

P.Z. br. 766



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/19-01/199

URBROJ: 65-19-02

Zagreb, 10. listopada 2019.



Hs**NP*022-03/19-01/199*65-19-02**Hs

ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Konačnim prijedlogom zakona*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 10. listopada 2019. godine uz prijedlog da se sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora predloženi Zakon donese po hitnom postupku.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Blaženku Divjak, ministricu znanosti i obrazovanja, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Branku Ramljak, dr. sc. Tomu Antičića i Sanju Puticu, državne tajnike u Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Melitu Čičak i Dražena Opalića, pomoćnike ministra rada i mirovinskoga sustava, te prof. dr. sc. Ivanu Franić i Momira Karina, pomoćnike ministrice znanosti i obrazovanja.


PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/19-01/170

Urbroj: 50301-27/25-19-2

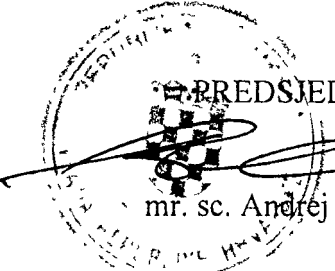
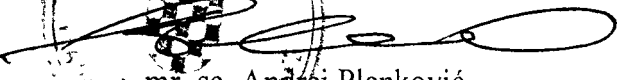
Zagreb, 10. listopada 2019.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Konačnim prijedlogom zakona

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članaka 172. i 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Konačnim prijedlogom zakona za hitni postupak.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Blaženku Divjak, ministricu znanosti i obrazovanja, Majdu Burić, državnu tajnicu u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava, prof. dr. sc. Branku Ramljak, dr. sc. Tomu Antičića i Sanju Puticu, državne tajnike u Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Melitu Čičak i Dražena Opalića, pomoćnike ministra rada i mirovinskoga sustava, te prof. dr. sc. Ivanu Franić i Momira Karina, pomoćnike ministrice znanosti i obrazovanja.


PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O ODGOJU
I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI,
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Postojeće stanje na domaćem tržištu rada, obilježeno manjkom radne snage, ali i potrebom za održivošću cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja, iziskuje poticanje na što dulji ostanak u svijetu rada za radnike koji mogu i žele raditi.

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređuju se Zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17). Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10 - ispravak, 90/11, 16/12, 86/12, 126/12 - pročišćeni tekst, 94/13, 152/14, 7/17 i 68/18), uređuje se djelatnost osnovnog i srednjeg odgoja i obrazovanja u javnim ustanovama, a između ostaloga i načini prestanka ugovora o radu radnika.

Načini prestanka ugovora o radu radnika uređeni su odredbom članka 112. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, a stavkom 2. citiranog članka propisano je da iznimno od prestanka ugovora o radu sukladno općim propisima o radu, radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, dok je stavkom 3. istoga članka propisano da odgojno-obrazovnim djelatnicima školskih ustanova, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Ujedno, način prestanka ugovora o radu ravnatelja uređen je odredbom članak 130.a, a podstavkom 3) istoga članka propisano je da ravnatelju ugovor o radu prestaje na kraju školske godine u kojoj ravnatelj školske ustanove navršі šestdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža.

Sukladno važećem zakonskom rješenju, radniku i ravnatelju školske ustanove koji može i želi raditi i nakon navršениh šestdeset i pet godina života, nije omogućen nastavak radnog odnosa.

Spomenute zakonske mogućnosti promatrane s pozicija odnosa na tržištu rada, u neskladu su s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu. Službeni podaci ukazuju na povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena, a što je omogućeno Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine, broj 115/18) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. godine i kojim je proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na

isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Naime, u odnosu na stanje 31. prosinca 2018. godine, kada je ukupno 5.138 korisnika starosne mirovine ujedno i radilo do polovice radnog vremena, stanje na dan 31. kolovoza 2019. godine, dakle samo osam mjeseci od stupanja na snagu spomenutog Zakona, ukazuje da je u službenim podacima, matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, evidentirano 11.849 radnika koji su ujedno korisnici starosne mirovine, prijevremene starosne mirovine ili starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika. Nadalje, prema posljednjim evidencijama na dan 14. rujna 2019. godine proizlazi podatak od čak 13.798 zaposlenih koji su ujedno korisnici mirovine. Opisano stanje i trendovi ukazuju na veliki interes radnika za duljim ostankom u svijetu rada, posebice ako se promatra kao izrazito povećanje broja ovih radnika u relativno kratkom vremenskom razdoblju.

U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, potrebno je ovim zakonom urediti nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, te u tome smislu, predloženim zakonom mijenjaju se odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, koje propisuju da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, na način da se umjesto šezdeset pet godina dobna granica podigne na šezdeset osam godina života.

Jednako tako, zadržavanjem kriterija od ostvarenih 15 godina mirovinskog staža kao kumulativnog uvjeta uz godine života, radniku se daje sigurnost da nakon prestanka radnog odnosa temeljem ove odredbe može ostvariti prava iz mirovinskog osiguranja prema odgovarajućim propisima. Radnik koji ne želi raditi do 68 godina, kao i do sada može raskinuti radni odnos, sporazumnim prestankom ugovora o radu ili otkazivanjem prema odredbama Zakona o radu.

Predloženi zakon osigurat će i održivost cjelokupnog sustava socijalne sigurnosti u okviru promjena u sustavu mirovinskog osiguranja.

III. OCJENA I IZVORI SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Trošak provedbe ovoga zakona nije moguće procijeniti u ovome trenutku. Međutim, Ministarstvo znanosti i obrazovanja će sve eventualne troškove osigurati u okviru limita ukupnih rashoda kojeg utvrđuje Vlada Republike Hrvatske smjericama ekonomske i fiskalne politike za pojedina trogodišnja razdoblja.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Sukladno članku 204. stavku 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18), predlaže se donošenje ovoga zakona po hitnom postupku, radi rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i osiguravanja zakonskih preduvjeta za jačanje održivosti sustava socijalne sigurnosti.

