

**REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
Stručna služba Skupštine**

Pazin, Dršćevka 3, p.p. 40
tel. 052 351-661, fax 052 351-686
Klasa: 100-01/17-01/05
Urbroj: 2163/1-01/02-01-17-08
Pazin, 19. listopada 2017. godine

ŽUPAN ISTARSKE ŽUPANIJE
n/r. mr.sc. Valter Flego

PREDMET: Prijedlog Odluke o usvajanju Strategije upravljanja ljudskim potencijalima u upravnim tijelima Istarske županije za period od 2017. do 2022. godine, dostavlja se

U prilogu dostavljamo Vam prijedlog Odluke kojom se prihvaća Strategija upravljanja ljudskim potencijalima u upravnim tijelima Istarske županije za period od 2017. do 2022. godine radi razmatranja i usvajanja.

Tekst Strategije utvrdilo je Povjerenstvo za provedbu strategije i planiranje trajnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenika u Istarskoj županiji nakon provedenog savjetovanja sa upravnim tijelima Istarske županije.

S poštovanjem.

Pročelnica
Vesna Ivančić, dipl. iur.

Prilog:

- a) *Tekst Strategije*
- b) *Obrazloženje*

Na temelju čl. 81. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, br. broj 86/08 i 61/11) i Strategiji razvoja javne uprave za razdoblje od 2015. do 2020. godine, te čl. 48. st. 1. alineja 3. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13 i 137/15), te čl. 65. st. 1. alineja 23. Statuta Istarske županije („Službene novine Istarske županije“, broj 10/09, 4/13, 16/16, 1/17 i 2/17) Župan Istarske županije dana 23. listopada 2017. godine donosi

O D L U K U
o usvajanju Strategije upravljanja ljudskim potencijalima
u upravnim tijelima Istarske županije
za period od 2017. do 2022. godine

1. Usvaja se Strategija upravljanja ljudskim potencijalima u upravnim tijelima Istarske županije za period od 2017. do 2022. godine u tekstu koji je sastavni dio ove Odluke.
2. Ova Odluka stupa na snagu osmog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči Istarske županije, te se od dana primjene objavljuje i na internim mrežnim stranicama poslodavca.

KLASA: 100-01/17-01/05
URBROJ: 2163/1-01/8-17-9
Pula, 23. listopada 2017.

REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA

ŽUPAN
mr. sc. Valter Flego

Dostaviti:

1. *Upravni odjeli / Službe u Istarskoj županiji – svima,*
2. *Pismohrana, ovdje*



REPUBLIKA HRVATSKA
ISTARSKA ŽUPANIJA
REGIONE ISTRIANA

Povjerenstvo za provedbu strategije
i planiranje trajnog osposobljavanja i
usavršavanja zaposlenika u Istarskoj županiji

**STRATEGIJA UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA
U UPRAVNIM TIJELIMA ISTARSKE ŽUPANIJE
ZA PERIOD OD 2017. DO 2022.**

Pazin, listopad 2017.

I. UVOD

Prema definiciji Upravljanje ljudskim resursima (engl. *Human Resources Management- HRM*) najčešće se danas naziva disciplina koja se bavi svestranim sagledavanjem problematike upravljanja ljudskim resursima u instituciji - od planiranja potreba za njima, njihova pribavljanja i optimalnog raspoređivanja, vođenja i motiviranja, do njihove zaštite i unaprjeđivanja.

Upravljanje znači svakako i upravljanje ljudima. Menadžment (kao aktivnost) općenito može biti definiran kao povezivanje na optimalan način materijalnih i ljudskih faktora s ciljem postizanja optimalnih rezultata.

Donošenjem Strategije razvoja javne uprave za razdoblje od 2015. do 2020. godine Hrvatski Sabor je odredio tri smjera razvoja javne uprave:

- pojednostavnjenje i modernizacija upravnog postupanja, kao i osiguravanje pouzdane i brze podrške javne uprave građanima i poslovnim subjektima realizacijom projekata e-uprave
- unaprjeđenje sustava razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima radi stvaranja moderne javne službe
- reforma upravnog sustava sukladno najboljoj praksi i iskustvima dobrog upravljanja prema europskim standardima.

Uključivanjem u europski upravni prostor Republika Hrvatska se obvezala temeljiti postupanje javne uprave na sljedećim načelima:

- *pouzdanost i predvidljivost (pravna sigurnost)*
- *otvorenost i transparentnost*
- *odgovornost*
- *učinkovitost i djelotvornost*
- *koherentnost.*

Pouzdanost i predvidljivost (pravna sigurnost) podrazumijevaju da javna uprava obavlja svoje dužnosti u skladu sa zakonom i unaprijed poznatim pravilima te nepristrano prema svim korisnicima usluga koje pruža.

Otvorenost izlaže rad javne uprave nadzoru i kritici izvana, ali i otvara mogućnost utjecaja i uključenosti građana i drugih zainteresiranih strana u njezin rad, dok transparentnost znači da rad javne uprave treba svima biti razvidan i razumljiv.

Odgovornost znači obvezu pojedinca ili tijela koje obavlja poslove javne uprave da obrazloži i opravda svoj rad drugima, bilo hijerarhijski nadređenim pojedincima, bilo tijelima zakonodavne, izvršne ili sudbene vlasti.

Učinkovitost predstavlja odnos uloženi javnih sredstava i rezultata ostvarenih njihovim trošenjem, dok djelotvornost zahtijeva da se obavljanjem tih poslova uspješno ispune unaprijed postavljeni ciljevi.

Koherentnost znači da se različite javne politike i propisi, kao i rad upravnih tijela dosljedno primjenjuju i međusobno usuglašavaju i usklađuju s obzirom na ciljeve, načela i načine njihove provedbe, uz ustrajno političko vođenje.

