1. Povećanje postotka rješenja o pravima iz mirovinskog osiguranja donesenih u roku do dva mjeseca	%	73%	75%	76%	77%

*Napomena: Postotak se odnosi na ukupan broj tuzemnih i inozemnih zahtjeva (bez zahtjeva za doplatak za djecu) u kojima se ne provodi postupak vještačenja.

Radi pravovremenog i pravilnog odlučivanja o pravima iz mirovinskog osiguranja te o pravu na mirovinu iz hrvatskog mirovinskog osiguranja primjenom uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju nastavit će se rad na poslovima i projektima čija će realizacija omogućiti poboljšanje ažurnosti, daljnju automatizaciju i ubrzanje postupka što će dovesti do skraćenja trajanja postupaka rješavanja o pravima iz mirovinskog osiguranja.

U svrhu jednostavnijeg postupka prijave i odjave zaposlenika, jednostavnijeg poslovanja i uštede vremena, nastavit će se raditi na modernizaciji i proširenju funkcionalnosti aplikacije *e-prijave* (koja sada normativno obuhvaća sve obveznike s više od tri radnika). U svrhu poboljšanja usluge e-prijava nastavit će se raditi na sveobuhvatnosti korištenja elektroničke usluge za uspostavu e-prijava na način da se osiguranicima-korisnicima koji nemaju poslovni certifikat omogući da korištenjem osobnog kvalificiranog certifikata za sebe uspostavljavaju e-prijave. Proširenjem automatskog ažuriranja e-prijava u IMS HZMO osigurati će se brža i učinkovitija obrada e-prijava u HZMO i dodatno skratiti rok obrade e-prijava.

Proširivati će se razmjena podataka između HZMO i Porezne uprave. Podatke iz sistemskog otpisa doprinosa za mirovinsko osiguranje Porezna uprava dostavljat će Zavodu u elektroničkom obliku, te se u Zavodu poduzimaju aktivnosti kako bi se navedeni podaci iskoristili u postupku utvrđivanja razdoblja osiguranja za samostalne obveznike doprinosa.

Nadalje, obveznicima će se omogućiti uvid u stanje podataka njegovih radnika kako bi nedostajuće, odnosno pogrešne podatke mogli ispravljati te dostavljati u sadašnjem vremenu. Ova funkcionalnost osigurat će dodatnu kvalitetu i još bolju ažurnost podataka u evidencijama Zavoda o kojima ovisi ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja. Time će se poboljšati i kvaliteta podataka koju HZMO razmjenjuje s poveznim institucijama.

Svim osiguranicima i korisnicima omogućeno je putem Interneta izdavanje Elektroničkog zapisa o radno-pravnom statusu osiguranika, potvrde o stažu osiguranja i plaći, obavijesti o ostvarenom drugom dohotku, jednostavan i brz uvid u osobne podatke o stažu, plaći i osnovicama osiguranja, potvrda da osoba je/nije korisnik prava iz mirovinskog osiguranja te potvrde o isplaćenom doplatku za djecu. Te usluge će se u narednom razdoblju dodatno razvijati i proširivati s mogućnošću pribavljanja većeg broja različitih potvrda bez potrebe dolaska u prostorije Zavoda. Navedeno će se ponuditi korisnicima putem portala e-Građani. Također planirano je omogućiti korisnicima usluga navedenog portala kao i korisnicima aplikacije e-Novorođenče podnošenje zahtjeva za doplatu za djecu elektronskim putem. U narednom razdoblju započet će se i s aktivnostima čijom realizacijom će se omogućiti podnošenje e-zahtjeva za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja. Nastaviti će se suradnja s Hrvatskom poštom d.d. u okviru projekta HZMO i HP-Građanima na usluzi proširenjem postojećih usluga.

U razdoblju od 2019. do 2021. poduzimati će se i nadalje aktivnosti u cilju unaprjeđivanja administrativnog postupka za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti unutar EU. To će omogućiti daljnje uključivanje HZMO u moderni sustav koordinacije socijalne sigurnosti država članica EU u kontekstu razvoja projekta za elektroničku razmjenu podataka i vođenja postupka za priznanje prava na davanja na razini EU (tzv. EESSI). Novi sustav, nazvan EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information), omogućit će elektroničku razmjenu podataka i komunikaciju između nadležnih ustanova država članica na siguran i pouzdan način te omogućiti građanima EU brže ostvarivanje njihovih prava. Sadašnji, uglavnom papirnat oblik komunikacije između nadležnih ustanova zamijenit će se elektroničkim obrascima (SED – Structured Electronic Documents) koji će se razmjenjivati preko EESSI sustava. Središnji registar osiguranika (REGOS) je tzv. pristupna točka za elektroničku razmjenu podataka između nadležnih ustanova država članica u sustavu socijalne sigurnosti (EU Access Point), a HZMO je jedna od nadležnih ustanova u Republici Hrvatskoj na području socijalne sigurnosti.

HZMO će također sudjelovati i organizirati sastanke tijela za vezu s državama članicama EU i državama s kojima ima međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju na snazi i primjeni, kao i međunarodne savjetodavne dane za osiguranike i korisnike. HZMO će sudjelovati i u radu Administrativne komisije za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti pri Europskoj komisiji, te u stručnim odborima Administrativne komisije. Uz to, Zavod će sudjelovati u pripremi organizacije hrvatskog presjedanja Vijećem EU te pružati podatke potrebne za tzv. "otvorenu koordinaciju sustava socijalne sigurnosti" i procese vezane uz projekt "Europa 2020".

HZMO u svom poslovanju koristi kompleksan informacijski sustav za podršku temeljnim i potpornim procesima. Postojeći IT sustav na mainframe platformi zahtijeva visoke troškove održavanja, a tehnologija i programski alati u kojima se razvija aplikativni sustav je zastario. Zbog navedenoga, nužno je modernizirati informacijski sustav migracijom sadašnjeg sustava i aplikativnih rješenja na novu moderniju platformu uz prethodno proveden reinženjering poslovnih procesa. Kao pripremna aktivnost izrađena je Strategija razvoja IKT sustava u HZMO-u koja je sufinancirana sredstvima Tehničke pomoći. Projekt modernizacije IT sustava Zavoda (eHZMO) kojim će Zavod provesti svoju digitalnu transformaciju sufinancirat će se sredstvima iz Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“

Uvođenjem e-usluga u poslovanje stvoreni su uvjeti i za restrukturiranje ispostava HZMO. Pružanjem e-usluga korisnici ne moraju nužno dolaziti na šaltere HZMO. Osiguravanjem sve većeg broja usluga u elektroničkom obliku smanjiti će se troškovi rada ispostava kroz smanjenje ukupnih materijalnih troškova.

Planiran je intenzivan rad na izradi prijavne dokumentacije za operacije i projekte koji bi se sufinancirali sredstvima iz EU fondova. Upravljačko tijelo OP ULJP odobrilo je Sažetak operacije za projekt „Uspostava sustava za upravljanje ljudskim potencijalima HZMO-a“. S obzirom na utvrđene probleme, uvođenjem novog sustava uspostaviti će se novi i moderan sustav upravljanja ljudskim potencijalima s ciljem povećanja razine zadovoljstva i motivacije zaposlenika te stvaranja i prenošenja organizacijskog znanja. U konačnici navedeno će doprinijeti povećanju učinkovitosti poslovanja te kvalitete postojećih usluga HZMO. U okviru projekta unaprijedit će se procesi i procedure za upravljanje ljudskim potencijalima, implementirat će se novi IT sustav za podršku u odvijanju novih procesa te će se uspostaviti i opremiti Centar za razvoj karijera i selekciju. Planirana je i edukacija zaposlenika za razvoj kompetencija za neposredni kontakt s korisnicima.

U narednom razdoblju pristupit će se rješavanju problema velike količine papirnate dokumentacije koja se čuva u mirovinskim spisima i za čije čuvanje su potrebna financijska sredstva. S ciljem smanjenja arhivskog prostora i lakše dostupnosti arhivirane dokumentacije pristupit će se aktivnostima na digitalizaciji postojeće arhive. Navedeno bi se financiralo iz sredstava EU fondova.

Nastaviti će se realizacija projekata sufinanciranih sredstvima Structural Reform Support Programme (SRSS) u okviru kojih će biti izrađen i web portal koji će osiguranicima i korisnicima mirovina pružati informacije o njihovim pravima i iznosima mirovina, ukupno iz I. i II. obveznog mirovinskog stupa, na jednom mjestu.

HZMO će raditi na uspostavi razmjene podataka s državama članicama EU o činjenicama koje utječu na nastanak nepripadnih isplata mirovinskih primanja. Naime, na isti ili sličan način kako je do sada uspostavljena razmjena podataka o činjenici smrti sa susjednim državama te s Njemačkom, Poljskom i Australijom, uspostaviti će se razmjena podataka o činjenici smrti i činjenici zaposlenja i s drugim državama članicama EU.