Slijedom obrazloženja prijedloga da se ovaj zakon donese po hitnom postupku, podnosi se Konačni prijedlog zakona.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI

Članak 1.

U Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10 - ispravak, 90/11, 16/12, 86/12, 126/12 - pročišćeni tekst, 94/13, 152/14, 7/17 i 68/18), u članku 112. stavcima 2. i 3. broj: "65" zamjenjuje se brojem: "68".

Članak 2.

U članku 130.a podstavku 3) riječi: "šezdeset pet" zamjenjuju se riječima: "šezdeset osam".

Članak 3.

Ministarstvo znanosti i obrazovanja će u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona provesti naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona.

Članak 4.

Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2020. godine.

O B R A Z L O Ž E N J E

Uz članak 1.

Ovim člankom mijenja se članak 112. stavci 2. i 3. na način da se propisuje prestanak radnog odnosa za radnike koji obavljaju administrativno tehničke poslove s navršenih 68 godina života i 15 godina mirovinskog staža, a za odgojno-obrazovne radnike školske ustanove na kraju školske godine u kojoj su navršili 68 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Uz članak 2.

Ovim člankom mijenja se članka 130.a podstavak 3) na način da ravnatelju školske ustanove ugovor o radu, između ostaloga, prestaje na kraju školske godine u kojoj navršši šezdeset osam godina života i petnaest godina mirovinskog staža.

Uz članak 3.

Ovom se odredbom propisuje naknadna procjena učinaka ovoga zakona. Za nacрте prijedloga zakona, koji nose očekivane velike učinke provodi se puna procjena učinaka propisa. Međutim, u slučajevima kada se zakon donosi radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteeće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog, odnosno socijalnog interesa, takvi zakoni mogu se izuzeti iz tog postupka, uz detaljno navođenje razloga. Tada je stručni nositelj dužan naknadno provesti procjenu učinaka propisa najkasnije u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu zakona. Ta obveza utvrđuje se u prijelaznim odredbama tog nacрта prijedloga zakona. Naknadna procjena učinaka propisa utvrđena je člankom 17. Zakona o procjeni učinaka propisa (Narodne novine, broj 44/17). Svrha naknadne procjene učinaka propisa je analizirati postignute rezultate primjene zakona i izravne učinke nastalih primjenom zakona. Naknadna procjena učinaka propisa konkretizacija je i odredbi Zakona o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/19) vezanih uz praćenje učinkovitosti provedbe zakona. Kroz naknadnu procjenu analiziraju se postignuti rezultati primjene zakona, obuhvaćaju se informacije što se postiglo primjenom zakona te koji su utvrđeni izravni učinci primjene zakona tako da se iskaže izravna posljedica primjene normi u praksi. Na naknadnu procjenu učinaka propisa odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o procjeni učinaka propisa, tako da se za propis provodi savjetovanje u trajanju od 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja.

Uz članak 4.

Ovim člankom propisuje se stupanje na snagu zakona.

TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU

Članak 112.

- (1) Radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima školske ustanove iz članka 100. ovog Zakona, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik školske ustanove kojem školska ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada neće imati pravo na otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu ako po prestanku otkazanog ugovora o radu bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. ovoga Zakona.
- (5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom iz stavka 4. ovoga članka.
- (6) Radniku školske ustanove koji, po prestanku otkazanog ugovora o radu, bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. ovoga Zakona te koji zbog toga nema pravo na isplatu otpremnine, trajanje radnog odnosa kod poslodavca kod kojeg zbog razloga iz stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, uzet će se u obzir pri utvrđivanju iznosa prava na otpremninu ako prilikom prestanka tog sljedećeg radnog odnosa radnik bude imao pravo na otpremninu.
- (7) Radnik školske ustanove kojem je školska ustanova isplatila otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu, a kasnije se utvrdi da prema odredbi stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, vratit će školskoj ustanovi otpremninu u iznosu u kojem mu je isplaćena najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu nakon zasnivanja radnog odnosa u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. ovoga Zakona.

Članak 130.a

Ravnatelju školske ustanove ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću ravnatelja školske ustanove,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) na kraju školske godine u kojoj ravnatelj školske ustanove navršio šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža,
- 4) sporazumom ravnatelja i školske ustanove,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- 6) otkazom školske ustanove.

Prilog:

- Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću

OBRAZAC
IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM
JAVNOŠĆU O NACRTU PRIJEDLOGA ZAKONA O IZMJENAMA ZAKONA O
ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI, S NACRTOM
KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA

Naslov dokumenta	Izvješće o provedenom savjetovanju o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo znanosti i obrazovanja
Svrha dokumenta	Izvješće o provedenom savjetovanju o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona
Datum dokumenta	rujan 2019. godine
Verzija dokumenta	I.
Vrsta dokumenta	Izvješće
Naziv nacrta zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona.
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	-
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrta	Ministarstvo znanosti i obrazovanja
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrta?	Dokument je izrađen u internim procedurama izrade zakonskih i podzakonskih akata od strane djelatnika Ministarstva znanosti i obrazovanja.
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?	Da, na portalu e-Savjetovanja (www.esavjetovanja.gov.hr) od 23. rujna do 8. listopada 2019. godine, odnosno ukupno 15 dana.
Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?	

Ako nije, zašto?	
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Vidjeti u prilogu ovoga obrasca.
ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI Primjedbe koje su prihvaćene Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	Analiza dostavljenih primjedbi i prijedloga nalazi se u prilogu ovoga obrasca.
Troškovi provedenog savjetovanja	Provedba javnog savjetovanja nije iziskivala dodatne financijske troškove.