Voditi (leadership) znači utjecati na ljude kako bi pridonijeli organizaciji i skupnim ciljevima. Imajući u vidu navedeno Istarska županija kao jedna od najrazvijenijih regija u Republici Hrvatskoj ima obvezu i odgovornost definirati upravljanje ljudskim potencijalima na način da

dugoročno osigura lidersku poziciju i razvoj uprave prema najvišim standardima, čemu treba pridonijeti strateško upravljanje ljudskim potencijalima.

II. 1. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR

- Ustav Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst), 5/14,
- Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina („Narodne novine“, broj 155/02, 47/10, 80/10,)
- Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/2014.)
- Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 86/08 i 61/11.)
- Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj samoupravi), Narodne novine“, broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 36/09, 125/08, 36/09, 150/011, 144/12, 19/13. – pročišćeni tekst i 137/15)
- Zakon o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju („Narodne novine“, broj 107/2007 i 118/2012.)
- Zakon o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („narodne novine“, broj 28/10)
- Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 39/13)
- Zakon o sprečavanju sukoba interesa („Narodne novine“, broj 26/2011, 12/2012, 124/2012, 48/2013, 57/2015.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/2008, 125/2011, 20/2012 i 138/2012)),
- Zakon o prvim hrvatskih branitelja iz domovinskog rata i članova njihovih obitelji („Narodne novine“, broj 174/2004, 92/2005, 2/2007, 107/2007, 65/2009, 1367/2009, 146/2010, 55/2011, 140/2012, 18/2013, 33/2013, 148/2013, i 92/2014)
- Zakon o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata („Narodne novine“, broj 33/92, 77/92, 27/93, 58/93, 2/94, 76/94, 108/96, 82/2001, 103/2003 i 148/2013.)
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, broj 157/2013 i 152/2014)
- Zakon o poticanju zapošljavanja („Narodne novine“, broj 57/2012 i 120/2012)
- Zakon o blagdanima, spomen danima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj („Narodne novine“, broj 33/96, 96/01, 13/02, 136/02 – pročišćeni tekst, 112/05, 59/06, 55/08, 74/11 i 130/11).
- Zakon o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14, 154/14,)
- Zakon o postupku primopredaje vlasti („Narodne novine“, broj 94/2004, 17/2007, 91/2010, i 22/2013.)
- Uredba o klasifikaciji radnih mjesta u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 74/10 i 125/14.)

II. 2. AKTI ISTARSKE ŽUPANIJE

- Statut Istarske županije („Službene novine Istarske županije – Bollettino ufficiale della Regione istriana“, br. 10/2009, 4/2013, 16/2016, 1/2017 i 2/2017),
- Odluka o ustroju i djelokrugu upravnih tijela („Službene novine Istarske županije – Bollettino ufficiale della Regione istriana, broj 13/09, 5/12, 9/13, 17/15 i 16/16),
- Pravilnik o radu (Klasa: 023-01/16-01/48, Urbroj: 2163/1-01/8-16-6 od 7. srpnja 2016., te pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Klasa: 023-01/17-01/01, Urbroj: 2163/1-01/8-17-5 od 18. siječnja 2017. godine,
- Kolektivni ugovor („Službene novine Istarske županije – Bollettino ufficiale della Regione istriana“, br. 13/2006), Aneks broj 1. Kolektivnog ugovora od 21. listopada 2010. godine i Aneks br. 2 od 23.03. 2014. godine,

- Odluka o mjerilima za određivanje plaće župana i zamjenika župana, te službenika i namještenika u upravnim tijelima Istarske županije („Službene novine Istarske županije – Bollettino ufficiale della Regione istriana, broj 10/2010 i 8/14),
- Pravilnik o izobrazbi zaposlenika Istarske županije („Službene novine istarske županije“, broj 13/2005, 18/2005, 14/2007, 4/2008).
- Pravilnici o unutarnjem redu upravnih tijela u Istarskoj županiji.

II. 3. STRATEŠKI DOKUMENTI ISTARSKE ŽUPANIJE

- Strategija razvoja Istarske županije do 2020. godine (u pripremi)
- Odluka o produljenja trajanja Županijske razvojne strategije 2011.-2014. godine („Službene novine Istarske županije“, br. 1/17.)
- Strategija obrazovanja Istarske županije („Službene novine Istarske županije“, broj 25/16.)
- Master plan razvoja turizma za period od 2015. do 2025. („Službene novine Istarske županije“, broj 2/16.)
- Istarska kulturna strategija za period od 2014. do 2020. god. („Službene novine Istarske županije“, broj 14/14.)
- Strateški program ruralnog razvoja Istarske županije („Službene novine Istarske županije“, br. 5/09, 10/11, 6/13, 6/09)
- Odluka o produljenju rokova provedbe mjera za unapređenje poljoprivredne proizvodnje i strateškog programa ruralnog razvoja Istarske županije 2008.-2013. godine do usvajanja nove („Službene novine Istarske županije, br. 16/14, 2/16 i 1/17.)
- Plan navodnjavanja Istarske županije („Službene novine Istarske županije, broj 6/13),
- Nivelacija plana navodnjavanja navodnjavanja Istarske županije („Narodne novine“, 26/14)
- Plan za zdravlje i socijalno blagostanje od 2017. do 2020. godine („Službene novine Istarske županije“ br. 26/16)
- Operativni plan aktivnosti Plana za zdravlje za 2017. („Službene novine Istarske županije“, broj 26/16.)
- Prostorni plan Istarske županije („Službene novine Istarske županije“, broj 2/02, 1/05, 4/05, 14/05- pročišćeni tekst, 10/08, 7/10, 16/11- pročišćeni tekst, 13/12 i 9/16)
- Strategija razvoja ljudskih potencijala Istarske županije od 2016. do 2020. godine (2016) usvojene od Vijeća tržišta rada

III. ANALIZA STANJA

Istarska županija obuhvaća veći dio Istre - najvećeg jadranskog poluotoka. Najzapadnija točka Republike Hrvatske je u Istarskoj županiji (Bašanija, rt Lako) na 45° sjeverne zemljopisne širine. Smještena u sjeveroistočnom dijelu Jadranskog mora, Istra je s tri strane okružena morem. Istarski poluotok obuhvaća površinu od 3.476 četvornih kilometara. Većina hrvatskog dijela poluotoka nalazi se u Istarskoj županiji 2.820 četvornih kilometara, što je 4,98 % od ukupne površine Republike Hrvatske. Ostali dio administrativno-teritorijalno pripada Primorsko-goranskog županiji. Istra ima 445 km dugu obalu.