Povećanje broja institucija s kojima HZMO razmjenjuje podatke elektroničkim putem ovisit će prvenstveno o zainteresiranosti i spremnosti drugih institucija u RH i inozemstvu za razmjenu podataka, s obzirom da HZMO ima izgrađenu infrastrukturu i aplikativna rješenja za razmjenu podataka.

Nadalje, nastaviti će se provedba projekata i aktivnosti u cilju pojednostavljenja, poboljšanja i ubrzanja poslovnih procesa HZMO, od kojih su najznačajniji: uspostava sustava protokoliranja elektroničkih zahtjeva i drugih dokumenata za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu; izgradnja web servisa koji će omogućiti on-line razmjenu podataka između Zavoda i drugih tijela državne i javne vlasti; uspostava elektroničke dostave podataka s većim brojem poslovnih banaka i drugih pravnih osoba; provedba propisa EU na području koordinacije sustava mirovinskog osiguranja, doplatka za djecu i određivanja zakonodavstva koje se primjenjuje na osiguranika; uvođenje sustava za poslovno izvještavanje (Business Intelligence), implementacija standarda i normi u cilju poboljšanja informacijske

sigurnosti te nadogradnja podsustava imovinsko-pravnih poslova uvođenjem e-spisa u ovim poslovnim procesima kao i povezivanje s drugim podsustavima u Zavodu, što će omogućiti bolje evidentiranje i praćenje imovinsko-pravnih potraživanja i potencijalnih obveza, učinkovitije praćenje i naplatu potraživanja i kvalitetnije izvještavanje o navedenom.

Tijekom 2019. i 2020. godine planiran je rad na projektu uvođenje kontrolinga u dvije faze. U prvoj fazi projekta provest će se analiza potrebe uvođenja kontrolinga kroz analizu poslovnih procesa, procedura i utvrđivanja ciljeva kontrolinga, a sukladno provedenoj analizi u drugoj fazi provest će se implementacija i izgradnja kontroling sustava, koja će omogućiti redefiniranu organizacijsku strukturu kroz unapređenje i poboljšanje poslovanja u smislu unapređenja dosadašnjeg sustava odlučivanja, planiranja i praćenja odstupanja od planiranog te sustava izvještavanja koji će donijeti informacije u kojoj se mjeri ostvaruju operativni i strateški ciljevi HZMO. Sredstva za navedenu aktivnost osigurat će se kroz Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.

3.3. Praćenje provedbe sustava kapitalizirane štednje

Praćenje provedbe novog zakonodavnog okvira kapitalizirane štednje planira se provesti praćenjem provedbe propisa koji reguliraju kapitalizirani mirovinski sustav te redovitom analizom stanja unutar obveznog i dobrovoljnog mirovinskog osiguranja, kao i redovitim godišnjim izvješćivanjem o radu mirovinskih fondova.

Suradnjom s institucijama koje sudjeluju u provedbi kapitaliziranog mirovinskog sustava, Središnjim registrom osiguranika (dalje u tekstu. REGOS), zaduženim za tehničku podršku, kao i Hrvatskom agencijom za nadzor financijskih usluga, regulatorom i nadzornom funkcijom mirovinskih društava, postići će se praćenje provedbe zakona koji regulira kapitalizirani mirovinski sustav.

U Republici Hrvatskoj posluju četiri društva za upravljanje obveznim mirovinskim fondovima – AZ, Erste Plavi, PBZ Croatia osiguranje i Raiffeisen. Krajem prosinca 2018. godine broj osobnih računa članova obveznih mirovinskih fondova u potportfeljima – bio je 1.936.261 članova; od tog broja u potportfelju A nalazilo se – 6.256 članova, u potportfelju B nalazilo se – 1.896.381 članova; u potportfelju C nalazilo se – 33.624 članova.

Od početka djelovanja mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje od 1. siječnja 2002. do 31. prosinca 2018. godine u II. mirovinski stup uplaćeno je oko 74 milijardi kuna doprinosa, a ukupna neto imovina obveznih mirovinskih fondova je narasla na gotovo 100 milijardi kuna.

Od ukupne neto imovine obveznih mirovinskih fondova tek 0,67%, odnosno 653 milijuna kuna čini imovina fondova kategorije A te 4,93%, odnosno 4,84 milijardi kuna je imovina fondova kategorije C, dok najveći dio, čak 94,40%, odnosno 92,63 milijardi kuna čini imovina fondova kategorije B.

Od početka rada, 2002. godine, do kraja prosinca 2018. godine prosječni godišnji prinos svih obveznih mirovinskih fondova kategorije A iznosio je 7,04%, kategorije B 5,47% te kategorije C 6%. Dosad su najveće prinose ostvarili obvezni mirovinski fondovi kategorije A, koji su ujedno i najrizičniji, dok su najniže prinose ostvarili

obvezni mirovinski fondovi umjerene rizičnosti, odnosno kategorije B.

U sustavu dobrovoljne kapitalizirane mirovinske štednje u porastu je pozitivan trend povećanja broja osiguranika uključenih u dobrovoljne otvorene i zatvorene mirovinske fondove te njihov broj posljednjih godina kontinuirano raste.

Četiri društva za upravljanje dobrovoljnim mirovinskim fondovima upravljaju s 8 otvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova i 21 zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova. U dobrovoljnim mirovinskim fondovima na dan 31. prosinca 2018. godine bilo je ukupno 345.538 članova, od tog broja u otvorenim dobrovoljnim mirovinskim fondovima nalazilo se 305.060 članova, a u zatvorenim dobrovoljnim mirovinskim fondovima bilo je 40.478 članova.

Broj članova otvorenih i zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova povećao se u odnosu na prethodnu godinu za 29.354, ali i dalje je nedostatan broj osiguranika uključen u otvorene i zatvorene dobrovoljne mirovinske fondove.

Ukupna neto imovina dobrovoljnih mirovinskih fondova na dan 31. prosinca 2018. godine iznosila je 5,14 milijardi kuna i porasla je za 400 milijuna kuna u odnosu na prethodnu godinu. Od ukupne neto imovine, imovina otvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova iznosila je 4,23 milijardi. kuna, a zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova 908 milijuna kuna. Imovina na osobnim računima članova dobrovoljnih mirovinskih fondova je stalnom porastu, dijelom zbog uplaćenih doprinosa članova, a dijelom zbog prosječnih prinosa na uložena sredstva i državnih poticaja na doprinose.

Od početka poslovanja, od 2002. godine do danas, prosječni godišnji prinos svih otvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova iznosi oko 5 posto, dok je prinos zatvorenih dobrovoljnih mirovinskih fondova u prosjeku bio nešto veći.

U fazi isplate mirovina iz kapitaliziranog mirovinskog sustava postoji rizik zbog postojanja samo jednog mirovinskog osiguravajućeg društva, kao i smanjenja broja isplata mirovina iz dobrovoljnog mirovinskog sustava, a kao rizik se može pojaviti situacija nepovoljnih kretanja na tržištu kapitala.

Raiffeisen mirovinsko osiguravajuće društvo je prvo i za sada jedino aktivno mirovinsko osiguravajuće društvo registrirano u Republici Hrvatskoj po Zakonu o mirovinskim osiguravajućim društvima.

Mirovinsko osiguravajuće društvo za članove obveznih mirovinskih fondova obavlja doživotnu isplatu u skladu s prenesenim sredstvima. Raiffeisen mirovinsko osiguravajuće društvo tako na dan 31. prosinca 2018. godine isplaćuje mirovinu za 347 korisnika iz obveznih mirovinskih fondova.

Također, Raiffeisen mirovinsko osiguravajuće društvo za 10.024 korisnika iz dobrovoljnih mirovinskih fondova obavlja doživotnu i privremenu isplatu mirovinu u skladu s ugovorom o mirovini.

Planira se unaprijediti sustav individualne kapitalizirane mirovinske štednje s ciljem postizanja veće sigurnosti mirovina, kao i zaštite članova i korisnika mirovinskog sustava te boljeg poslovanja subjekata u kapitaliziranom sustavu. U budućnosti se

očekuje povećanje broja članova u otvorenim i zatvorenim mirovinskim fondovima u cilju ostvarivanja primjerenih mirovina što bi u konačnici rezultiralo povećanjem iznosa mirovina članova mirovinskih fondova.

