

DUGOSELSKI KOMUNALNI I PODUZETNIČKI CENTAR d.o.o.

PRAVILNIK O RADU

lipanj 2023. godine

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14,127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 12. Odluke o osnivanju Dugoselskog poduzetničkog centra d.o.o. - za usluge poticanja poduzetnika ("Službeni glasnik Grada Dugog Sela", broj 1/03 i 05/11) i članka 20. Izjave o osnivanju trgovačkog društva od 7. lipnja 2018. godine, direktor trgovačkog društva Dugoselski komunalni i poduzetnički centar d.o.o., dana 03. srpnja 2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu trgovačkog društva Dugoselski komunalni i poduzetnički centar d.o.o. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, prava, obveze i odgovornosti radnika iz radnog odnosa, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava radnika, a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje odmora i dopusta,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- ostali novčani i nenovčani primici radnika,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- zaštita od diskriminacije,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- prestanak radnog odnosa,
- zabrana natjecanja,
- poslovna tajna.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređeni ugovorom o radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na pripravnike kao i na volontere.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih podzakonskih propisa te drugih općih akata trgovačkog društva Dugoselski komunalni i poduzetnički centar d.o.o. (u daljnjem tekstu: trgovačko društvo).

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, a prema nalogima i uputama direktora, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese trgovačkog društva i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon), podzakonskim propisima, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima trgovačkog društva.

Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se trgovačko društvo Dugoselski komunalni i poduzetnički centar d.o.o. sa sjedištem u Dugom Selu, Antuna Mihanovića 1.

Pod pojmom „radnik“ podrazumijevaju se radnici zaposleni kod Poslodavca.

Pod pojmom „Vlasnik“ podrazumijeva se Grad Dugo Selo.

Članak 4.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, podzakonskim propisima i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim radnim mjestima propisane Zakonom, podzakonskim propisima, Sistematizacijom radnih mjesta u trgovačkom društvu, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima trgovačkog društva.

Sistematizaciju radnih mjesta donosi direktor trgovačkog društva uz suglasnost Skupštine društva.

Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi direktor sukladno godišnjem planu i programu rada.

Potreba zapošljavanja iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se isključivo ukoliko su u financijskom planu trgovačkog društva osigurana sredstva za zapošljavanje.

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje direktora obavlja se na način i po postupku utvrđenom zakonom, aktom o osnivanju trgovačkog društva i drugim općim aktima trgovačkog društva.

Ugovor o obavljanju poslova člana uprave - direktora potpisuje Skupština društva.

Ugovorom se mogu urediti posebna prava člana uprave - direktora.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sve sastojke propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu potpisuje direktor trgovačkog društva.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.

Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale opće akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu ugovor će se otkazati sa danom početka rada.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom ili ovim Pravilnikom drugačije određeno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovara se probni rad u trajanju do 3 mjeseca.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Odluku o dužini trajanja probnog rada donosi direktor ovisno o složenosti poslova određenog radnog mjesta.

Probni rad radnika prati i ocjenjuje voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj je radnik raspoređen.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

Poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika.

Provjera iz stavka 1. ovog članka obavlja se temeljem intervjua, testiranja ili provjerom praktičnih znanja.

Provjeru obavlja Povjerenstvo za provedbu postupka za zasnivanje radnog odnosa u sastavu tri člana koje imenuje direktor trgovačkog društva.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 12.

Poslodavac je dužan prije sklapanja ugovora o radu radnika uputiti na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Poslodavac.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada **mora** uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnik se **može** uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 13.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati.

Prilikom promjene odnosno uvođenja novog načina ili organizacije rada Poslodavac je dužan sukladno potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 14.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti u statusu pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se u pravilu na određeno vrijeme.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad obavlja Povjerenstvo za provedbu postupka za zasnivanje radnog odnosa u sastavu tri člana koje imenuje direktor trgovačkog društva.

Povjerenstvo iz stavka 3. ovog članka je dužno 15 dana prije završetka pripravničkog staža izvijestiti direktora te pripravnika o zasnivanju radnog odnosa i osposobljavanju pripravnika za samostalan rad.

U pogledu otkaza pripravniku primjenjuju se odredbe članka 9. ovog Pravilnika.

Članak 15.