Predstavničko tijelo Istarske županije je Skupština. Skupštinu čine 45 vijećnika izabranih na neposrednim izborima. Skupština ima predsjednika i dva potpredsjednika.

Izvršno tijelo čini Župan izabran na neposrednim i tajnim izborima, te njegova dva zamjenika/ce izabrana zajedno s njime na listi. Istarska županija ima i zamjenika/cu župana iz redova talijanske nacionalne zajednice koju biraju pripadnici zajednice.

Istarska županija ima 15 upravnih tijela i to:

- Stručna služba Skupštine sa sjedištem u Pazinu
- Služba za unutarnju reviziju sa sjedištem u Puli - Pola
- Služba za javnu nabavu, sa sjedištem u Puli - Pola
- Kabinet župana, sa sjedištem u Puli - Pola
- Upravni odjel za održivi razvoj, sa sjedištem u Puli - Pola
- Upravni odjel za obrazovanje, sport i tehničku kulturu, sa sjedištem u Labinu
- Upravni odjel za zdravstvo i socijalnu skrb, sa sjedištem u Puli – Pola
- Upravni odjel za proračun i financije, sa sjedištem u Puli – Pola
- Upravni odjel za poljoprivredu, šumarstvo, lovstvo, ribarstvo i vodoprivredu, sa sjedištem u Pazinu
- Upravni odjel za turizam, sa sjedištem u Poreču - Parenzo
- Upravni odjel za talijansku nacionalnu zajednicu i druge etničke skupine sa sjedištem u Rovinju – Rovigno,
- Upravni odjel za decentralizaciju, lokalnu i područnu (regionalnu) samoupravu, prostorno uređenje i gradnju sa sjedištem u Puli – Pola,
- Upravni odjel za kulturu, sa sjedištem u Puli – Pola,
- Upravni odjel za gospodarstvo, sa sjedištem u Puli – Pola,
- Upravni odjel za međunarodnu suradnju i europske poslove, sa sjedištem u Puli-Pola

UKUPAN BROJ ZAPOSLENIKA ISTARSKE ŽUPANIJE PREMA KVALIFIKACIJSKOJ STRUKTURI

Dužnosnici, službenici i namještenici na dan 3. kolovoza 2017.

Red. br.	Kvalifikacija	Broj zaposlenika/ca	Udio zaposlenika/ca u ukupnom broju zaposlenika/ca (%)
1.	Mr. sc.	8	4,57
2.	VSS	107	61,14
3.	VSS – I razina prvostupnici	4	2,28
4.	VŠS	19	10,86
5.	SSS	34	19,42
6.	VKV	1	0,57
7.	KV	0	0,00
8.	NKV	2	1,43
	Ukupno	175	

Od ukupnog broja iskazana su 4 dužnosnika. Od ukupnog broja jedna osoba koja je dužnost dužnosnika obavljala profesionalno, ostvaruje pravo na naknadu plaće i staža osiguranja za vrijeme od 6 mjeseci po prestanku profesionalnog obavljanja dužnosti.

Pred službenike i namještenike kontinuirano se postavljaju novi poslovni zahtjevi za čiju je realizaciju potrebno stalno unapređivati postojeće i razvijati nove kompetencije. Ti zahtjevi ukazuju i na stalnu potrebu novog zapošljavanja radi održavanja kontinuiteta poslovnih procesa, ali i stalnog nadograđivanja kompetencija postojećih zaposlenika što zahtjeva značajna financijska sredstva, te je stoga potrebno temeljito sagledati i optimizirati ulaganja u ljudske potencijale za potrebe poslovnih procesa.

Istarska županija predana je graditi svoju organizacijsku strukturu i voditi poslove za dobrobit svih građana županije i rješavati njihove potrebe i probleme na najbrži mogući način.

Zbog navedenog njeguje decentralizaciju kao načelo vlastitog ustroja, što znači da u javnim poslovima participiraju službenici i namještenici koji imaju prebivalište u gradovima /općinama na području čitave Istarske županije.

BROJ ZAPOSLENIH U IŽ PREMA PREBIVALIŠTU

(stanje 03. 08. 2017.)

GRADOVI	BROJ ZAPOSLENIH	%
Buje	2	1,15
Buzet	4	2,30
Labin	28	16,09
Novigrad	3	1,72
Pazin	20	11,49
Poreč	13	7,47
Pula	83	47,70
Rovinj	13	7,47
Umag	2	1,15
Vodnjan	6	3,45
UKUPNO	174	100%

BROJ ZAPOSLENIH U IŽ NA NEODREĐENO VRIJEME PREMA PREBIVALIŠTU

(stanje 3.08. 2017.)

GRADOVI	BROJ ZAPOSLENIH	%
Buje	2	1,21
Buzet	4	2,42
Labin	27	16,37
Novigrad	3	1,82
Pazin	20	12,12
Poreč	13	7,88
Pula	76	45,06
Rovinj	13	7,88
Umag	2	1,21
Vodnjan	5	3,03
UKUPNO	165	100%

Od ukupno 174 zaposlenika 129 zaposlenika su žene, a 46 muškarci. Prosjek godina svih zaposlenika je 46,50, s time da je prosjek godina za žene 46,05 godina, a za muškarce 47,84 godina.

BROJ ZAPOSLENIKA PREMA ZVANJIMA I ZANIMANJIMA, TE STRUČNIM UVJETIMA RADNOG MJESTA * (PRILOG 1.)