Izvešće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje sa zainteresiranom javnosti o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona

Redni broj	Korisnik/Sekcija/Komentar	Odgovor
1	<p>Tanja Čulibrk</p> <p>Nastavnicima bi, u čitavoj vertikali školstva, trebalo omogućiti rad i nakon 65 godine života, ali samo ako to žele i ako se osjećaju sposobnima, kao što je to omogućeno sveučilišnim profesorima. Pri tom bi trebalo uzeti u obzir njihovo zdravstveno stanje te spremnost na permanentno usavršavanje, učenje i praćenje novih tehnologija i dostignuća kako bi bili relevantni u nastavi. Također, nastavnicima nakon 65 godine života trebalo bi omogućiti smanjenu satnicu u razredu i iskoristiti njihovo bogato iskustvo u pomoći mlađim kolegama u različitim oblicima nastave i rada škole.</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Ovim izmjenama Zakona upravo se i omogućava radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Vezano uz umanjenje satnice napominjemo kako je Kolektivnim ugovorima za zaposlenike u osnovnoškolskim kao i u srednjoškolskim ustanovama već ugovorena mogućnost umanjenja radne obveze učiteljima/nastavnicima s 30 i više godina rada.</p>
2	<p>Atanasija Bilić</p> <p>Slažem se s odabirom mogućnosti rada i nakon navršениh 65. godina. Kolegama koji se osjećaju sposobni za rad, koji mogu i žele nastaviti raditi, ne vidim razlog da im se isto i ne omogući. Ako je učitelj spreman, svojim iskustvom i znanjem koje je stekao tijekom godina poučavanja i dalje može održavati kvalitetnu nastavu. Dapače, imaju dragocjena iskustva i kao takvi mogu biti uzor kako učenicima, tako i mlađim kolegama. Ipak, držim da bi njihov nastavak rada, nakon stjecanja uvjeta za umirovljenje, trebalo biti uz suglasnost poslodavca i procjenu radne sposobnosti.</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Ovim izmjenama Zakona omogućava se radnicima školskih ustanova da, ako to žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, nastavak rada ovisi isključivo o volji radnika, a ne poslodavca koji je svoju suglasnost dao u trenutku zapošljavanja određenog radnika. Procjena radne sposobnosti već je propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
3	<p>Julija Perhat</p> <p>Poštovani, mišljenja sam kako bi prije uvođenja ovoga Zakona trebalo dublje analizirati moguće posljedice, a nemam dojam da se to učinilo. Naime, pod točkom 2.3. o potrebi za izmjenom zakona u ovom obrascu procjene navodite dostupne podatke s Hrvatskog Zavoda za Zapošljavanje gdje ste izostavili spomenuti da u školstvu za određeni kadar postoji i suficit što je izravno povezano i s točkom 3.2. ovoga obrasca gdje se spominju ishodi provođenja ovoga zakona. Naime, i u</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>U predmetnom Zakonu uvrštena je prijelazna odredba kojom se propisuje naknadna procjena učinaka ovoga zakona. Za nacрте prijedloga zakona, koji nose očekivane velike učinke provodi se puna procjena učinaka propisa. Međutim, u slučajevima kada se zakon donosi radi zaštite interesa Republike</p>

	<p>toj je točki, uz opasku da se očekuje povećati broj radnika koji se odlučuju za ostanak, zaboravljeno navesti da taj zakon može dovesti do ostanaka mladih ljudi na burzi rada, odnosno produžit će se njihova nezaposlenost kod suficitarnih zanimanja te se možda potaknuti i njihov odlazak iz zemlje što Hrvatskoj, s obzirom na povećano iseljavanje radno sposobnog stanovništva te pad nataliteta, ne bi trebao biti cilj. Stoga smatram da je napravljena analiza stanja manjkava te da bi trebalo pričekati i odgoditi uvođenje ovoga zakona dok se ne napravi detaljnija analiza stanja te mogućih posljedica. Alternativno, trebalo bi omogućiti doba prilagodbe kao što je idejno bilo planirano s planiranim zakonskim rokom obveznog rada do 67. U analizi bi se, uostalom, trebalo posavjetovati i s Ministarstvom demografije i mladih. Uvođenje ovoga zakona na ovakav način može proizvesti više štete nego koristi, odnosno korist može biti kratkoročna dok bi dugoročno planiranje podrazumijevalo zapošljavanje mladih koji će podići natalitet te raditi idućih 30+ godina. Također, smatram da, konkretno u školstvu, nije tako teško odrediti koji su predmeti deficitarni, a koji suficitarni te da bi u konačnici prijedlog zakona u članak 112. trebalo dodati: "ako Poslodavac procijeni da za radnikom postoji potreba na tržištu rada".</p>	<p>Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog, odnosno socijalnog interesa, takvi zakoni mogu se izuzeti iz tog postupka, uz detaljno navođenje razloga. Tada je stručni nositelj dužan naknadno provesti procjenu učinaka propisa najkasnije u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu zakona. Ta obveza utvrđuje se u prijelaznim odredbama tog nacrtu prijedloga zakona. Naknadna procjena učinaka propisa utvrđena je člankom 17. Zakona o procjeni učinaka propisa (Narodne novine, broj 44/17). Svrha naknadne procjene učinaka propisa je analizirati postignute rezultate primjene zakona i izravne učinke nastalih primjenom zakona. Naknadna procjena učinaka propisa konkretizacija je i odredbi Zakona o sustavu državne uprave (Narodne novine, broj 66/19) vezanih uz praćenje učinkovitosti provedbe zakona. Kroz naknadnu procjenu analiziraju se postignuti rezultati primjene zakona, obuhvaćaju se informacije što se postiglo primjenom zakona te koji su utvrđeni izravni učinci primjene zakona tako da se iskaže izravna posljedica primjene normi u praksi. Na naknadnu procjenu učinaka propisa odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o procjeni učinaka propisa, tako da se za propis provodi savjetovanje u trajanju od 30 dana uz javno izlaganje materije koja je predmet savjetovanja</p>
<p>4</p>	<p>Savez samostalnih sindikata Hrvatske</p> <p>Vlada RH odlučila je u cijelosti prihvatiti sindikalne zahtjeve i u hitni saborski postupak uputiti Zakon o izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju (ZOMO), istovjetan referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Međutim, volja gotovo 750.000 građana trebala je biti poštovana raspisivanjem traženog referenduma na kojem bi hrvatski birači imali priliku izjasniti se o tome što smatraju proračunskim prioritetima vezanima uz mirovinski sustav. Iako smo nezadovoljni ponovnim izigravanjem volje birača od strane vlasti, Savez samostalnih sindikata Hrvatske</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru, međutim isti se ne odnosi na predmet ovoga e-savjetovanja.</p>