Radnici su obvezni Društvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Društvu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Društvo će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Članak 16.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijskom – komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega sr takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao samostalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrdom o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, odnosno radu na daljinu, mora sadržavati i dodatne podatke koji su određeni Zakonom.

III. RADNO VRIJEME

Članak 17.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Direktor posebnom odlukom može odrediti 7 radnih dana i vrijeme trajanja rada radnika te dane tjednog odmora za svakog radnika.

Direktor će posebnom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s rada.

Članak 18.

Na poslovima koji su temeljem posebnog propisa određeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Članak 19.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kada je organiziran rad u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Članak 20.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se sukladno potrebama organizacije rada kod Poslodavca, o čemu odlučuje direktor.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje direktor.

Radnici s nepunim radnim vremenom razmjerno ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u svezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 21.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje direktor.

Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

U razdoblju u kojem preraspodijeljeno vrijeme traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ono, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Radnik koji u preraspodjeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodjeljenom punom ili nepunom radnom vremenu, samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 22.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev direktora mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi Uprava – direktor.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, može se odrediti prekovremeni rad samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 23.

Radnik koji je zaposleni i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Članak 24.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnik kojem se prema propisu o

mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 25.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Direktor će posebnom odlukom utvrditi vrijeme dnevnog odmora.

DNEVNI ODMOR

Članak 26.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 27.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Tjedni odmor radnik koristi u pravilu nedjeljom.

Dane tjednog odmora posebnom odlukom određuje direktor.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora kojega će koristiti naknadno prema odluci direktora.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 28.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, ali ne više od 30 dana, uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima u daljnjim odredbama ovoga Pravilnika.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

Članak 29.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog članku 18. ovoga Pravilnika uvećava se tako da se na osnovni broj dana (20) dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 2 do 5 godina 2 radna dana,
- od 5 do 10 godina 3 radna dana,
- od 10 do 15 godina 4 radna dana,
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana,
- od 20 do 25 godina 6 radnih dana,
- od 25 do 30 godina 7 radnih dana,
- preko 30 godina 8 radnih dana.

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - 5 radnih dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - 4 radna dana
- poslovi SSS i ostali - 3 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom - 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju - 3 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

d) prema uvjetima rada:

- za rad u smjenama - 1 radni dan

Članak 30.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 31.

Radnik koji sklopi prvi ugovor o radu sa Poslodavcem ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 32.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika,
- 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se ukupni dani godišnjeg odmora koje bi radnik ostvario da je ispunio uvjet za puni godišnji odmor podijeli sa 12 i pomnoži sa brojem mjeseci koliko je radnik radio.

Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka pola mjeseca se zaokružuje na puni mjesec a izračun broja dana decimalno, ukoliko je veći od pola, se zaokružuje na cijelo.

Članak 33.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome pisano izvijesti direktora najkasnije dva dana prije korištenja.

Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenog ugovorom o radu, ili ovim Pravilnikom.

Članak 35.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora temeljem članka 29. ovog Pravilnika.

Članak 36.

Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi direktor uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanja djelatnosti Poslodavca.

U rješenju iz stavka 1. ovog članka moraju biti utvrđene pojedinačne osnove za broj dana godišnjeg odmora iz članka 26. ovog Pravilnika te ukupan broj dana godišnjeg odmora.

Članak 37.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi direktor najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su prouzročeni radniku odgodom ili prekidom godišnjeg odmora.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUST

Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka - 5 radnih dana,
- rođenje djeteta - 3 radna dana,
- smrti člana uže obitelji - 3 radna dana,
- smrti djeda, bake i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog druga - 1 radni dan,
- selidbe u istome mjestu stanovanja - 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana,
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana,
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu - 3 radna dana,
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita - 3 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članom uže obitelji u smislu Zakona o radu smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka podstavka 1., 2., 5. i 6., koji bi bio veći od 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju koje je obuhvaćeno djelatnostima Poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svako davanje krvi.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi u dogovoru s Poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 39.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 40.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- do 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj;
- do 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima;
- do 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Članak 41.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;
- izgradnja ili popravak stambenog prostora;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta, radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 7. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 42.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta iz članka 37. i 38. ovog Pravilnika radniku obvezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

Članak 43.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla **jedan dan** u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 44.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.

Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća radnika.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;
- povećanja plaće po osnovi dodatka za posebno otežane uvjete rada;
- dodatka za uspješnost na radu; stimulativni dio plaće,
- druga uvećanja sukladno ovom Pravilniku.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 45.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje odlukom Skupština društva.

Članak 46.

Plaća se isplaćuje unatrag jednom mjesečno, do 15-tog u mjesecu, za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan na zahtjev vjerovnika, ovrhovoditelja, suda odnosno radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, obveza uzdržavanja i slično).

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću od 22 sata do 06 sati 50 %
- za sate prekovremenog rada 50-100%
- za sate rada subotom 50%
- za sate rada nedjeljom 100%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 150 %

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

Vrijednost sata prekovremenog rada radnika utvrđuje se primjenom prosječnog mjesečnog fonda tog mjeseca.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Svi radnici, neovisno o rasporedu radnog vremena imaju pravo na naknadu plaće za blagdane i zakonom predviđene neradne dane samo ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nisu morali raditi.

Ako blagdan ili zakonom utvrđen neradni dan pada u dane tjednog odmora (kada službenik ili namještenik inače ne bi radio po rasporedu radnog vremena) radnik nema pravo na naknadu plaće.

Ako radnik radi u dane blagdana ili zakonom utvrđene neradne dane, nema pravo na naknadu plaće, već ostvaruje pravo na plaću za redovan rad uvećanu za 150% za rad u dane blagdana ili zakonom utvrđenog neradnog dana.

Članak 48.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Članak 49.

Naknada plaće u svim slučajevima iz članka 44. ovoga Pravilnika utvrđuje se u visini osnovne plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 50.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 70% od njegove osnovne plaće

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročeno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Članak 51.

Za vrijeme trajanja pripravništva pripravnik ima pravo na 80 % plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti poslova njegove stručne spreme.

Članak 52.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za uspješnost na radu.

Kriteriji, uvjeti i način ostvarivanja prava na dodatak za uspješnost na radu uređuju se posebnim Pravilnikom kojeg donosi direktor.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 53.

Radnik ima pravo na dodatak za prehranu u neoporezivom iznosu sukladno posebnom propisu.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se mjesečno razmjerno danima koliko je radnik u tom mjesecu radio.

Članak 54.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu sukladno posebnim propisima.

Članak 55.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- a) smrti radnika

- b) smrti člana uže obitelji
- c) nastanka teške invalidnosti
- d) bolovanja u trajanju dužem od 90 dana.

Solidarna pomoć isplaćuje se u visini neoporezive svote određene Pravilnikom o porezu na dohodak ili drugim odgovarajućim propisom.

Članak 56.

Poslodavac može radniku isplatiti jubilarnu nagradu za višegodišnji neprekidni rad kod poslodavca u visini neoporezive svote određene Pravilnikom o porezu na dohodak ili drugim odgovarajućim propisom:

- za 10 godina radnog staža
- za 15 godina radnog staža
- za 20 godina radnog staža
- za 25 godina radnog staža
- za 30 godina radnog staža
- za 35 godina radnog staža
- za 40 godina radnog staža

Pravo na jubilarnu nagradu, ukoliko je poslodavac odlučio dati, radnik stječe navršanjem godina rada iz stavka 1. ovog članka.

Neprekidni rad kod ovog poslodavca smatra se i rad kod poslodavca kojem je DUGOSELSKI KOMUNALNI I PODUZETNIČKI CENTAR d.o.o. pravni sljednik.

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjесnim i međumjesnim prijevozom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, roditeljskog ili roditeljskog dopusta odnosno privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz nego osobni automobil.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Članak 58.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicu;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

Na pitanja iznosa dnevnicu te ostala pitanja u vezi prava na dnevnicu i ostale naknade po osnovi službenog putovanja u zemlji i inozemstvu primjenjuju se odredbe posebnog propisa.

Članak 59.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr..

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminaru, sudjelovanje na konferencijama a u svezi s djelatnosti poslodavca.

Po povratku sa službenog putovanja radnik je obvezan roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

Članak 60.

Ako radnik obavlja poslove za Poslodavca izvan mjesta svog prebivališta i izvan mjesta sjedišta Poslodavca duže od 15 dana Poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini propisanoj posebnim propisom.

Ako Poslodavac na vlastiti trošak osigura radniku smještaj i troškove prehrane na terenu terenski dodatak se smanjuje za iznos troškova smještaja i prehrane.