BROJ ZAPOSLENIKA KOJI ISPUNJAVAJU UVJETE ZA MIROVINU U 2017. GODINI

Zaposlenici koji ostvaruju pravo na mirovinu su:

1. Punu starosnu mirovinu – muškarci (65 godina života i 15 godina staža) – 1
2. Punu starosnu mirovinu – žene (61 godina života i 15 godina staža) – 5
3. Prijevremena starosna mirovina bez umanjenja - žene (60 godina života i 41 godina staža) – 2

4. Prijevremena starosna mirovina – muškarci (60 godina života i 35 godina staža) – 4
5. Prijevremena starosna mirovina – žene (56 godina i 9 mjeseci života i 31 godina i 9 mjeseci staža) - 14

PODACI O BROJU ZAPOSLENIH PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U UPRAVNIM TIJELIMA ISTARSKJE ŽUPANIJE NA DAN 3. KOLOVOZA 2017. GODINE

Istarska županija pripadnicima talijanske nacionalne zajednice zajamčuje javnu upotrebu njihovog jezika i pisma i druga prava popisana Statutom Istarske županije („Službene novine Istarske županije, broj 10/09, 4/13, 16/16, 1/17 i 2/17) u skladu s Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina („Narodne novine“, broj 155/02, 47/10, 80/10)

Radi ostvarivanja ravnopravnosti hrvatskog i talijanskog jezika Županija zapošljava odgovarajući broj službenika/ca koji se podjednako aktivno služe hrvatskim i talijanskim jezikom, te zapošljava službenog prevoditelja za talijanski jezik. Županija također zapošljava odgovarajući broj službenika i namještenika, pripadnika talijanske nacionalne zajednice.

Jedinica samouprave	Broj ukupno zaposlenih na dan 3. kolovoza 2017.							Nacionalna manjina	Broj zaposlenih pripadnika nacionalnih manjina na dan 3. kolovoza 2017.						
	Rukovodeći službenici		Službenici		Namještenici		Ukupno		Rukovodeći službenici		Službenici		Namještenici		Ukupno
	M	Ž	M	Ž	M	Ž			M	Ž	M	Ž	M	Ž	
Županija	11	20	30	105	4	4	174	<i>Talijanska</i>	0	1	0	10	1	0	11
								<i>Bošnjačka</i>	0	0	0	0	0	2	2
								<i>Srpska</i>	0	1	0	0	0	0	1

PREGLED ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, broj 157/13, 152/14- u nastavku Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji) štite se prava osoba s invaliditetom te se u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL.L. 303, 02/12/2000) – članak 2 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji.

Svi poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika obveznici su kvote, odnosno zapošljavanja određenog broja osoba s invaliditetom. Broj osoba s invaliditetom koje je poslodavac dužan zaposliti izračunava se po stopi od tri posto od ukupnog broja zaposlenih.

Poslodavci mogu kvotu ispuniti i na zamjenski način:

- primanjem na praksu učenika s teškoćama u razvoju ili studenata s invaliditetom
- primanjem na praksu rehabilitiranih osoba u sklopu profesionalne rehabilitacije
- sklapanjem ugovora o djelu sa studentom s invaliditetom
- primanjem osoba s invaliditetom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa
- sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji s osobom s invaliditetom koja se samozapošljava
- sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji sa zaštitnim i integrativnim radionicama, kao i s trgovačkim društvima, zadrugama i udrugama u kojima više od polovice radnika čine osobe s invaliditetom
- stipendiranjem redovnog školovanja osoba s invaliditetom.

Poslodavci koji ne ispune kvotu niti zapošljavanjem osoba s invaliditetom niti na zamjenski način, u obvezi su plaćati novčanu naknadu. Novčana naknada iznosi 30 posto

minimalne plaće, mjesečno, za svaku osobu s invaliditetom koju je poslodavac bio dužan zaposliti.

Istarska županija u radnom odnosu ima zaposlene 4 osobe s invaliditetom od toga:

- 3 osobe nisu upisne u očevidnik – jednom osiguraniku je potvrđen status osobe s invaliditetom, ali nije osoba iz čl. 4. Pravilnika o očevidniku, dvjema osobama koje nisu upisne u očevidnik nije potvrđen status osobe s invaliditetom prema čl. 4. Pravilnika o očevidniku - osobe nisu evidentirane u Registru,
- 1 osoba upisana je u očevidnik - osobi je potvrđen status osobe s invaliditetom prema čl. 4. Pravilnika o očevidniku

Budući da Istarska županija nema zaposlen dostatan broj osoba s invaliditetom u obvezi je plaćati novčanu naknadu. Također je u obvezi pod jednakim uvjetima dati prednost u zapošljavanju pod jednakim uvjetima osobama s invaliditetom.

PODACI O SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA KOJI SU ZAPOSLENI TIJEKOM 2016. GODINE

Tijekom 2016. godine ukupno je zaposleno 14 službenika

Red. br.	Broj zaposlenih službenika/ca	Tijekom 2016.	
		Određeno/ Neodređeno	
1.	8		neodređeno
2.	6		određeno

Od ukupnog 14 novih službenika zaposlenih 2016. godine

Red br.	Razlog zasnivanja radnog odnosa	Tijekom 2016.	
		Broj službenika/ca	
1.	Upraznjeno radno mjesto		5
2.	Zamjena za odsutnog službenika/cu		4
3.	Novootvorena radna mjesta		3
4.	Zbog povećanog obima poslova		2

Istarska županija u svom samoupravnom djelokrugu obavlja poslove od područnoga (regionalnog) značaja, a osobito poslove koji se odnose na:

- obrazovanje
- zdravstvo,
- prostorno i urbanističko planiranje,
- gospodarski razvoj,
- promet i prometnu infrastrukturu,
- održavanje javnih cesta,
- planiranje i razvoj mreže obrazovnih, zdravstvenih, socijalnih i kulturnih ustanova,
- izdavanje dokumenata vezanih uz gradnju, te provedbu dokumenata prostornog uređenja za područje županije izvan područja velikih gradova,
- ostale poslove sukladno posebnim zakonima.