(SSSH), predan vladavini prava, poštuje odluku jer je ona u području odgovornosti Vlade i saborske većine. Međutim, nije nam prihvatljivo istovremeno upućivanje „paketa“ od šest zakona u hitni postupak, a u nastavku ćemo argumentirati zašto bi bilo racionalno odustati od toga te provesti prethodnu procjenu učinaka izmjena tih zakona. Pojednostavljeno, najmanji je problem umjesto broja „65“ upisati „68“, ali bez prethodne procjene mogućih posljedica po tržište rada u sljedećih nekoliko godina, posebice u tzv. zatvorenim sustavima („dok netko ne izađe, novi ne uđe“), te u odnosu na neke odredbe ZOMO-a usvojene prošle godine, moguće su negativne posljedice koje je potrebno izbjeći, a ne naknadno rješavati. Radnici nisu objekti eksperimenata već subjekti produktivnog stvaranja nove vrijednosti, što im treba jamčiti dostojanstveni život tijekom radnog vijeka te u mirovini. Stoga zaslužuju usvajanje propisa kvalitetnim i odgovornim postupkom i tek po cjelovitoj procjeni učinaka. Hitan postupak je nepotreban i štetan. Najava izmjene još nekih propisa osim ZOMO-a potvrđuje našoj dugogodišnjoj tvrdnji kako se rješavanje problema mirovinskog sustava ne svodi (samo) na ZOMO, već se nalazi (i) u drugim propisima kojima se uređuje tržište rada. Također, dosljedna je to provedba Programa rada Vlade RH za mandat 2016.-2020. kojim je planirano omogućavanje dobrovoljnog ostanka na tržištu rada i nakon 65. godine života. Međutim, izmjena i primjena ZOMO-a istovjetna referendumskom pitanju inicijative 67 je previše, ni na koji način ne ovise o tim drugim propisima. Naime, ništa se neće dogoditi ako se ti propisi usvoje u redovnom postupku, uz prethodnu izradu nužnih analitičkih podloga i provedbu procjene učinaka. Dapače, jamstvo je to njihovoj kvaliteti i održivosti. Također, za provedbu predloženih izmjena nije dovoljno izmijeniti samo sada predložene zakone, već isto zahtijeva usklađivanje i niza drugih propisa uključujući, primjerice, Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, neki propisi u poreznom sustavu, mjere aktivne politike zapošljavanja i dr.). Onima koji žive duže, u dobrom zdravlju i žele raditi duže, to treba i omogućiti. Izazov je to i za kompanije i za tržište rada i za sustave socijalne sigurnosti. Znanje starijih radnika treba koristiti produktivno i povezano sa znanjem i sposobnostima mladih ali da bi se postigla pozitivna sinergija potrebno je pažljivo odabrati politike i mjere kako ne bi došlo do upravo suprotnog učinka. To traži vrijeme i dobru prethodnu procjenu mogućih učinaka. Procjenu učinaka propisa potrebno je provesti prije a ne poslije. Dopuna većine ovih zakona predviđa provedbu naknadne procjene učinka propisa u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu izmjena, koju će provesti nadležno ministarstvo (MRMS ili MZ ili MU). Podsjećamo kako Zakon o

procjeni učinaka propisa (ZPUP, NN 44/17) predviđa provedbu naknadne procjene učinaka propisa samo u slučaju da se prethodna procjena učinaka propisa ne provodi jer je riječ o nacrtu prijedloga zakona koji se donosi „radi zaštite interesa Republike Hrvatske, žurnog otklanjanja prijeteće opasnosti od nastanka štete ili zaštite osobitog gospodarskog odnosno socijalnog interesa, uz detaljno navođenje razloga“ (članak 17. stavci 1. i 2. ZPUP). Je li potrebno isticati kako posve očito ne postoje razlozi za naknadnu procjenu učinaka propisa za ovaj „paket“ zakona, niti ih je Vlada, kao što nalaže ZPUP, detaljno navela? Dapače, člankom 18. ZPUP-a navedeno je kako se iznimno može „provesti procjena učinaka propisa za zakone, provedbene propise i akte koji su na snazi“ te, s obzirom da je riječ o izmjenama i dopunama zakona koji su na snazi, držimo kako je trebalo ići tim putem i prethodno procijeniti učinak izmjena. Također je trebalo utvrditi pokazatelje koje je potrebno pratiti kako bi se nakon određenog vremena moglo reći kakav je učinak izmjena te jesu li postignuti ciljevi. Primjerice, pod pretpostavkom da je cilj duži ostanak u svijetu rada s višestrukim učinkom: rasterećenje mirovinskog sustava, povećanje zaposlenosti, povećanje adekvatnosti mirovina sadašnjih i budućih umirovljenika (ostvarivanjem prava na stimulaciju nakon 65. godine života), povećanje broja radnika raspoloživih za rad (posebice u kontekstu nedostatka radnika na tržištu rada) i dr. važno je pratiti učinak izmjena ovih propisa općenito u odnosu na cilj ali i vezano uz odredbe ZOMO-a prema kojima ne samo starosni umirovljenici već i prijevremeni umirovljenici imaju pravo zadržati mirovinu i vratiti se na tržište rada na pola radnog vremena ili duže (ovisno o kojoj kategoriji umirovljenika je riječ). Naime, vrlo je vjerojatno da u svjetlu mogućeg rada umirovljenika, planirane izmjene ovih zakona ipak ne poluče željeni učinak ali je to nemoguće utvrditi ako ne znamo odakle krećemo, kamo želimo stići niti kako ćemo i kojim pokazateljima to pratiti. Ovime ne prejudiciramo zaključak već ističemo kako je moguć međusobno negativan učinak odredbi različitih propisa. Prijelazno razdoblje Predložene izmjene ne prave razliku između različitih djelatnosti, a trebale bi. Primjerice, u tzv. zatvorenim sustavima nema priljeva novih zaposlenih niti napredovanja u karijeri dok iz sustava ne odu, uvjetno rečeno, stariji te je nužno voditi računa o učinku izmjena na takve djelatnosti. Također, treba voditi računa kako je i dalje na snazi odluka o zabrani zapošljavanja u državnim i javnim službama. Pod pretpostavkom da svi sada zaposleni žele raditi do 68 godina, to znači da nema novog zapošljavanja u naredne tri godine! S obzirom na rečeno, držimo da je važno izmjenama predvidjeti prijelazna razdoblja kako bi se uspješno upravljalo