Postojeći načini ostvarenja

3.3.1. Praćenje provedbe Zakona o obveznim mirovinskim fondovima

3.3.2. Praćenje provedbe Zakona o dobrovoljnim mirovinskim fondovima

3.3.3. Praćenje provedbe Zakona o mirovinskim osiguravajućim društvima

Opći cilj		3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava						
Posebni cilj		3.3. Praćenje provedbe sustava kapitalizirane štednje						
Program u državnom proračunu								
POSTOJEĆI NAČIN OSTVARENJA								
Način ostvarenja	Kratak opis	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
3.3.1. Praćenje provedbe Zakona o obveznim mirovinskim fondovima	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu obveznih mirovinskih fondova	Broj	0	1	1	1
3.3.2. Praćenje provedbe Zakona o dobrovoljnim mirovinskim fondovima	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu obveznih mirovinskih fondova	Broj	0	1	1	1
3.3.3. Praćenje provedbe Zakona o mirovinskim osiguravajućim društvima	Uspostavljen novi zakonodavni okvir	Redovna sredstva	Izveštaj o radu mirovinskog osiguravajućeg društva	Broj	0	1	1	1

TABLICA POKAZATELJA UČINKA						
Opći cilj	3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost 2018.	Ciljana vrijednost 2019.	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.
3.3. Praćenje provedbe sustava kapitalizirane štednje	Izveštaj o radu kapitaliziranog sustava	Broj	1	1	1	1

3.4. Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unaprjeđenje poslovnih procesa

Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unaprjeđenje poslovnih procesa obuhvaća poslove vezane uz prijavu/promjenu obveznog mirovinskog fonda

i kategorije mirovinskog fonda, povezivanje podataka o zaduženjima s pripadajućim uplatama doprinosa za mirovinska osiguranja, prosljeđivanje povezanih uplata u obvezne mirovinske fondove i društva, preračun u obračunske jedinice i evidentiranje na osobnim računima osiguranika, izbor buduće mirovine, zatvaranje osobnih računa i isplata sredstava zakonskim primateljima te elektronička razmjena u Republici Hrvatskoj ali i na razini Europske unije.

Analizom postojećeg stanja utvrđeno je da se tehnička podrška mirovinskom osiguranju na temelju individualne kapitalizirane štednje odvija nesmetano, što je rezultiralo s više od 73 milijarde kuna prosljeđenih u obvezne mirovinske fondove do kraja 2018. godine. Povećanjem ukupnog iznosa prosljeđenih sredstava doprinosa temeljem individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove povećat će se zadovoljstvo svih sudionika mirovinskog sustava, a što pridonosi ostvarenju cilja.

U narednom razdoblju nastaviti će se provođenje aktivnosti na prilagodbi poslovnog i informacijskog sustava REGOS-a propisanih u okviru mirovinske reforme te prilagodbom postojećeg sustava u Republici Hrvatskoj unificiranim procesima iz sustava socijalnog osiguranja Europske unije.

U skladu s vizijom i unaprijed određenim ciljevima poslovanja, daljnji razvoj REGOS-a moguć je kroz kontinuirano poboljšanje postojećih procesa u sustavu tehničke podrške obveznim mirovinskim osiguranjima i unaprjeđivanje elektroničkog poslovanja. Daljnji razvoj postojećih elektroničkih usluga planira se uvođenjem novih elektroničkih dokumenata s podacima iz registra te izdavanjem elektroničkih dokumenata korištenjem osobne iskaznice s naprednim elektroničkim potpisom.

Prosljeđivanje sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove

Uplate doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje povezuju se s podacima o zaduženjima te se prosljeđuju u obvezne mirovinske fondove i evidentiraju na osobnim računima članova obveznih mirovinskih fondova. O iznosu evidentiranih sredstava na osobnom računu člana obveznog mirovinskog fonda direktno ovisi visina buduće mirovine na temelju individualne kapitalizirane štednje.

Unapređenjem sustava elektroničke komunikacije s korisnicima (osiguranici, obveznici), omogućeno je na jednostavniji način postavljati zahtjeve za dokumentima i dobivati dokumente koji su im potrebni radi ostvarivanja prava te bolje informiranosti. Obveznicima je osim dobivanja elektroničkih dokumenata, omogućeno i zaprimanje e-zahtjeva za ispravak uplata doprinosa II. stupa mirovinskog osiguranja, preknjiženja ili povrate.

E-poslovanjem olakšava se ostvarivanje prava korisnika te se pridonosi bržim i kvalitetnijim obradama podataka, a time točnim i ažurnim podacima u registru.

Postojeći načini ostvarenja

3.4.1. Prosljeđivanje sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove

3.4.2. Razvoj i promicanje e-poslovanja

Opći cilj	3. Dostojna starost						
Posebni cilj	3.4. Osiguranje provedbe obveznog kapitaliziranog sustava i unaprjeđenje poslovnih procesa						
Program u državnom proračunu	4101 Podrška sustavu mirovinskog osiguranja						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
3.4.1. Prosjeđiva nje sredstava doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove	A539048-Administracija i upravljanje REGOS-om A772002-Tehnička podrška II. stupu i razmjena podataka K539301-Informatizacija	3.4.1.1. Iznos ukupno prosljeđenih sredstava doprinosa temeljem individualne kapitalizirane štednje u obvezne mirovinske fondove	mlrd kn	73	78	83	88
3.4.2. Razvoj i promicanje e-poslovanja	A539048-Administracija i upravljanje REGOS-om A772002-Tehnička podrška II. stupu i razmjena podataka K539301-Informatizacija	3.4.2.1. broj izdanih elektroničkih dokumenata	dokument	1.956.863	1.970.000	1.985.000	2.000.000.

TABLICA POKAZATELJA UČINKA						
Opći cilj	3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava					
Posebni cilj	Pokazatelj učinka	Jedinica	Polazna vrijednost 2018.	Ciljana vrijednost 2019.	Ciljana vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2021.
3.3. Praćenje provedbe sustava kapitalizirane štednje	Izveštaj o radu kapitaliziranog sustava	Broj	1	1	1	1

3.5. Europski poslovi i međunarodna suradnja u području mirovinskoga sustava i socijalne sigurnosti

Osiguranje socijalne sigurnosti za radnike migrante znači izravnu primjenu uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i bilateralnih ugovora o socijalnoj sigurnosti od strane svih nadležnih tijela i nadležnih ustanova u Republici

Hrvatskoj. U tom se cilju primjenjuje Zakon o provedbi uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, koji predstavlja zakonodavni okvir za primjenu uredbi Europske unije. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava kao koordinativno tijelo za europske poslove u području mirovinskoga sustava i socijalne sigurnosti osigurava nesmetano provođenje tih propisa te prati primjenu zakona i aktivnosti koje su u nadležnosti Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje i Središnjeg registra osiguranika. Posebice postupke koji se primjenjuju od ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju, a to su unapređenje administrativnog postupka određivanja primjenjivog zakonodavstva te uključivanje elektroničke razmjene podataka na razini Europske unije gdje je Središnji registar osiguranika pristupna točka (EU Access Point) za Elektroničku razmjenu informacija o socijalnoj sigurnosti (EESSI). Međusobna suradnja nadležnih tijela i nadležnih ustanova u području koordinacije sustava socijalne sigurnosti osigurana je radom Međuresorne radne skupine. Na razini Europske unije, predstavnici Ministarstva rada i mirovinskog sustava iz Uprave za mirovinski sustav sudjeluju na redovnim sastancima Administrativne komisije za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti i sastancima radnih tijela Administrativne komisije, sastancima Zajedničkog informacijskog sustava o socijalnoj zaštiti (MISSOC) i sastancima Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) te sudjeluju u izradi Izvješća o primjerenosti mirovina i Izvješća o starenju stanovništva. S obzirom na predstojeće predsjedanje Republike Hrvatske Vijećem EU 2020. godine, iz Uprave za mirovinski sustav određen je stručni tim koji je zadužen za poslove pripreme predsjedanja. Tijekom narednog razdoblja potrebno je izvršiti edukaciju državnih službenika koji će sudjelovati u aktivnostima tijekom predsjedanja te obaviti pripreme za predsjedanje Administrativnom komisijom i MISSOC-om, kao i organizirati navedene sastanke. U tom smislu intenzivirati će se i sastanci na razini Europske unije. Također, potrebno je odrediti teme i pripremiti tematske sastanke radnih tijela Administrativne komisije te uključiti veći broj ljudi koji će sudjelovati na sastancima pojedinih tijela.

Podloga za međunarodnu suradnju u području mirovinskoga sustava i socijalne sigurnosti u odnosu na treće države su bilateralni ugovori o socijalnoj sigurnosti. U nadležnosti Uprave za mirovinski sustav su i poslovi izrade prijedloga međudržavnih ugovora iz područja socijalne sigurnosti, pregovori o sklapanju ugovora, izrada prijedloga zakona o potvrđivanju zaključenih ugovora i praćenje provedbe istih, kao i korespondencija s nadležnim tijelima država s kojima se ti ugovori primjenjuju. Stoga je potrebno pokrenuti postupke sklapanja bilateralnih ugovora iz područja socijalne sigurnosti i pristupiti pregovorima s što više trećih država u kojima se nalazi najveći broj hrvatskih iseljenika, a s kojima Republika Hrvatska nema sklopljene ugovore o socijalnoj sigurnosti. Tako je prethodne godine Vlada Republike Hrvatske donijela Odluke o pokretanju postupka za sklapanje ugovora o socijalnoj sigurnosti s Državom Izrael, Ukrajinom i Sjedinjenim Američkim Državama, a u Seulu je 18. prosinca 2018. godine potpisan Ugovor između Republike Hrvatske i Republike Koreje o socijalnoj sigurnosti. U odnosu na donesene Odluke Vlade Republike Hrvatske, a ovisno o zainteresiranosti drugih ugovornih strana u narednom razdoblju pokrenut će se postupci pregovora s navedenim državama i pristupiti izradi predmetnih nacrtu ugovora o socijalnoj sigurnosti.