Istarska županija je osnivač 72 ustanove i to:

1. osnovnih škola 25, srednjih škola 21 i 1 učenički dom, tj. ukupno 47 školskih/obrazovnih ustanova i Politehnik e Pula – Visok e tehničko-poslovn e škola
2. 4 doma za starije i nemoćne osobe,
3. 6 zdravstvenih ustanova
4. 5 lučkih uprava,
5. 4 ustanove u kulturi - 3 muzeja i Istarska kulturna agencija-IKA,

6. 1 Zaštitnu radionicu Tekop-Nova kojoj je suosnivač uz Grad Pulu i Savez samostalnih sindikata Hrvatske,
7. od ostalih ustanova Županijsku upravu za ceste, Zavod za prostorno uređenje i Naturu Histrica, Javnu ustanovu za zaštićene dijelove prirode te Ustanovu - Centar za istraživanje materijala METRIS, i
8. 1 Zaklada za partnerstvo i razvoj civilnog društva

Istarska županija ima u vlasništvu poslovne udjele u 2 dionička društva i 12 društava s ograničenom odgovornošću od čega 2 trgovačka društva u većinskom vlasništvu.

U Istarskoj županiji djeluje Fond za razvoj poljoprivrede i agroturizma Istre, imovinska masa bez pravne osobnosti za koje poslove obavljaju službenici Istarske županije

Također u okviru Istarske županije ustrojen je Službenički sud za područje Istarske županije.

Na području Istarske županije ustrojeno je 10 gradova i 31 općina.

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa u 2016. godini bilo je angažirano 37 osoba. U 2017. godini znatno je smanjen interes mladih za stručno osposobljavanje, a izmijenjeni su i uvjeti za poslodavce, tako da poslodavci mogu primiti do 10% osoba od ukupnog broja zaposlenih osoba, na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

UGOVORI O DJELU

U 2016. godini, na temelju Ugovora o djelu, na poslovima koji nisu vezani za sistematizaciju radnih mjesta ukupno je angažirano 214 osoba. Ugovori o djelu bili su sklopljeni za kraći vremenski period angažmana.

AUTORSKI UGOVORI

U 2016. godini na temelju autorskog ugovora ukupno je angažirano 45 osoba. Ugovor o autorskom djelu bili su sklopljeni kroz kraći vremenski period angažmana.

IV. SWOT ANALIZA (SWOT ANALYSIS)

SNAGE (STRENGTHS)	SLABOSTI (WEAKNESSES)
<ul style="list-style-type: none"> - jasna vizija, misija i ciljevi - kompetentni kadrovi zainteresirani za tehnološka unapređenja - briga za građane - briga za okoliš, - javno vlasništvo 	<ul style="list-style-type: none"> - dio zaposlenika pred mirovinom - dio zaposlenika na dugotrajnijem bolovanju - dio zaposlenika na određeno vrijeme - fluktuacija kadrova
PRILIKE (OPPORTUNITIES)	PRIJETNJE (THREATS)
<ul style="list-style-type: none"> - kadrovi zainteresirani za tehnološka unapređenja - otvorena mogućnost pristupa EU sredstvima i europskim iskustvima - dobra etična reputacija, 	<ul style="list-style-type: none"> - kontinuirano administrativno smanjenje fiskalnih kapaciteta - administrativno smanjivanje bruto sredstava za plaće zaposlenika

<ul style="list-style-type: none"> - samostalnost u ključnim odlukama vezano za zapošljavanje - decentralizacija - reforma javnog sektora - mogućnost korištenja raznovrsnih edukativnih programa 	<ul style="list-style-type: none"> - nestabilno gospodarsko okruženje i visoki javni dug nacionalne razine vlasti - nezadovoljstvo mlađih kadrova gospodarskim okruženjem i poslovnim mogućnostima - smanjenje mogućnosti pristupa EU sredstvima zbog razvijenosti
---	---

V. VIZIJA

Zadovoljni i motivirani službenici i namještenici koji svoje znanje i sposobnosti djelovanja u Istarskoj županiji usmjeravaju na stalno unapređenje usluga za građane, radi izgradnje moderne, otvorene i gospodarski konkurentne regije prepoznatljive kulturne i prirodne baštine, u okviru održivog razvoja, visokog društvenog standarda koja uz zadržavanje liderske pozicije u Republici Hrvatskoj teži ući u krug najrazvijenijih regija Europske unije.

VI. MISIJA

Misija rasta i razvoja kroz skup planiranih, koordiniranih, reguliranih i kontroliranih javnih politika i aktivnosti definiranih kroz strateške dokumente Istarske županije.

VII. STRATEŠKI CILJEVI :

Istarska županija želi razvijati upravna tijela kroz slijedeće strateške ciljeve:

1. PRILAGODBU PROCESU EUROPEIZACIJE

- 1.1. Strateško promišljanje
- 1.2. Poznavanjem politika, demokratskih vrijednosti i normi EU.
- 1.3. Poznavanje fondova EU i drugih međunarodnih izvora financiranja, upravljanje projektnim ciklusom
- 1.4. Osposobljenost za upravljanje strateškim projektima
- 1.5. Poznavanje pregovaračkog procesa
- 1.6. Poznavanje stranih jezika i certificiranje znanja
- 1.7. Poznavanje propisa o državnim potporama

2. POVEĆANJU UČINKOVITOSTI JAVNE UPRAVE

- 2.1. Nadogradnja tehnologija i metoda rada,
- 2.2. Povećanje otvorenosti
- 2.3. Certificiranje novih normi i sustava kvalitete
- 2.4. Poticanje službenika na izobrazbu vezano za informatizaciju i certificiranje znanja

3. RAZVOJU PROFESIONALIZACIJE JAVNE UPRAVE

- 3.1. Razvoj kompetencija
 - 3.1.1. Poticanje službenika i namještenika za stjecanje doktorskih i magistarskih znanja,
 - 3.1.2. Obveza polaganja državnog stručnog ispita, te poticanje službenika za polaganje drugih stručnih ispita (pravosudnog ispita, ispita za gradnju, certifikata u javnoj nabavi, certifikata vezano za zaštitu na radu, certifikata vezano za upravljanje dokumentima obrane i dr.)
 - 3.1.3. Doškolovanje