ljudskim potencijalima (već zaposlenih i onih koji u sljedećim godinama stižu na tržište rada) odnosno potrebama sustava. (Ne)opravdanost zakonskog propisivanja automatskog prekida radnog odnosa zbog dobi Pri cjelovitom sagledavanju mogućih rješenja kojima bi se ostvarili navedeni ciljevi, potrebno je, između ostaloga, razmotriti i samu opravdanost zakonske norme koja propisuje automatski prekid radnog odnosa zbog toga što je radnik navršio određenu dob, odnosno stekao uvjete za mirovinu. U većini zemalja članica Europske unije ne postoji zakonska odredba o automatskom prekidu radnog odnosa zbog razloga dobi i/ili stjecanja uvjeta za mirovinu. Štoviše, pojedine su zemlje, poput Slovenije, zakonom izričito propisale da dob ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, dok su u nekima od njih, poput Poljske i Austrije, vrhovni sudovi tijekom posljednjih nekoliko godina zauzeli stajalište da dob i uvjeti za mirovinu ne mogu biti jedini razlog otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, jer bi to bilo suprotno antidiskriminacijskom zakonodavstvu. Ostale zemlje u kojima nema zakonske odredbe o automatskom prekidu radnog odnosa zbog dobi uključuju Češku, Slovačku, Belgiju, Njemačku, Španjolsku, Ujedinjeno Kraljevstvo, Dansku, Irsku, Grčku, Estoniju, Litvu i Latviju. Neke od ovih zemalja, međutim, omogućuju da se uobičajena dob umirovljenja ugovori kolektivnim ugovorima, stvarajući time, između ostaloga, dodatni poticaj socijalnim partnerima da autonomno uređuju tržište rada u pojedinim djelatnostima. Neke zemlje su pak zadržale određena ograničenja, odnosno odredbe o obveznom odlasku u mirovinu za pojedina specifična zanimanja, očigledno vodeći računa o specifičnostima pojedinih profesija, odnosno pojedinih sustava unutar javnih službi (sa specifičnim pravilima zapošljavanja i napredovanja). Dio zemalja članica EU, pak, postavlja određenu dob u kojoj poslodavac smije otkazati ugovor o radu zbog godina života radnika, ali je ta dob viša od dobi stjecanja uvjeta za mirovinu, i najčešće iznosi 70 godina (primjerice Francuska i Italija). U nekim zemljama, poput Finske, Švedske i Nizozemske, zakonske odredbe su fleksibilnije, uslijed fleksibilnosti koja postoji i u njihovim mirovinskim sustavima (tj. nema fiksne dobi za odlazak u mirovinu). Ovi primjeri potvrđuju da je potrebno preispitati vezu između prava na mirovinu i prava na rad, odnosno utvrditi postoje li i dalje argumenti koji su u prošlosti naveli zakonodavca u Hrvatskoj da ova dva prava stavi u čvrsti međuodnos u kojem se nalaze u trenutnom radnom i mirovinskom zakonodavstvu. Vezu kakva postoji u Hrvatskoj, odnosno zakonsku odredbu o automatskom prestanku radnog odnosa zbog navršavanja određene dobi i stjecanja uvjeta za mirovinu u ovom trenutku ima svega

	<p>nekoliko država Europske unije (Mađarska, Rumunjska, Bugarska i Luksemburg). Zaključno vezano uz najavljenju izmjenu Zakona o mirovinskom osiguranju, očekujemo da odustanete od ugradnje odredbe o naknadnoj procjeni učinaka nakon dvije godine jer takva obveza ne proizlazi iz Zakona o procjeni učinaka propisa (prethodno obrazloženo) kao i stoga što u tom slučaju izmjene ne bi bile istovjetne referendumskom pitanju inicijative 67 je previše. Također, sve prethodno navedeno upućuje kako je racionalno i odgovorno odustati od usvajanja izmjena „paketa“ od šest zakona u hitnom postupku, te kako je potrebno provesti prethodnu procjenu učinaka propisa i, prema potrebi, predvidjeti prijelazno razdoblje za primjenu za sve ili pojedine djelatnosti. Na kraju, pozivamo Vladu RH da se ozbiljno i odgovorno pozabavi održivošću mirovinskog sustava i adekvatnošću mirovina na način da zajedno sa socijalnim partnerima definira: - koje je mjere potrebno poduzeti (zakonodavne i nezakonodavne) i zašto (koji su očekivani mjerljivi učinci, minimalni i maksimalni) - na koji način te mjere utječu jedna na drugu te posebice kakav je očekivani utjecaj takvih mjera na funkcioniranje tržišta rada te - koje je pokazatelje potrebno utvrditi i na koji način ih pratiti kako bi se utvrdilo ostvaruju li se pozitivni učinci i na mirovinski sustav i na tržište rada.</p>	
<p>5 Davor Koleno</p>	<p>Ne slažem se sa ovim prijedlogom da se može raditi do 68 godina u školi. Gledam sada pojedine učitelje koji imaju 62 godine i imaju uvjete da idu u starosnu mirovinu ali ne žele, žele raditi do 65 godina samo zbog plaće, ali njihov rad je nikakav, učenici i roditelji se bune, a škola ih ne može prisiliti da idu u mirovinu jer ih Kolektivni ugovor štiti kao ličke medvjede. Mladi učitelji željni rada ne mogu se zaposliti, koji su i produktivniji, željni posla, a i jeftiniji za poslodavca jer nemaju staža kao radnici koji imaju 62 godine. Ako Vaš prijedlog prođe ovi mladi će učitelji biti prisiljeni otići van što je katastrofa za Hrvatsku, a kvaliteta nastave će biti nikakva. Moj prijedlog je da svi radnici u školi mogu raditi max. do 65 godina uz suglasnost ravnatelja. Napisao sam ovaj komentar makar znam kao i dosada da nećete uzimati primjedbe i prijedloge građana, da je ovo samo formalnost.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p> <p>U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, ovim Zakonom uređuju se nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, a što je u skladu s iskazanim interesom radnika za nastavljanjem rada u radnom odnosu.</p>
<p>6 Marija Legac</p>	<p>Mišljenja sam da je dobna granica od 65 godina previsoka za učitelje u osnovnim školama, a jedini motiv za rad iznad 65 godine istima je materijalne prirode. Za starije nastavnike rad s mladom djecom npr. u 1. razredu osnovne škole iziskuje veliki napor, tu je još i cjeloživotno učenje te tehnologija koja strelovitom</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Ovim izmjenama Zakona upravo se i omogućava radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života.</p> <p>Pri tome ističemo kako je procjena</p>