U okviru europskih poslova i međunarodne suradnje u području mirovinskoga sustava i socijalne sigurnosti obavljaju se i poslovi vezani za suradnju s međunarodnim institucijama i mrežama stručnjaka na području socijalne sigurnosti s Organizacijom za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) i Međunarodnom

organizacijom rada (ILO).

Postojeći načini ostvarenja:

3.5.1. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti sudjelovanjem u radu europskih tijela i sudjelovanjem u EU projektima

3.5.2. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti nadzorom nad radom HZMO-a i REGOS-a

3.5.3. Predlaganje sklapanja ugovora o socijalnom osiguranju/socijalnoj sigurnosti

3.5.4. Priprema za predsjedanje Administrativnom komisijom i MISSOC-om

3.5.5. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti sudjelovanjem u radu međunarodnih tijela

Opći cilj		3. Osiguranje održivosti mirovinskoga sustava					
Posebni cilj		3.5. Koordinacija sustava socijalne sigurnosti					
Program u državnom proračunu		Redovna sredstva					
TABLICA POKAZATELJA UČINKA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
3.5.1. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti sudjelovanjem u radu europskih tijela i sudjelovanjem u EU projektima	Aktivnost A854006 Administracija i upravljanje	Međuresorna suradnja putem Stalne međuresorne radne skupine za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti	broj sastanaka	5	5	5	5
3.5.2. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti nadzorom nad radom HZMO-a i REGOS-a	Aktivnost A688026 Administracija i upravljanje REGOS-om	Stupanj osposobljenosti službenika za izravnu primjenu EU uredbi o koordinaciji socijalne sigurnosti	broj seminara, radionica konferencija	4	5	5	5
		Praćenje i kontrola primjene EU uredbi o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti od strane HZMO u okviru Zakona o provedbi EU uredbi o koordinaciji	broj izvješća o provedbi uredbi (posebno broj izdanih potvrda A1)	4	4	4	4
	K539301 Informatizacija	Praćenje priprema REGOS-a za sudjelovanje u elektroničkoj razmjeni podataka u sustavu socijalne sigurnosti na razini EU	broj izvješća	3	3	3	3
3.5.3. Predlaganje sklapanja ugovora o socijalnom osiguranju/socijalnoj sigurnosti		Izrada prijedloga odluka o pokretanju postupka za sklapanje ugovora, izrada Nacrta ugovora, vođenje pregovora, korespondencija i izrada nacrta Zakona o potvrđivanju ugovora	broj Odluka, Nacrta ugovora, zakonskih prijedloga	3	2	2	2

3.5.4. Priprema za predsjedanje Administrativnom komisijom i MISSOC-om	Sudjelovanje na pripremnim sastancima radnih skupina Administrativne komisije i MISSOC-a	broj sastanaka	3	5	1	1
	Edukacija službenika koji će sudjelovati u organizaciji sastanaka na EU razini (Administrativne	broj radionica	3	5	1	1
3.5.5. Osiguranje provedbe koordinacije sustava socijalne sigurnosti sudjelovanjem u radu međunarodnih tijela	Pripremljena očitovala o izmjenama nacionalnog zakonodavstva za međunarodne organizacije i mreže stručnjaka	broj izvješća	3	3	3	3

3.6. suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti

1. Uvođenje nacionalne mirovine

U prijedlogu nacionalnog programa reformi za 2019. u sklopu Mjera za postizanje ciljeva Strategije Europa 2020, u cilju 5.5. Smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti, predviđeno je uvođenje nacionalne mirovine kroz aktivnosti utvrđivanja kriterija za obuhvat potencijalnih korisnika nacionalne mirovine, imovinskog i/ili dohodovnog cenzusa, parametara za izračun visine nacionalne mirovine i potrebnih financijskih sredstava.

U Strategiji socijalne skrbi za starije osobe u RH za razdoblje od 2017. - 2020. godine predviđeno je uvođenje nacionalne mirovine do kraja 2020. godine. Institut nacionalne mirovine namijenjen je starijim osobama koje ne ostvaruju mirovinu na temelju prethodnog rada i plaćenih mirovinskih doprinosa, odnosno osobama koje nemaju minimalni mirovinski staž od 15 godina za stjecanje prava na starosnu mirovinu, a starije su od 65 godina života i nemaju drugi izvor prihoda. Pravni okvir za nacionalnu (socijalnu) mirovinu sadržan je i u Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 102 o najnižoj razini socijalne sigurnosti koja predviđa mogućnost uređivanja davanja za starost za sve stanovnike određene države. Potrebno je istaknuti, kako u RH podsustav obveznog mirovinskog osiguranja generacijske solidarnosti osigurava pravo na najnižu mirovinu kao donju razinu prava iz mirovinskog osiguranja po osnovi doprinosa iz plaća osiguranika, primjenom načela solidarnosti. Naime, najniža mirovina isplaćuje se ako mirovina određena prema plaćama i stažu iznosi manje od najniže mirovine, a njena visina ovisi o duljini mirovinskog staža.

Pri uvođenju nacionalne mirovine razlikovat će se korisnici novoga prava u odnosu na primatelja zajamčene minimalne naknade iz sustava socijalne skrbi te korisnika najniže mirovine. Osim općih uvjeta, odredit će se kriteriji kako bi se utvrdio odnos predmetnog davanja u odnosu na zajamčenu minimalnu naknadu iz sustava socijalne skrbi te najnižu mirovinu.

U prvoj fazi izrađena je Analiza parametara iz sustava socijalne skrbi, mirovinskog sustava te stanja na tržištu rada i EU prakse u odnosu na projekt uvođenja nacionalne mirovine od strane Instituta za javne financije. U drugoj fazi utvrditi će se kriterij za obuhvat potencijalnih

korisnika nacionalne mirovine, imovinski i/ili dohodovni cenzus, parametri za izračun visine nacionalne mirovine te potrebna financijska sredstva, a rok za izvršenje predviđen je za kraj 2019. godine.

U trećoj fazi planira se uspostavljanje zakonodavnog okvira za uvođenje instituta nacionalne mirovine. S obzirom da se radi o radi o izuzetno složenom zadatku, zbog fiskalnih i administrativnih razloga te pitanja učinkovitosti ove mjere, sagledavajući ujedno i gospodarske mogućnosti, uspostava zakonodavnog okvira za uvođenje nacionalne mirovine predviđena je do kraja 2020. godine.

Budući da je potrebno uključiti sve dionike iz sustava socijalne sigurnosti, nužno je voditi računa o zaštiti od rizika siromaštva u starijoj dobi za ovu kategorije osoba na primjeren način.

Opći cilj	3. Osiguranje održivosti mirovinskog sustava					
Posebni cilj	3.6. Suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti					
Program održavnom proračunu						
REFORMSKA MJERA						
Reformna mjera (novi ostvarenja)	Preporuka Vijeća EU		Kratak opis reformne mjere		Kvalitativni učinak – opis predviđenih utjecaja mjere	
1. Uvođenje nacionalne mirovine	Definira se osnovni socijalno zaštitni prihod na nacionalnoj razini		Cilj je osigurati osnovni socijalno zaštitni prihod starijim osobama koji nemaju minimalni mirovinski staž za ostvarenje prava na starosnu mirovinu.			
Pravni/upravni instrumenti provedbe mjere	Aktivnosti za provedbu mjere		Fiskalne posljedice za državni proračun		Aktivnost/ projekt u državnom proračunu	
Izrada novog propisa	Uspostavljanje zakonodavnog okvira za uvođenje instituta nacionalne mirovine.		Sredstva će se osigurati iz državnog proračuna i ne mogu se procijeniti budući da ovise o budućim potencijalnim korisnicima mirovine.			
Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost t 2019.	Ciljana vrijednost t 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
Uspostavljanje zakonodavnog okvira za uvođenje instituta nacionalne mirovine	broj	0	0	1	0	0

4. Učinkoviti ljudski potencijali kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova

Razvoj učinkovitih ljudskih potencijala obuhvaća nekoliko sektorski usko povezanih područja: zapošljavanje i tržište rada, socijalnu uključenost, obrazovanje, socijalni dijalog, razvoj civilnog društva i javnu upravu.