- 3.2. Stručno usavršavanje
 - 3.3. Unapređenje mehanizama prevencije i borbe protiv korupcije,
 - 3.4. Povećanje odgovornosti
 - 3.5. Pravu na pristup informacijama,
 - 3.6. Poštivanje normi Etičkog kodeksa
 - 3.7. Zaštita prava službenika i namještenika,
 - 3.8. Zaštita osobnih podataka
4. UPRAVLJANJEM LJUDSKIM POTENCIJALIMA U FUNKCIJI PROCESA DECENTRALIZACIJE
- 4.1. Osviještenost o zajedničkim ciljevima politike,
 - 4.2. Uvođenje integriranog sustava upravljanja ljudskim potencijalima
 - 4.3. Poticanje socijalne osjetljivosti, socijalne pravednosti, vladavine prava, multikulturnih, multietničkih i demokratskih vrijednosti i tolerancije,
 - 4.4. Spremnost na prilagodbu sustavu vrijednosti,
 - 4.5. Timski rad,
 - 4.6. Povećanje udjela stručno-kreativnih poslova u poslovanju javne uprave

VIII. REALIZACIJA POSTAVLJENIH STRATEŠKIH CILJEVA

Kako bi se proveli strateški ciljevi potrebno je provesti niz aktivnosti kroz:

1. Strateško upravljanje
2. Planiranje potreba i struktura zaposlenih,
3. Analiza i obuhvat poslova radnih mjesta,
4. Prihvaćanje i izbor osoblja,
5. Praćenje i ocjenjivanje uspješnosti,
6. Motiviranje i nagrađivanje,
7. Obrazovanje i razvoj kompetencija zaposlenih
8. Stvaranje organizacijske i poslovne kulture,
9. Radni odnosi i suradnja sa sindikatima
10. Različite nematerijalne usluge zaposlenima,
11. Razvoj potreba za volontiranjem u lokalnoj zajednici i team building

VIII. 1. STRATEŠKO UPRAVLJANJE

Strategijom se kroz strateške ciljeve u području unaprjeđenja upravljanja i razvoja ljudskih potencijala u Istarskoj županiji stvaraju preduvjeti kako bi se: utvrdio optimalan broj zaposlenih i sustav zapošljavanja prema najnovijim standardima, utvrdile kompetencije potrebne Istarskoj županiji kroz naredno godišnje ili srednjoročno razdoblje, unaprijedilo stručno usavršavanje i obrazovanje radi jačanja kompetencija zaposlenih, uveo sustava razvoja karijere za zaposlene, koji uključuje i sustav ocjenjivanja, napredovanja i nagrađivanja zaposlenih, te unaprijedio mehanizam prevencije i borbe protiv korupcije, te unaprijedila etička načela.

VIII. 2. PLANIRANJE POTREBA I STRUKTURA ZAPOSLENIH

Planiranje potreba i strukture zaposlenih provodi se putem Plana prijema u službu kojim se definira potreban broj službenika i namještenika koji se planira zaposliti u narednoj poslovnoj godini, uključujući i broj službenika i namještenika pripadnika nacionalnih manjina.

Planom prijema u službu treba

- Postići ciljanu strukturu službenika i namještenika s tendencijom zapošljavanja uglavnom visokoobrazovanog kadra s dodatnim znanjima i vještinama,
- jačati administrativne kapacitete u temeljnim poslovnim procesima,
- optimizirati broj zaposlenih u potpunim poslovnim procesima,
- usklađivati broj zaposlenih s obimom poslovnih procesa.

VIII. 3. ANALIZA I OBUHVAT POSLOVA RADNIH MJESTA

U Istarskoj županiji postoji potreba da se primjenom Uredba o klasifikaciji radnih mjesta u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 74/10 i 125/14.) izvrši temeljita analiza temeljem standardnih mjerila za klasifikaciju radnih mjesta i usklađivanja radnih mjesta u skladu sa standardnim mjerilima.

Standardna mjerila za klasifikaciju radnih mjesta službenika

Radna mjesta službenika klasificiraju se prema standardnim mjerilima utvrđenima Zakonom o službenicima i namještenicima lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi:

- a) potrebno stručno znanje,
- b) složenost poslova,
- c) samostalnost u radu,
- d) stupanj suradnje s drugim tijelima i komunikacije sa strankama,
- e) stupanj odgovornosti i utjecaj na donošenje odluka.

Standardna mjerila za klasifikaciju radnih mjesta namještenika

Radna mjesta namještenika klasificiraju se odgovarajućom primjenom standardnih mjerila za službenike.

Definicija standardnih mjerila

Potrebno stručno znanje obuhvaća stupanj obrazovanja, radnog iskustva, vrstu i stupanj stručnog usavršavanja, te ostalih znanja, sposobnosti i vještina potrebnih za učinkovito obavljanje poslova određenoga radnog mjesta.

Složenost poslova odražava razinu složenosti zadataka koji se obavljaju u okviru radnog mjesta i složenost postupaka i metoda rada koje se u njihovu rješavanju primjenjuju, razinu traženog osobnog doprinosa službenika (kreativnost), te opseg poslova radnog mjesta.

Samostalnost u radu odražava opseg u kojem se zadaci obavljaju u skladu s općim ili specifičnim smjernicama i uputama nadređenih te opseg nadzora nadređenih potreban u obavljanju poslova određenoga radnog mjesta.

Stupanj suradnje s drugim tijelima i komunikacije sa strankama odražava vrstu i učestalost kontakata koji se ostvaruju prilikom obavljanja poslova određenoga radnog mjesta te njihovu važnost za rad upravnog tijela.

Stupanj odgovornosti uključuje materijalnu i financijsku odgovornost, odgovornost za zakonitost rada i postupanja te upravljačku i nadzornu odgovornost vezanu uz rad drugih službenika.