	<p>brzinom ide naprijed. Mislim da bi bilo bolje omogućiti mladima koji dolaze s fakulteta brzo zapošljavanje te stipendije studentima za zanimanja u obrazovanju (npr. prof . matematike) koja su deficitarna . Učiteljima treba omogućiti dostojanstven odlazak u mirovinu. Možda bi bilo potrebno napraviti kategorizaciju s obzirom na radno mjesto u obrazovanju i prema tome odrediti dobnu granicu za odlazak u mirovinu. Svakako omogućiti rad onima koji žele i osjećaju se sposobnima za rad iznad 65 godina , ali uz temeljnu provjeru radne sposobnosti.</p>	<p>radne sposobnosti već propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju I obrazovanju u osnovnoj I srednjoj školi.</p>
7	<p>Blazenka Bajic</p> <p>Mišljenja sam kako je dobna granica za odlazak u mirovinu sa 65 godina života realna te podržavam odlazak sa 65 godina. Potrebe za kadrom trebalo bi rješavati ugovorom o djelu uz uvjetovanje određenih kriterija: psiho-fizičko stanje, izvrsnost u didaktičkom i metodičkom oblikovanju i vođenju nastavnog procesa.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p> <p>Ovim izmjenama Zakona omogućava se radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, ako radnik školske ustanove želi, može otići u mirovinu sa 65 godina života.</p>
8	<p>Danijela Jurac</p> <p>Smatram da bi poput sveučilišnih profesora trebalo omogućiti i nastavnicima u čitavoj vertikali školstva da rade nakon 65. godine života ukoliko smatraju da su za to sposobni, te omogućiti i smanjenu satnicu ukoliko osoba nije u mogućnosti provoditi cjelokupnu nastavu. Trebalo bi pratiti napredovanje osobe, stručno usavršavanje i uspjeh u radu.</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Ovim izmjenama Zakona upravo se i omogućava radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Vezano uz umanjenje satnice napominjemo kako je Kolektivnim ugovorima za zaposlenike u osnovnoškolskim kao i u srednjoškolskim ustanovama već ugovorena mogućnost umanjenja radne obveze učiteljima/nastavnicima s 30 i više godina rada.</p>
9	<p>Svjetlana Bebić</p> <p>Potrebno je pogledati i tu djecu koja pohađaju škole i dati im kvalitetu, pri tome ne smatram da starije osobe nisu dovoljno kvalitetne, one posjeduju i određeno iskustvo, zato smatram ako se već osjećaju da bi mogli raditi trebalo bi im omogućiti radno mjesto sa savjetničkom ulogom, dakle mjesto u nekim komisijama ili zadaću dijeljenja primjera dobre prakse.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p>
10	<p>IVANA KOZIĆ</p> <p>s obzirom da je u Hrvatskoj sve manje i manje stanovnika i sve manje djece, smatram kako ovo nije dobar prijedlog. Nije mi jasno gdje bi trebali raditi svi ti mladi koji sada završavaju filozofski fakultet i učiteljsku školu. 65 godina je sasvim u redu dobna granica do koje treba raditi i onda umirovljenicima</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p> <p>U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, ovim Zakonom uređuju se nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, a što je u</p>