Sustav upravljanja i kontrole korištenja Europskog socijalnog fonda čini dvanaest akreditiranih institucija (dalje u tekstu: Tijela SUK-a): Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, Ministarstvo

znanosti i obrazovanja, Ministarstvo turizma, Ministarstvo zdravstva, Ministarstvo kulture, Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva, Ministarstvo financija i Agencija za reviziju sustava provedbe programa Europske unije. Tijela SUK-a provode operacije, projekte i sve ostale aktivnosti usmjerene na postizanje visoke razine pripremljenosti projekata i administrativnih kapaciteta za upravljanje i provedbu Europskog socijalnog fonda. Provedbom aktivnosti u okviru Europskog socijalnog fonda želi se povećati zapošljivost i uključenost na tržište rada povećavajući ulaganja u ljudski kapital, jačajući socijalno uključivanje, promičući mobilnost i prilagodljivost radnika na promjene na tržištu rada, pružiti potpora obrazovnom procesu i jačati učinkovitost javne uprave i nevladinog sektora.

4.1. Provedba Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora

Kako bi se osigurala pravovremena priprema i provedba Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali (dalje u tekstu: OP ULJP) važno je kontinuirano voditi računa o osiguranju dovoljnog broja osoba s potrebnim sektorskim znanjima, zaposlenih na relevantnim radnim mjestima u Tijelima SUK-a. Također je i dalje potrebno kontinuirano osposobljavanje korisničkih institucija i potencijalnih prijavitelja za dodjelu bespovratnih sredstava.

Na IV. sjednici Koordinacijskog povjerenstva za pripremu programskih dokumenata održanoj 22. svibnja 2013. godine, odlučeno je da će se izraditi poseban Operativni program za ESF za razdoblje 2014.-2020., a za upravljačko tijelo određeno je Ministarstvo.

Proces programiranja trajao je od sredine 2012. godine do 17. prosinca 2014. godine kad ga je provedbenom odlukom usvojila Europska komisija. Također, pripremljen je zakonodavni i institucionalni okvir na nacionalnoj razini. Prioritetna područja navedenog operativnog programa usmjerena su na zapošljavanje, socijalnu uključenost, obrazovanje, javnu upravu i razvoj civilnoga društva.

Izmjena OP ULJP inicirana je povećanjem dodijeljenih sredstava u okviru Inicijative za zapošljavanje mladih od strane Europske komisije u okviru Specifičnih ciljeva 8iESF i 8iIZM. Izmjena je potvrđena provedbenom odlukom Europske komisije od 22. prosinca 2017. godine.

Tijekom 2018. godine izvršena je druga izmjena OPULJP-a, a koja je uključivala revidiranje ključnih točaka okvira uspješnosti za 2018. godinu sukladno novoj metodologiji izračuna koja, između ostaloga, uzima u obzir i smjernice Europske komisije, usklađivanje sadržaja trenutnog opisa intervencijskih područja i povezanih aktivnosti za određene specifične ciljeve OP ULJP-a, s ciljem usklađivanja njihovog sadržaja s izmijenjenim socio-ekonomskim okolnostima u Republike Hrvatske, a koji su utjecali na provedbu OP ULJP-a te tehnički i administrativni ispravci. Izmjena je potvrđena provedbenom odlukom Europske komisije od 29. studenoga 2018. godine. Do kraja 2019. godine očekuje se treća izmjena OPULJP-a zbog širenja područja intervencije za financijske instrumente, dodatne alokacije za IZM te dovršenja procesa valorizacije okvira uspješnosti (*Performance review*).

Priprema i uspostava financijskih instrumenata unutar OP ULJP-a započela je krajem ožujka 2018. godine, izradom ex-ante procjene za financijske instrumente na temelju koje se radi odabir predstavnika za provedbu financijskih instrumenata, dizajn i modeli financijskih instrumenata te Odluka o povjeravanju posla. Nakon Odluke o povjeravanju posla Ministarstvo će izraditi Smjernice za financijske instrumente te pripremiti i potpisati Sporazum o financiranju između Ministarstva i institucije koja će biti odabrana kao posredničko tijelo putem kojeg će se, u okviru odabranih modela za provedbu financijskih instrumenata, dodjeljivati sredstva odabranim korisnicima.

U 2018. godini započeo je proces izrade Nacionalne razvojne strategije Republike Hrvatske do 2030. godine. Budući da tijekom 2019. i 2020. godine predstoji programiranje novog operativnog programa za financijsko razdoblje 2021.-2027., Nacionalna razvojna strategija će služiti kao podloga za pregovore s Europskom komisijom. Upravljačko tijelo za OPULJP aktivno sudjeluje u aktivnostima izrade Nacionalne razvojne strategije čije konačno usvajanje se očekuje krajem 2019. godine.

Proces programiranja operativnog programa za razdoblje 2021.-2027. započet će u 2019. godini. Značajan utjecaj na brzinu programiranja imaju: usvajanje zakonodavnog okvira za ESF+, usvajanje Nacionalne razvojne strategije i odluka o nacionalnoj metodologiji programiranja operativnih programa financiranih iz EU fondova. Krajnji cilj za usvajanje novog operativnog programa je 2021. godina.

Odbor za praćenje (OzP) OPULJP 2014.- 2020. uspostavilo je Upravljačko tijelo (UT). Prva konstituirajuća sjednica održana je 19. ožujka 2015. godine. U postupku uspostave OzP-a osigurano je ravnopravno uključivanje svih relevantnih partnera, uključujući i predstavnike ostalih operativnih programa, regionalnih i lokalnih vlasti, gospodarskih i socijalnih partnera, organizacija civilnog društva, nevladinih organizacija, kao i predstavnika institucija odgovornih za promicanje socijalne uključenosti, prava osoba s invaliditetom, ravnopravnosti spolova i nediskriminaciju.

OzP djeluje u skladu s Poslovníkom koji definira pravila i odgovornosti članova/-ica, uključujući donošenje odluka i dokumenata, učestalost sastanaka, distribuciju dokumenata i informacija i slično. Kroz sudjelovanje u radu OzP-a može se ustanoviti upravljačka skupina za evaluaciju i druga radna tijela, a svi relevantni partneri moći će pratiti napredak provedbe Operativnog programa.

U 2014. godini Republika Hrvatska, prvi put je službeno sudjelovala u Europskom semestru i pripremi dokumenta *Nacionalni program reformi (NRP)* koji ima za cilj uskladiti ključne prioritete ekonomske politike definiranih na EU razini s nacionalnim proračunskim i strateškim dokumentima. Ovaj dokument definira aktivnosti vezane uz provedbu ključnih strukturnih reformi države članice Europske unije za trogodišnje razdoblje (tekuća godina plus planovi za dvije naredne godine) te povezuje Kohezijsku politiku i ekonomsku politiku. U programskom razdoblju 2014.-2020. koje je utemeljeno na strategiji Europa 2020., NRP mora biti u skladu s programskim dokumentima vezanima uz Kohezijsku politiku EU (SoP) navodeći koje će se od predviđenih reformi sufinancirati iz fondova EU i u kojem iznosu. Nadalje, nužno je da svi dionici u izradi strateških dokumenata budu uključeni i u izradu Nacionalnog programa reformi (NPR) i Programa konvergencije čija izrada proizlazi iz obveze Republike Hrvatske da kao članica Europske unije sudjeluje u Europskom semestru.

Zaključno, dokument se revidira na godišnjoj bazi čime će obveza kreiranja EP-a u nadolazećim godinama postati trajni zadatak u okviru rada Ministarstva.

S ciljem odgovora na strukturne izazove hrvatskog gospodarstva i smanjivanje makroekonomskih neravnoteža te postizanje ciljeva strategije Europa 2020. - Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast (u daljnjem tekstu: Strategija Europa 2020.), Republika Hrvatska je izradila Nacionalni program reformi (NRP) kojim su definirane mjere i aktivnosti koje će RH provoditi u narednih 12 do 18 mjeseci. Izradu NPR-a u 2017. godini koordinirala je Međuresorna radna skupina za Europski semestar, sukladno Odluci o koordinaciji aktivnosti unutar okvira za gospodarsko upravljanje Europske unije¹, a Vlada Republike Hrvatske (VRH) ga je usvojila Zaključkom na sjednici održanoj 27. travnja 2017. godine. Na sjednici Vlade RH održanoj 26. travnja 2018. godine usvojen je i NRP za 2018. godinu.

Tijekom travnja 2018. godine izrađen je Program konvergencije RH 2018.-2021. koji uključuje makroekonomska kretanja i projekcije za navedeno razdoblje. Vanjske pretpostavke za makroekonomske projekcije u najvećem su dijelu preuzete iz posljednjih projekcija EK iz veljače - „Zima 2017“.