Utjecaj na donošenje odluka izražava opseg u kojem poslovi koji se obavljaju u okviru radnog mjesta imaju utjecaj na provedbu ciljeva upravnog tijela.

VIII. 4. PRIHVATANJE I IZBOR OSOBLJA

Zapošljavanje službenika i namještenika se provodi u skladu s propisima. U narednom periodu treba unaprijediti u smislu pridavanja veće važnosti kompetencijama koje se traže na pojedinim radnim mjestima i zapošljavanju najboljih kandidata. Uz navedeno bilo bi potrebno definirati način uvođenja novih radnika u radnu sredinu. Također bi trebalo voditi računa o institutu premještaja radnika iz jedinica lokalne samouprave ili tijela državne uprave.

VIII. 5. PRAĆENJE I OCJENJIVANJE USPJEŠNOSTI

Sustav ocjenjivanja i nagrađivanja izuzetno je važna funkcija upravljanja ljudskim potencijalima, te je potrebno uvesti čim objektivnije kriterije za praćenje i vrednovanje uspješnosti službenika i namještenika. Također je potrebno uvesti dodatnu informatičku potporu procesu praćenja rada službenika i namještenika.

VIII. 6. MOTIVIRANJE I NAGRAĐIVANJE

Razvoj karijere je proces niza međusobno povezanih i usklađenih individualnih i organizacijskih aktivnosti u kojima se pojedinac i institucija javljaju kao partneri u unaprjeđenju i razvoju individualne karijere. Uspostavljen sustav razvoja karijere pojedinca snaženo motivira pojedinca, a organizaciji omogućava pravovremeno osiguranje potrebnog broja motiviranih službenika i namještenika koji će uspješno zadovoljiti buduće kadrovske potrebe.

VIII. 7. OBRAZOVANJE I RAZVOJ KOMPETENCIJA ZAPOSLENIH

Učestale izmjene zakonske regulative, promjene i prilagodbe u poslovanju, te uvođenje novih informacijskih tehnologija zahtijevaju stalno ulaganje u školovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje službenika i namještenika. Zbog navedenog potrebno je svake godine donositi Plan trajnog osposobljavanja i usavršavanja službenika i namještenika kojim će se utvrditi obveze i mogućnosti školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i stručnog usavršavanja službenika i namještenika. Plan izobrazbe donosi Župan na prijedlog Povjerenstva za provedbu strategije i planiranje trajnog osposobljavanja i usavršavanja službenika i namještenika u Istarskoj županiji imajući u vidu prioritetne strateške ciljeve Strategije.

VIII. 8. STVARANJE ORGANIZACIJSKE KULTURE I POSLOVNE KULTURE

Organizacijska i poslovna kultura osobito je značajna u radu upravnih tijela. Ona podrazumijeva jasno definirana prava i obveze za svakog pojedinca, kao i jasan sustav ovlaštenja i odgovornosti u organizaciji. Uz navedeno on se oslanja na čvrste mehanizme prevencije i borbe protiv korupcije, otvorenosti i transparentnosti u radu kao i na uvođenju etičkih kodeksa.

Istarska županija je jedna od najotvorenijih i najtransparentnijih županija, kada se radi o upravljanju proračunskim sredstvima. Isto tako uveden je čitav niz zaštitnih mehanizama i informatizirani sustav praćenja utroška financijskih sredstava. U cilju daljnjeg jačanja mehanizama predlaže se donošenje Strategije borbe protiv korupcije i akcijskog plana kako bi procijenili i drugi potencijalni rizici.

VIII. 9. RADNI ODNOSI I SURADNJA SA SINDIKATIMA

Istarska županija uspješno surađuje sa sindikatima vezano za pregovaračke procese, te će se socijalni dijalog nastaviti zadržati i u narednom periodu. Također će se provoditi nužne edukacije vezane za primjenu propisa iz radnih odnosa osobito za rukovodeće osoblje kako bi se korektno provodili propisi vezani za radne odnose službenika i namještenika.

Kako bi se postigao kvalitetan i učinkovit socijalni dijalog sa sindikatima, valja raditi na sljedećem:

- odnosi moraju počivati na autonomiji socijalnih partnera i međusobnom uvažavanju,
- izgrađivati povjerenje među socijalnim partnerima temeljenim na vrijednostima kao što su odgovornost, solidarnost i sudjelovanje,
- postići istinsku predanost ostvarivanju zajednički definiranih ciljeva,
- dosljedno provoditi dogovorene aktivnosti i način suradnje,

- raditi na razvijanju vještina moderirana rada u zajedničkim bipartitnim i/ili tripartitnim radnim grupama,
- kontinuirano stjecati nova znanja i vještine svih dionika uključenih u socijalni dijalog.

Pred socijalnim partnerima stoji niz izazova: od toga kako usuglasiti različitosti; kako osigurati proces dogovaranja socijalnih partnera osobito u uvjetima kada je na snazi Zakon o plaćama („Narodne novine“, broj 28/2010) koji definira visinu izdvajanja za plaće i druga materijalna prava zaposlenika, intencije državne vlasti da stalno umanjuje prihode jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, a time i moguće izdvajanje za plaće i druga materijalna prava službenika i namještenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave.

U takvim prilikama dolazi do nemogućnosti provođenja kvalitetnog socijalnog dijaloga, lokalne vlasti su pod stalnim pritiskom da smanjuju materijalna i socijalna prava zaposlenika, smanjuju broj službenika i namještenika, odgađaju napredovanja i provode druge mjere restrikcije što će dugoročno utjecati na atraktivnost radnih mjesta u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. Istarska županija u takvim uvjetima i u narednom periodu surađivati će kvalitetno sa sindikatima, kako bi, unatoč ograničenjima, zadržala atraktivnost radnih mjesta u upravnim tijelima Istarske županije.