	omogućiti dovoljnu mirovinu s kojom neće imati potrebu vraćati se na tržište rada, a omogućiti mladima da rade, a ne da napuštaju našu državu, tražeći bolje uvjete i mogućnosti van ove države.	skladu s iskazanim interesom radnika za nastavljajem rada u radnom odnosu.
11	<p>Nataša Šantić</p> <p>Smatram da je dobna granica od 65 godina maksimum do kada nastavnici trebaju raditi u razredu u redovnoj nastavi. Čovjek se tijekom godina "istroši", godine ga svakako učine osjetljivim. No, slažem se s idejom poticanja na što dulji ostanak u svijetu rada za one koji mogu i žele raditi nakon 65. godine. To bi se u sustavu obrazovanja moglo urediti na način da osoba provodi neke aktivnosti za koje ima afinitete, npr. 4-8 sati tjedno za rad u projektima, dopunskoj, dodatnoj ili fakultativnoj nastavi. Te osobe mogu svojim iskustvom dati veliki doprinos unaprjeđenju rada škole, pomoći mladim kolegama u različitim aktivnostima ...Naravno, u skladu s individualnim sposobnostima i mogućnostima, zdravstvenom stanju, ali i potrebama škole. Taj rad treba honorirati.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p> <p>U svrhu rješavanja problema u odnosima na tržištu rada i potrebe za jačanjem održivosti sustava socijalne sigurnosti, ovim Zakonom uređuju se nove mogućnosti za zadržavanje i produljenje radnog odnosa, a što je u skladu s iskazanim interesom radnika za nastavljajem rada u radnom odnosu.</p>
12	<p>Sanja Skrabić</p> <p>Smatram da treba omogućiti odgojno obrazovnim djelatnicima koji to žele i osjećaju se sposobnima rad i nakon 65. godine. Naravno trebalo bi uzeti u obzir spremnost na edukacije i praćenje promjena u učenju i poučavanju.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru.</p> <p>Napominjemo da, sukladno zakonskim propisima, svi odgojno-obrazovni radnici imaju pravo i obvezu trajno se stručno usavršavati i osposobljavati.</p>
13	<p>Igor Soldić</p> <p>Svaki put kada se mijenjaju neki pravilnici koji su vezani za ovaj Zakon, odgovor je kako je prvo potrebno promijeniti Zakon o odgoju i obrazovanju. Ovo je već treća izmjena Zakona o odgoju i obrazovanju u protekle dvije godine, a određene stvari se nisu pokušale promijeniti kao: - pedagoške mjere se ne trebaju automatski brisati na kraju godine - povećanje broja sati za razrednika</p>	<p>Primljeno na znanje</p> <p>Ovim izmjenama Zakona mijenjaju se isključivo odredbe koje se odnose na prestanak radnog odnosa zaposlenika u školskim ustanovama. O navedenom će se voditi računa pri donošenju novih zakonskih ili podzakonskih propisa ili njihovih izmjena.</p>
14	<p>Tatjana Bandera-Mrakovčić</p> <p>II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE PROISTEĆI DONOŠENJEM ZAKONA</p> <p>Svakako treba omogućiti radniku koji to želi, a uz suglasnost Školskog odbora, rad do 68 godine. Već je veliki nedostatak pojedinih nastavnih kadrova u osnovnim školama, a posebice u srednjim strukovnim školama. Apsurd je da učitelji/nastavnici koji žele raditi do pola radnog vremena temeljem postojećeg Zakona o radu to pravo ne mogu realizirati temeljem važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju. Nedostatak kadrova je</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru</p>

	u većini nastavnih predmeta.	
15	<p>Julija Dujić II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE PROISTEĆI DONOŠENJEM ZAKONA Htjela bih se osvrnuti na onu prvu rečenicu da je na domaćem tržištu obilježen manjak radne snage....a ne ulazeći u problematiku zašto je to tako osvrnuti ću se samo na osnovnoškolsko obrazovanje gdje taj podatak ne bi bio točan, bar ne za sva područja npr. broj budućih nastavnika razredne nastave je već odavno pre veliki (godišnje ih sa fakulteta izađe veliki broj a definitivno ih tako veliki broj ne ide u mirovinu). Lijepo je omogućiti rad i poslije 65. godine ali baš ne znam može li se to urediti za sve djelatnosti.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Ovim izmjenama Zakona omogućava se radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, navedena izmjena ne predstavlja pravilo već iznimku, a radnik koji ne želi raditi do 68 godina, kao i do sada može raskinuti radni odnos, sporazumnim prestankom ugovora o radu ili otkazivanjem prema važećim odredbama Zakona o radu. Vezano uz eventualna suficitarna/deficitarna zanimanja, napominjemo kako podaci o navedenom nisu i ne mogu jednaki za sve županije RH jer ovise o regionalnim ili lokalnim potrebama, no nastojanja oko postizanja ravnoteže upisnih kvota s potrebama tržišta rada i dalje će biti predmet dijaloga i rada ovoga Ministarstva.</p>
16	<p>Kata Dvorneković OBRAZLOŽENJE Slažem se s prijedlogom Zakona da bi odgojno obrazovni radnici trebali raditi i nakon 65.-e godine života ukoliko se osjećaju sposobni za rad. No, mislim da bi nakon 65.-e godine trebali svake godine ići na testiranje ili neke provjere radne sposobnosti, a da njihov rad ne utječe na zapošljavanje mladih.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Procjena radne sposobnosti već je propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
17	<p>DINKA ŽULIĆ OBRAZLOŽENJE Podržavam prijedlog da se omogući rad poslije navršene 65.godine (s time da bi onda ostvarili pravo na punu mirovinu) onima koji to žele i mogu. Ali svakako uz procjenu radne sposobnosti i pristanak poslodavca.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Napominjemo kako je Procjena radne sposobnosti već propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
18	<p>Brigita Jurić-Katunić OBRAZLOŽENJE Nakon 65. godine života trebalo bi provesti psiho fizičku procjenu odgojno obrazovnih radnika koji žele nastaviti raditi. Omogućiti prilagodbu satnice (smanjena satnica na pola) do 68. godine života ako je to želja odgojno obrazovnog radnika, jer nisu isti uvjeti rada u svim školama isti i ne može se sve djelatnike jednako tretirati. Što je s učiteljicama, nastavnicima TZK koji trebaju pokazati vježbe ili asistirati učenicima prilikom izvođenja istih?... Omogućiti odlazak u</p>	<p>Primljeno na znanje Ovim izmjenama Zakona upravo se i omogućava radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, ako radnik školske ustanove želi, može otići u mirovinu sa 65 godina života. Pri tome ističemo kako je procjena radne sposobnosti već propisana člankom 113. važećeg Zakona o</p>