Za učinkovito korištenje sredstava koja su na raspolaganju u okviru ESF-a, važno je imati dovoljan broj projekata koji će iz tih sredstava biti financirani. U tu svrhu potrebno je koordinirati pripremu, provedbu te odobravati operacije unutar ESF OPULJP-a, ali i upravljati, koordinirati pripremu i provedbu te odobravati natječajnu dokumentaciju za Pozive na dostavu projektnih prijedloga (PDP) na razini čitave Operativne strukture. Također, isto vrijedi i za pojedine prioritete i specifične ciljeve gdje je Ministarstvo u ulozi Posredničkog tijela razine 1., odnosno sektorski nadležno tijelo za objavu Poziva za sve operacije u okviru prioritetne osi Visoka zapošljivost i mobilnost radne snage, u dijelu Prioritetne osi socijalna uključenost kroz promociju integracije ranjivih skupina na tržište rada, potpora 5 depriviranih područja te promocije socijalnog poduzetništva, u dijelu Prioritetne osi Dobro upravljanje kroz Povećanje djelatnosti i kapaciteta u javnoj upravi i Prioritetne osi Tehnička pomoć i ITU mehanizam.

Republika Hrvatska je izradila Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć za razdoblje 2014. - 2020. (u daljnjem tekstu: OP FEAD), koji je podloga za korištenje sredstava Fonda europske pomoći za najpotrebitije.

OP FEAD koji ima za cilj ublažiti posljedice socijalne isključenosti i siromaštva u Republici Hrvatskoj te poboljšati položaj najpotrebitijih osoba i njihovih životnih uvjeta izradili su Ministarstvo i Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku te ga je Europska komisija odobrila Provedbenom odlukom 18. prosinca 2014. godine. Sukladno odobrenim OP-om, Republici Hrvatskoj je dodijeljeno 36,6 milijuna eura iz Fonda, koja će se koristiti u razdoblju od 2014. - 2023. godine. Tijekom 2019. godine pristupit će se izmjenama predmetnog Programa.

Agencija za reviziju sustava provedbe programa Europske unije dostavila je 21. prosinca 2016. godine pozitivno mišljenje o usklađenosti Upravljačkog tijela i Tijela za ovjeravanje s kriterijima za imenovanje iz Priloga IV. Uredbe (EU) br. 223/2014. Slijedom navedenoga, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije u ime države članice donijelo je dana 21. prosinca 2016. godine Odluku o određenju Upravljačkog tijela i Tijela za ovjeravanje operativnog programa za hranu i/ili osnovnu

materijalnu pomoć za razdoblje 2014.-2020.

Postojeći načini ostvarenja:

- 4.1.1. Učinkovito koordiniranje i programiranje Operativnih programa u okviru Europskog socijalnog fonda i povezanost s krovnim nacionalnim i EU strateškim okvirom
- 4.1.2. Pravovremena priprema i provedba projekata u okviru ESF Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. (OPULJP)
- 4.1.3. Učinkovito koordiniranje aktivnosti Operativnog programa za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć 2014.-2020.
- 4.1.4. Učinkovita provedba informativnih i obrazovnih aktivnosti koje se odnose na upravljanje i korištenje ESF-a za tijela državne i javne uprave, lokalne i područne (regionalne) samouprave, potencijalne prijavitelje i korisnike

Opći cilj	4. Učinkoviti ljudski potencijali kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova						
Posebni cilj	4.1. Pravovremena provedba Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali uz djelotvornu međuresornu koordinaciju ključnih sektora						
Program u državnom proračunu	4010 - Jačanje sustava socijalne sigurnosti						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
4.1.1. Učinkovito koordiniranje i programiranje Operativnog programa u okviru Europskog socijalnog fonda i povezanost s krovnim nacionalnim i EU strateškim okvirom	T854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć.	4.1.1.2. Sudjelovanje u pripremi strateških dokumenata	Broj usvojenih dokumenata	1	2	2	2
		4.1.1.4. Usvajanje izmjene OPULJP-a 2014.-2020.	Broj usvojenih dokumenata	3	3	3	3
		4.1.1.5. Priprema i uspostava Financijskih instrumenata unutar OP ULJP-a	Broj usvojenih dokumenata	0	5	5	5
		4.1.1.6. Usvajanje operativnog programa za ESF+ (2021.-2027.)	Broj usvojenih dokumenata	0	0	1	1
4.1.2. Pravovremena priprema i provedba projekata u okviru ESF Operativnih programa	T854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć	4.1.2.1. Koordinacija i priprema i provedbe, te odobravanje operacija i PDP-a unutar ESF Operativnog programa na razini čitave Operativne strukture (OPULJP)	Broj odobrenih Sažetaka operacija na razini čitave Operativne strukture (OPULJP)	114	184	189	194
			Broj objavljenih PDP-ova u nadležnosti MRMS-a Izravne dodjele	45	56	61	63
			Broj objavljenih PDP-ova u nadležnosti MRMS-a Otvoreni pozivi	24	36	41	42

4.1.3. Učinkovito koordiniranje aktivnosti OP za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć 2014.-2020. (OP FEAD)	T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć 2014.-2020.	4.1.3.1. Usvajanje OP FEAD	Broj usvojenih dokumenata	1	1	1	1
		4.1.3.2. Akreditacija tijela u Sustavu FEAD-a	Broj tijela unutar Strukture za FEAD	4	4	4	4
			Broj odobrenih PDP-a u okviru FEAD-a	5	8	10	12
4.1.4. Učinkovita provedba informativnih i obrazovnih aktivnosti koje se odnose na upravljanje i korištenje ESF-a za tijela državne i javne uprave, lokalne i područne (regionalne) samouprave, potencijalne prijavitelje i korisnike	T854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć	4.1.4.1. Obrazovne aktivnosti	Broj provedenih obrazovnih aktivnosti	5	10	15	20

4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja, vrednovanja i informiranja

Dosadašnja provedba OPULJP pokazala je nužnost osiguranja odgovarajućeg praćenja provedbe, kako na razini pojedinačnih projekata, tako i na razini operativnih programa. U tom kontekstu poseban naglasak stavljen je na uspostavu odgovarajućih procedura praćenja u okviru tijela u Sustavu upravljanja i kontrole za korištenje ESF i FEAD sredstava, uspostavu mehanizma koordinacije odbora za praćenje provedbe operativnih programa, kao i uspostavu i nadogradnju informacijskih sustava kao nužne podrške u svrhu što učinkovitijeg i efikasnijeg korištenja sredstava.

Uspostavljen je nacionalni informacijski sustav praćenja ESI fondova za razdoblje 2007.-2013. (SCF MIS), kao i informacijski sustav za razdoblje 2014.-2020. (ESIF MIS). ESIF MIS uz ESI fondove pokriva i FEAD te se dodatno unaprjeđuje u svrhu poboljšanja svih poslovnih procesa upravljanja informacijama. Za potrebe ispunjavanja zahtjeva Uredbe (EU) br. 1304/2013 uspostavljen je i Informacijski sustav za praćenje mikropodataka te se isti dodatno kontinuirano unaprjeđuje u svrhu poboljšanja poslovnih procesa svih dionika.

Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova EU, Koordinacijsko tijelo za europske strukturne i investicijske fondove (ESI fondovi) u suradnji s Ministarstvom, Upravljačkim tijelom za ESF razvili su zajednički informacijski sustav za upravljanje ESI fondovima u razdoblju 2014.-2020., a koji podržava elektroničku razmjenu informacija s korisnicima. Na taj način omogućila se jednostavnija, modernija i učinkovitija platforma za pripremu i provedbu projekata financiranih sredstvima ESI fondova što će rezultirati njihovim bržim i učinkovitijem korištenjem kao i pružiti platforma za jasnije ostvarivanje uvjeta e-Kohezije. S obzirom na specifičnosti i razlike između projekata Europskog fonda za regionalni razvoj i Europskog socijalnog fonda, postoje i razlike u razvijenim funkcionalnostima, odnosno postavkama rada platforme eFondovi.

U svrhu ispunjavanja obveza koje proizlaze iz ESF zakonodavnog okvira u dijelu koji se odnosi na prikupljanje mikro-podataka te u svrhu cjelokupnog unaprjeđenja sustava praćenja razvijen je Informacijski sustav praćenja mikropodataka specifičan

za ESF potrebe izvješćivanja koji će se dalje razvijati prema potrebama.

Također je nužno kontinuirano provoditi vrednovanje operativnih programa kako bi se osiguralo unaprjeđenje programa i cjelokupnog sustava. Glavni mehanizam za provedbu aktivnosti vrednovanja je Evaluacijski plan kojeg je usvojio odbor za praćenje OP ULJP-a. Na 10. sjednici OzP-a održanoj 6. prosinca 2018. godine usvojen je prijedlog izmjena Evaluacijskog plana u okviru kojeg se pristupilo grupiranju pojedinih srodnih evaluacija, a sve u svrhu lakšeg i učinkovitijeg provođenja istih.

Pravovremena priprema i održavanje sjednica OzP-a koji prate provedbu operativnih programa, kao i usvajanje godišnjih izvješća izravan su pokazatelj uspješnosti provedbe programa.