VIII. 10. NEMATERIJALNE USLUGE ZAPOSLENIMA

Nematerijalne usluge zaposlenima odnose se na prilagodbu radnog vremena koja se provodi na način da postoji mogućnost pomicanja radnog vremena dolaska i odlaska s posla u okviru jednog sata. Također se u ostvarivanju svih materijalnih i drugih prava službenicima i namještenicima omogućava korištenje prava u skladu s njihovim zahtjevima kada god je to moguće kako bi službenici i namještenici mogli kvalitetno organizirati i svoj obiteljski život.

VIII. 11. RAZVOJ POTREBA ZA VOLONTIRANJEM I TEAM BUILDING

Istarska županija ima razvijen pozitivan stav oko angažmana svojih zaposlenika u volonterskim aktivnostima, pomoći lokalnoj zajednici. Stoga bi podržala inicijative organiziranog volontiranja svojih zaposlenika na akcijama pomoći lokalnim zajednicama. Istarska županija će također podupirati formalne i neformalne susrete i suradnju svojih zaposlenika u okviru poslovnih procesa, ali i izvan njih sa ciljem jačanja suradnje.

IX. ODGOVORNOST ZA PROVEDBU STRATEGIJE

Za provedbu ove strategije odgovoran je Župan zajedno sa pročelnicima upravnih tijela te Povjerenstvo za provedbu strategije i planiranje trajnog osposobljavanja i usavršavanja službenika i namještenika u Istarskoj županiji.

KLASA: 100-01/17-01/05
 URBROJ: 2163/1-01/8-17-10
 Pula, 23. listopada 2017.

**REPUBLIKA HRVATSKA
 ISTARSKA ŽUPANIJA**

**ŽUPAN
 mr. sc. Valter Flego**

OBRAZLOŽENJE

I. PRAVNA OSNOVA

Sadržana je u odredbi čl. 81. Zakona o lokalnim službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi koji propisuje da Vlada Republike Hrvatske donosi Strategiji razvoja javne uprave. Vlada Republike Hrvatske donijela je Strategiju za razdoblje od 2015. do 2020. godine, te se temeljem navedene Strategije i ovlasti Župana iz čl. 48. st. 1. alineja 3. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13 i 137/15) i čl. 65. st. 1. alineja 23. Statuta Istarske županije („Službene novine Istarske županije“, broj 10/09, 4/13, 16/16, 1/17 i 2/17) predlaže Županu donošenje Strategije upravljanja ljudskim potencijalima u upravnim tijelima Istarske županije za period od 2017. do 2022. godine.

II. OSNOVNA PITANJA I OCJENA STANJA

Strategija razvoja javne uprave u Republici Hrvatskoj od 2015. do 2020. godine utvrdila je osnovne pravce razvoja javne uprave u Republici Hrvatskoj. Međutim, navedeni dokument ne daje dostatan okvir za razvoj javne uprave na razini jedinica područne (regionalne) samouprave, te se stoga predlaže donošenje Strategije upravljanja ljudskim potencijalima upravnim tijelima Istarske županije za period od 2017. do 2022. godine.

Osnovna načela na kojima počiva lokalna samouprava u Republici Hrvatskoj su načelo autonomije i supsidijarnosti koji počivaju na Ustavu Republike Hrvatske iz 1990. godine kojima se građanima jamči pravo na lokalnu samoupravu, Zakonu o potvrđivanju Europske povelje o lokalnoj samoupravi kojim je Republika Hrvatska u cijelosti ratificirala Europsku povelju o lokalnoj samoupravi.

Načelo autonomije ogleda se u pravu lokalnih jedinica da na temelju vlastitih propisa samostalno određuju, upravljaju i obavljaju poslove koji spadaju u njihov samoupravni djelokrug, dok načelo supsidijarnosti podrazumijeva ostvarivanje prava građana i njihovu mogućnost sudjelovanja u upravljanju na razini koja im je najdostupnija. Osim putem izbora svojih predstavnika u lokalno predstavničko tijelo, građani mogu neposredno sudjelovati u upravljanju lokalnim poslovima putem referendumima, zborova građana i drugih oblika neposredne demokracije.

Istarska županija je svojim zalaganjem za reformske procese u pravcu decentralizacije u korist jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave prepoznatljiva u Republici Hrvatskoj pa i šire. Unatoč dobrim zakonodavnim pretpostavkama Republika Hrvatska je još uvijek visoko centralizirana država, bez jasne vizije decentralizacije, tako da niti različite sektorske strategije Republike Hrvatske, pa niti Strategija razvoja javne uprave u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2020. godine ne podržavaju procese decentralizacije, niti preporučuju smjer razvoja JLS i JP@S, osim što ukazuje na preporuku EK-a iz 2014. godine, da je u kratkom vremenu potrebno ukloniti visoku razinu fragmentacije i poklapanja odgovornosti i ukloniti korupciju na razini lokalne samouprave.

Lokalna i područna (regionalna) samouprava u narednom periodu mora odgovoriti na više izazova, kako bi se u Republici Hrvatskoj proveli procesi decentralizacije, a ne procesi dekoncentracije ili horizontalne decentralizacije koji se razmatraju na nacionalnoj razini, pa i promoviraju kroz strateške dokumente.

Kako bi se ovi procesi bili usmjereni u korist jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave potrebno je, osim stalnog zagovaranja decentralizacije na jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave težiti izvornosti; unapređivati i pojednostavljivati proizvodne procese za građane prema njihovim zahtjevima, osposobljavati stručne i kreativne kadrove za najsloženije procese, otklanjati i sankcionirati korupciju, razvijati transparentnost i suradnju prema privatnom i civilnom sektoru.

Ova Strategija stoga ima za svrhu odrediti osnovne pravce razvoja ljudskih potencijala službenika i namještenika u Istarskoj županiji koji moraju odgovoriti ovim izazovima.

III. POTREBNA FINACIJSKA SREDSTVA

Financijska sredstva potrebna za provedbu ove Strategije osiguravati će se sukcesivno Proračunom Istarske županije za svaku poslovnu godinu na temelju usvojenog Plana trajnog osposobljavanja i usavršavanja službenika i namještenika Istarske županije.