	<p>punopravnu mirovinu odojno obrazovnim radnicima koji ne mogu raditi s djecom nakon 65. godine. Potrebna je svakako procjena, individualni pristup te uzeti u obzir želju radnika za ostanak na radnom mjestu ili odlazak u mirovinu!</p>	<p>odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi. Također, vezano uz umanjene satnice, napominjemo kako je Kolektivnim ugovorima za zaposlenike u osnovnoškolskim kao i u srednjoškolskim ustanovama već ugovorena mogućnost umanjena radne obveze učiteljima/nastavnicima s 30 i više godina rada.</p>
19	<p>Tatjana Bandera-Mrakovčić OBRAZLOŽENJE Nejasan mi je članak. Znači li da će do 68 godina moći raditi samo radnici koji nemaju 15 godina mirovinskog staža? To je apsurd i diskriminacija. Što će biti ako i s 68 godina ne budu imali 15 godina staža?</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Navedenom zakonskom odredbom propisana je iznimka od Zakonom o radu propisanih načina prestanka radnog odnosa, na način da, između ostaloga, radni odnos radnika školskih ustanova prestaje kada navrš 68 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Dakle, za nastavak radnog odnosa do 68 godine života nije uvjet određeni broj godina mirovinskog staža, već je određeni mirovinski staž uvjet za prestanak radnog odnosa.</p>
20	<p>Igor Soldić OBRAZLOŽENJE Radnik nakon navršenih 65 godina bi trebao proći neki oblik procjene psihofizičkih sposobnosti za daljnji rad.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Napominjemo kako je Procjena radne sposobnosti već propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
21	<p>Jasna Vidmar OBRAZLOŽENJE Kolegama koji su sposobni i žele raditi do 68. godine života, treba im se isto omogućiti. Također bi trebalo pravno jasnije odrediti što je sa onima koji imaju više od 40 godina staža.</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Navedenom zakonskom odredbom propisan je iznimka od Zakonom o radu propisanih načina prestanka radnog odnosa, na način da, između ostaloga, radni odnos radnika školskih ustanova prestaje kada navrš 68 godina života i 15 godina mirovinskog staža.</p>
22	<p>Silvana Vulas OBRAZLOŽENJE Najviše me zaokuplja ta brojka od 15 minimalnih godina staža. Naravno da su preinake potrebne kako se mijenja tržište rada, te podržavam produljenje radnog vijeka na 68 godina. Poznajem osobno nekoliko kolega koji su bili voljni i sposobni čak i bez naknade raditi u školi (samo sa dohotkom od mirovine) da je takvo što</p>	<p>Zahvaljujemo na komentaru Ovim odredbama Zakona uređuje se jedan od načina prestanka radnog odnosa u školskim ustanovama na način da radni odnos, između ostaloga prestaje kada radnik školske ustanova navrš 68 godina života i 15</p>

	<p>moguće. Nekako mi nedostaje uređenje prava za one koji imaju 40 godina staža . Svakog kolegu koji je toliko vremena proveo aktivno u razredu iznimno cijenim .</p>	<p>godina mirovinskog staža. Dio odredbe koji se odnosi na mirovinski staž nije mijenjan u odnosu na važeće odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
23	<p>Jasmina Štefan OBRAZLOŽENJE U prijedlogu članka 112 nedostaje oznaka stavka 1. Ako prijedlog zakona ima za cilj održivost socijalne sigurnosti i mogućnost rada osobama starijim od 65 godina, nakon ispunjenja 65 godine trebalo bi omogućiti isplatu otpremnine bez obzira na mogućnost rada do 68 godine.</p>	<p>Primljeno na znanje Napominjemo kako isplata otpremnine nije predmet ovih izmjena Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
24	<p>Anita Žugaj ODREDBE ZAKONA O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI KOJE SE MIJENJAJU Inicijativa 67 je previše postigla je uspjeh, a mi u školi ćemo raditi dok napunimo 68? Je li netko pokušao istražiti koliko kolega starijih od 60 se uključilo u Školu za život i edukacije na Loomen-u? Nemam ništa protiv da se omogući rad starijima od 65, ako to žele, uz obveznu provjeru psihofizičkih sposobnosti za rad s djecom i dokazivanje izvrsnosti u radu. Iskustvo starijih kolega uvijek je dobrodošlo, ali ne na način da zauzimaju radna mjesta mladim učiteljima koji su primorani raditi slabije plaćene poslove ili otići u inozemstvo. U mojoj županiji nema nezaposlenih učitelja u evidenciji HZZ-a. Naravno da nema kada su zaposleni kao pomoćnici u nastavi (s plaćom manjom od 3000 kn)! Kada će oni skupiti godine radnog staža s radnim vremenom od 20 sati tjedno? Nagli porast broja zaposlenih umirovljenika samo je trenutni hit, ljudi žele isprobati nešto novo, ali i odraz ekonomske situacije. Bilo bi vrijedno istražiti koliko ljudi želi raditi poslije navršenih 65 kada bi visina mirovine bila dostatna za dostojanstven život. Uostalom, građani su se izjasnili kroz prvospomenutu Inicijativu. A mislim da ne griješim ako tvrdim da su i odgojno- obrazovni djelatnici građani ove države i da je glas Inicijative i njihov glas: 67 je previše, a 68 je više nego previše!</p>	<p>Primljeno na znanje Ovim izmjenama Zakona omogućava se radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, ako radnik školske ustanove želi, može otići u mirovinu sa 65 godina života. Pri tome ističemo kako je procjena radne sposobnosti već propisana člankom 113. važećeg Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.</p>
25	<p>Radmila Brigljević ODREDBE ZAKONA O ODGOJU I OBRAZOVANJU U OSNOVNOJ I SREDNJOJ ŠKOLI KOJE SE MIJENJAJU Smatram da možda treba ostaviti na volju radniku da izabere želi li u mirovinu sa 65 ,odnosno da može produžiti raditi još neko vrijeme ako je zdrav.</p>	<p>Primljeno na znanje Ovim izmjenama Zakona upravo se i omogućava radnicima školskih ustanova da, ako žele, nastave raditi i nakon 65 godine života. Dakle, ako radnik školske ustanove želi, može otići u mirovinu sa 65 godina života.</p>