Godišnja izvješća, koja sadrže kvalitativne i kvantitativne podatke relevantne za praćenje operativnih programa kao i cjelokupni napredak prema ostvarenju konkretnih ciljeva programa usuglašavaju, nakon rasprave/konzultacija/dodatnih prijedloga, članovi odbora i odobravaju na sjednicama odbora. Usuglašeno izvješće dostavlja se Europskoj komisiji putem SFC aplikacije.

Godišnje izvješće o provedbi operativnog programa u okviru FEAD-a dostavlja se Odboru za praćenje Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. na uvid.

Proces planiranja, praćenja provedbe, koordiniranje evaluacijskih aktivnosti, kao i komuniciranje i praćenje evaluacijskih preporuka važan su aspekt jačanja evaluacijskih kapaciteta tijela u Sustavu upravljanja i kontrole korištenja ESF-a.

Radionice/sastanci Evaluacijske upravljačke skupine za jačanje evaluacijskih kapaciteta imat će za cilj relevantne dionike upoznati s načinima planiranja evaluacija, pripreme opisa poslova i osiguranje kvalitete evaluacija. Članovi/ice EUS-a sudjeluju u pripremi natječajne dokumentacije za usluge evaluacije te u procesu razmatranja i odobravanja evaluacijskih izvješća.

Informiranje ciljanih skupina o mogućnostima financiranja u okviru operativnih programa, pozivima i načinu dostave projektnih prijedloga, ali i o rezultatima ostvarenim u dosadašnjoj provedbi korištenja sredstava, doprinosi učinkovitijoj i kvalitetnijoj apsorpciji sredstava. Kako bi zadržali visoku razinu informiranja i komunikacije te poticali kontinuiran dijalog sa svim ciljanim skupinama na svim razinama (nacionalnoj, područnoj i lokalnoj) nužno je organizirati niz informativnih događanja, izraditi i distribuirati promotivne i informativne materijale, provoditi medijske i informativne kampanje, održavati mrežne stranice, provoditi istraživanja, analize i evaluacije, organizirati i održati informativne radionice za korisnike i potencijalne korisnike.

Učinkovita i transparentna komunikacija, jasno komuniciranje koje je razumljivo što većem broju pripadnika ciljanih skupina te točnost i pravovremenost informacija ključni su za učinkovitu i kvalitetnu provedbu operativnih programa.

U okviru financijskog razdoblja 2014. – 2020. OPULJP-a sve aktivnosti informiranja i komunikacije provode se sukladno Komunikacijskoj strategiji za OP ULJP 2014. – 2020. i Komunikacijskom planu za tekuću godinu odobrenim od strane Odbora za

praćenje OP ULJP 2014. – 2020. U okviru Fonda europske pomoći za najpotrebitije FEAD Operativnog programa za hranu i/ili materijalnu pomoć provode se mjere informiranja i promidžbe s ciljem transparentne provedbe FEAD-a.

Postojeći načini ostvarenja:

- 4.2.1. Priprema i održavanje sjednica Odbora za praćenje Operativnog programa ESF-a
- 4.2.2. Priprema godišnjih izvješća o provedbi za Operativne programe u okviru ESF-a i FEAD-a
- 4.2.3. Koordiniranje postupka vrednovanja, razvijanje procedura te jačanje evaluacijskih kapaciteta tijela u Sustavu upravljanja i kontrole korištenja ESF
- 4.2.4. Koordinacija izrade informacijskog sustava za praćenje specifičnog za izvješćivanje u okviru ESF-a i FEAD-a
- 4.2.5. Održavanje radionica/sastanaka Evaluacijske upravljačke skupine u svrhu jačanja evaluacijskih kapaciteta
- 4.2.6. Provedba aktivnosti komunikacije i informiranja s ciljem promicanja mogućnosti i rezultata korištenja operativnih programa (ESF, FEAD)

Opći cilj	4. učinkoviti ljudski potencijali kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova						
Posebni cilj	4.2. Osiguranje kvalitete cjelokupnog sustava praćenja i vrjednovanja						
Program u državnom proračunu	4010 - Jačanje sustava socijalne sigurnosti						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/pr ojekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
4.2.1. Priprema i održavanje sjednica Odbora za praćenje za Operativne programe ESF-a za FEAD	A854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020 T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć (FEAD)	4.2.1.1. Održane Sjednice OzP-a 2x godišnje (za svaki Program zasebno)	Broj	12	14	16	18
4.2.2 Priprema godišnjih izvješća o provedbi za Operativne programe u okviru ESF-a i FEAD-a		4.2.2.1. Izrađena i odobrena godišnja izvješća o provedbi (GIP)	Broj	9	112	13	15
4.2.3. Koordiniranje postupka vrednovanja, razvijanje procedura te jačanje evaluacijskih kapaciteta tijela u Sustavu upravljanja i kontrole korištenja ESF sredstava i FEAD-a		4.2.3.1. Izrađeno i odobreno završno Evaluacijsko izvješće	Broj	7	9	11	13
4.2.4. Koordinacija izrade informacijskog sustava za praćenje specifičnog za izvješćivanje u okviru ESF-a i FEAD-a		4.2.4.1. Unaprijeđen informacijski sustav praćenja mikropodataka i razvijen novi MIS sustav za potrebe ESF-a i FEAD-a.	Broj	3	3	3	3

4.2.5. Održavanje radionica/sastanaka Evaluacijske upravljačke skupine u svrhu jačanja evaluacijskih kapaciteta		4.2.5.1. Održane radionice	Broj	4	5	6	7
4.2.6. Provedba aktivnosti komunikacije i informiranja s ciljem promicanja mogućnosti i rezultata korištenja operativnih programa (ESF, FEAD)		4.2.6.1. Informativna događanja	Broj	15	16	18	20

4.3. Učinkovito financijsko upravljanje ESF operativnim programima

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 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.

Redovito ažuriranje tablica ugovaranja, plaćanja, ovjeravanja i dopuna registra ugovora sadržajno usuglašena s tijelima SUK-a važno je kako bi se osiguralo financijsko praćenje provedbe u okviru prioritetnih osi te pravovremeno identificiralo potencijalni rizik od automatskog opoziva sredstava. Isto je važno i radi identifikacije viškova sredstava do kojih može doći tijekom ugovaranja te njihove pravovremene preraspodjele kako bi se osigurala potpuna iskorištenost sredstava.

Dinamika u ovjeravanju ugovorenih, plaćenih i provjerenih sredstava potrebna je kako bi se spriječio gubitak EU sredstava, odnosno automatski opoziv neiskorištenih sredstava te poštovalo N+3 pravilo. U tu svrhu važna je koordinacija svih institucija koje sačinjavaju Operativnu strukturu i Ministarstva financija kako bi dostupna sredstva bila pravovremeno ugovorena, plaćena i ovjerena.

Postojeći načini ostvarenja:

- 4.3.1. Redovito praćenje financijskog učinka provedbe projekata unutar ESF Operativnih programa i Operativnog programa za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć (FEAD)
- 4.3.2. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za isplatu sredstava
- 4.3.3. Redovito praćenje provedbe tehničke pomoći
- 4.3.4. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava od strane EK

Opći cilj	4. Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova						
Posebni cilj	4.3. Učinkovito financijsko upravljanje ESF operativnim programima i Operativnim programom za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć u okviru Fonda europske pomoći za najpotrebitije (FEAD)						
Program u državnom proračunu	4010 - Jačanje sustava socijalne sigurnosti						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedinica	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
4.3.1. Redovito praćenje financijskog učinka provedbe projekata unutar ESF Operativnih programa i projekata unutar Operativnog programa za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć (FEAD)	T854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.. T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć (FEAD)	4.3.1.1. Ažurirane tablice ugovaranja, plaćanja, ovjeravanja i dopuna registra projekata sa usuglašenim sadržajem od svih tijela OS-a	Broj pripremljenih financijskih izvješća	48	72	96	12
		4.3.1.2. Iznos ovjerenih sredstava na razini OP ULJP*	Novčani iznos u kuna	3.051.21 3.857,28	1.330.69 1.264,57	1.312.59 2.422,81	1.379.72 1.566,03
		4.3.1.3. Iznos ovjerenih sredstava na razini OP za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć (FEAD)*	Novčani iznos u kuna	83.976.3 14,75	39.737.4 43,60	40.532.1 90,80	41.342.8 37,20
4.3.2. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za isplatu sredstava		4.3.2.1. Pripremljeni nalozi za plaćanje i ovjereni odobrenja isplate	Broj pripremljenih naloga za plaćanje i ovjerenih odobrenja isplate	1000	1300	1600	1900
4.3.3. Redovito praćenje provedbe tehničke pomoći		4.3.3.1. Broj pripremljenih Zahtjeva za nadoknadom sredstava	Broj pripremljenih Zahtjeva za nadoknadom sredstava (ZNS)	10	16	22	28
4.3.4. Redovito obavljanje aktivnosti vezanih za osiguranje povrata sredstava do strane EK		4.3.4.1. Dostavljeni zahtjevi za povratom sredstava prema EK	Broj zahtjeva prema EK	11	15	19	23

*Iskazana su ukupna sredstva (EU i nacionalno sufinanciranje) na godišnjoj razini

4.4. Učinkovit nadzor delegiranih funkcija vezanih uz provedbu Operativnih programa te zatvaranje istih

Tijekom razdoblja 2020.--2022. godine postupat će se po nalazima i preporukama provedenih nacionalnih revizija i revizija od strane Europske komisije.

Radi učinkovite i pravodobne provedbe Operativnih programa potreban je stalan rad na poboljšanju procedura i pravila postupanja, kontrola njihove provedbe kao i upravljanje rizicima i nepravilnostima u okviru Sustava upravljanja i kontrole.

Dosadašnja provedba Operativnog programa pokazala je nužnost osiguranja kvalitete dokumentacije što se vrši kroz kontrolu i odobravanje dokumentacije za projekte u kojima Ministarstvo obavlja funkciju Posredničkog tijela razine 1 te funkciju Upravljačkog tijela. Upravljačko tijelo također vrši kontrolu i odobrenje natječajne dokumentacije preostalih Tijela SUK-a zaduženih za određene prioritete.

Za navedene procese uspostavljene su procedure kontrole koje se evidentiraju u kontrolnim listama te komentarima odnosno odobrenjima koja se izdaju kao rezultat provedenog procesa kontrole.

Osim toga, provodi se identifikacija i upravljanje rizicima na razini Ministarstva koje se nalazi u ulozi Upravljačkog tijela za Operativni program dok se na razini cijelog sustava upravljanja i kontrole Operativnog programa provodi koordinacija upravljanja rizicima identificiranim u svakom pojedinom tijelu u sustavu.

Pripremaju se godišnja i polugodišnja izvješća o provedbi aktivnosti ublažavanja rizika te se o istome obaveštava nadležna služba Ministarstva financija.

Koordinacija i praćenje postupanja tijela u sustavu po nalazima i preporukama Tijela za reviziju jedan je od zadataka koju Ministarstvo obavlja kao odgovorno tijelo na nivou sustava te slijedom istoga izrađuje i redovito ažurira registar nalaza i preporuka o čemu je također potrebno informirati i Ministarstvo financija, Nacionalni fond prilikom dostave Izjave o izdacima.

Provjera na razini sustava je provođenje nadzora nad obavljanjem delegiranih funkcija odnosno provjera provedbe uspostavljenih procesa i procedura koje su definirane programskim dokumentima, smjernicama, priručnicima o postupanju, uputama Upravljačkog tijela i sličnim dokumentima. Temeljem provedene provjere izrađuju se izvješća s nalazima i preporukama tijelima za poboljšanje rada sustava te se sustavno prati provedba istih. Provjera na razini sustava može se vršiti i ad hoc, ako Upravljačko tijelo procijeni da za istom postoji potreba te prije dostave Izjave o izdacima Tijelu za ovjeravanje. Upravljačko tijelo prati provedbu nalaza i preporuka s provedenih provjera, te o istome vodi računa prilikom iduće posjete posredničkom tijelu.

Za procjenu rizika aktivnosti Upravljačkog tijela priprema se Mapa procesnih rizika koja utvrđuje aktivnosti relevantne za vršenje funkcija Upravljačkog tijela. Nakon toga se izrađuje Registar rizika i po potrebi Akcijski plan za ublažavanje rizika čije aktivnosti se zatim sustavno provode. Polugodišnje i godišnje izvješće o provedbi

aktivnosti ublažavanja rizika dostavlja se Tijelu za ovjeravanje do kraja ožujka odnosno do kraja srpnja svake godine. U funkciji koordinacije upravljanja rizicima na razini sustava Upravljačko tijelo održava godišnji sastanak s osobama za rizike svih tijela u sustavu upravljanja i kontrole te od istih prikuplja registre rizika i akcijske planove za ublažavanje rizika i o istome obavještava Koordinacijsko tijelo i Tijelo za ovjeravanje.

Tijelo za reviziju tijekom godine najavljuje revizije pojedinih operacija Operativnog programa i reviziju sustava u cijelosti. Nakon izvršene revizije izdaje nacrt Izvješća te iste dostavlja Upravljačkom tijelu koje od revidiranog subjekta odnosno tijela u sustavu koje je bilo predmet revizije prikuplja očitovanja nakon čega se i samo očituje te isto dostavlja Tijelu za reviziju. Potom Tijelo za reviziju dostavlja Upravljačkom tijelu konačno izvješće koje Upravljačko tijelo dostavlja revidiranom subjektu koje je bilo predmet revizije (u slučaju da se radi o reviziji operacija) na daljnje postupanje te od istog traži da ga izvijesti o ispunjenju dobivenih nalaza i preporuka.

U slučaju revizije sustava Upravljačko tijelo postupaju po nalazima i preporukama Tijela za reviziju te ga obavještava o statusu istih.

Radi povećanja učinkovitosti korištenja Europskog socijalnog fonda i pružanja podrške korisnicima u provedbi operacija/projekata nužno je raditi na pojednostavljenju procedura i unapređenju poslovnih procesa izdavanjem uputa i tumačenja. Dodatno, s ciljem povećanja učinkovitosti Upravljačko tijelo priprema pojednostavljene mogućnosti financiranja, odnosno radi na izradi i pripremi analiza pojednostavljenih mogućnosti financiranja u okviru OPULJP-a te OP FEAD.

Sudjelovanje u praćenju provedbe projekata iz područja europske teritorijalne suradnje, odnosno Dunavske strategije i Jadransko-jonske strategije. Sudjelovanje na sastancima Pododbora za koordinaciju sudjelovanja Republike Hrvatske u programima europske teritorijalne suradnje te makroregionalnim strategijama Europske unije. Budući da krajem 2019. godine Republika Hrvatska preuzima jednogodišnje predsjedanje Strategijom Europske unije za dunavsku regiju, očekuje se aktivnije sudjelovanje u provedbi Strategije te organizacija sastanka u 2020. godini u RH na temu boljeg povezivanja makroregionalnih strategija i ESF+.

Po potrebi se analizira relevantna dokumentacija i pripremaju stručne i analitičke podloge vezano uz unapređenje korištenja sredstava iz ESI fondova.

Postojeći načini ostvarenja:

- 4.4.1. Priprema i provedba procesa upravljanja rizicima
- 4.4.2. Koordinacija i praćenje postupanja vezano za nalaze i preporuke Tijela za reviziju
- 4.4.3. Priprema, provedba i praćenje provjere
- 4.4.4. Izmjene procedura postupanja i priprema uputa tijelima Sustava upravljanja i kontrole
- 4.4.5. Pravovremeno zatvaranje OP ULJP 2014.-2020.
- 4.4.6. Praćenje provedbe projekata iz područja europske teritorijalne suradnje, odnosno Dunavske strategije i Jadransko-jonske strategije te makroregionalnim strategijama Europske unije

Opći cilj	4. Razvoj ljudskih potencijala kroz učinkovito upravljanje i korištenje EU fondova						
Posebni cilj	4.4. Učinkovit nadzor delegiranih funkcija vezanih uz provedbu Operativnih programa te zatvaranje istih						
Program u državnom proračunu	4010 - Jačanje sustava socijalne sigurnosti						
POSTOJEĆI NAČINI OSTVARENJA							
Način ostvarenja	Aktivnost/projekt u državnom proračunu	Pokazatelj rezultata	Jedini ca	Polazna vrijednost	Ciljana vrijednost 2020.	Ciljana vrijednost 2021.	Ciljana vrijednost 2022.
4.4.1. Priprema i provedba procesa upravljanja rizicima	A854021 Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020 T854025 Operativni program za hranu i/ili osnovnu materijalnu pomoć.	Polugodišnja / godišnja izvješća	Broj	4	6	8	10
4.4.2. Koordinacija i praćenje postupanja vezano za nalaze i preporuke Tijela za reviziju		Revizijska izvješća	Broj	40	70	100	130
4.4.3. Priprema, provedba i praćenje provjere		Izvješća s Provjere na razini sustava	Broj	13	18	23	28
4.4.4. Izmjene procedura postupanja i priprema uputa tijelima Sustava upravljanja i kontrole		Izmjene Smjernica i Priručnika o postupanju	Broj	10	11	12	13
4.4.5. Pravovremeno zatvaranje OPULJP 2014.-2020-		Pripremljena relevantna dokumentacija, izvješća, održani sastanci			0	0	0
4.4.6. Praćenje provedbe projekata iz područja europske teritorijalne suradnje, odnosno Dunavske strategije i Jadransko-jonske strategije te makroregionalnim strategijama Europske unije	Strategija Europske unije za dunavsku regiju	Organizacija sastanka	Broj	0	1	1	1

KLASA:400-06/19-01/07

URBROJ: 524-02-02-02/1-19-3

MINISTAR



mr. sc. Marko Pavić