Članak 61.

Radnik ima pravo na isplatu naknade za korištenje privatnog vozila u službene svrhe sukladno posebnom propisu.

Radnik ima pravo i na druge stvarne troškove (cestarina, tunelarina, trošak parkiranja i slično) koje je imao temeljem prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 62.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja.

Članak 63.

Radniku se mogu isplatiti potpore i darovi koje uređuju propisi o oporezivanju dohotka u svotama koje su neoporezive (npr. božićnice, dar djetetu, naknade za godišnji odmor i slično) ako to poslodavcu dopuštaju financijske mogućnosti, odnosno na osnovi posebne odluke Poslodavca.

Članak 64.

Radnici imaju pravo na sistematski pregled jednom godišnje do visine utvrđene odlukom direktora a sukladno raspoloživim sredstvima.

VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU

Članak 65.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlja radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 66.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu sa osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Radnik je obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.

Poslodavac je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad, te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika iz ovoga članka regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu kojeg donosi Poslodavac.

Članak 67.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u kontakt.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 68.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava je teška povreda radne obveze i može biti razlog za izvanredni otkaz.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 69.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je posebnom odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima službenici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo Poslodavcu ili osobi koja je posebnom odlukom Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva službenika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad,

pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije bilo povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovog članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva službenika su tajni.

Pored poslodavca, osoba koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika je voditelj organizacijske jedinice, odnosno poslovođa ili referent za kadrovske poslove, odnosno druga osoba ovlaštena od strane Uprave – direktora.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, poslodavac će uznemiravatelju dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 70.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda

Članak 71.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 72.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to postoji opravdani razlog, i to u slučajevima:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 73.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima u trgovačkom društvu.

Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku ne smije na istim poslovima zaposliti drugog radnika šest mjeseci.

Ako nastane potreba za zapošljavanjem, prije isteka roka iz stavka 6. ovog članka, zbog obavljanja istih poslova poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 74.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 75.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika direktor je obavezan prethodno pisanim putem upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetan skrivljenim ponašanjem radnika).

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka Poslodavac nije dužan dati ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 76.

Obveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa Poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 77.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu:

- za vrijeme trudnoće,
- za vrijeme korištenja porodiljnog dopusta,
- za vrijeme korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu zbog roditelja odnosno posvojitelja,
- korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju,

Ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovog članka ne može se otkazati u roku od 15 dana nakon prestanka trudnoće odnosno nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. ovog članka.

Okolnosti iz stavka 1. i stavka 3. ovog članka ne sprečavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 78.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati redovito samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 79.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti radniku.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 80.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radniku u slučajevima utvrđenim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se zakonski otkazni rokovi.

Članak 81.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 82.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 83.

Svakom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina pod uvjetima i u visini utvrđenoj zakonom.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 84.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati ostvarenje toga prava.

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka se podnosi direktoru.

Ako direktor u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je zakonom, podzakonskim propisom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbе ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 85.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor u pisanom obliku.

Odluka koja se uručuje radniku mora sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili odredbu da je odluka konačna.

Odluke o otkazu i ostale odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka odluke i u slučaju kada radnik nije Poslodavcu dostavio svoju potpunu i točnu adresu, dostava pismena radniku izvršit će se na oglasnoj ploči Poslodavca.

Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od 8 (osam) dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 86.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 87.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava, odnosno posebnim propisima iz područja zaštite na radu.

Članak 88.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan ju je naknaditi.

Direktor će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10 % od bruto plaće radnika za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je šteta nastala.

Ako je šteta mnogo veća od iznosa iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa štete.

XII. LAKE I TEŠKE POVREDE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 89.

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neopravdani izostanak s rada 1 radni dan,
- učestalo kašnjenje na posao,
- neobavješćavanje nadređenog o nemogućnosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
- neizvršavanje radnih obveza u manjem obimu i manjoj kvaliteti od uobičajene,
- manja šteta na sredstvima rada nastala krivnjom radnika

O povredama iz stavka 1. ovog članka odlučuje direktor na prijedlog nadređenog radnika radniku koji je počinio povredu.

Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći kazne:

1. pisana opomena
2. pisana opomena objavljena na oglasnoj ploči
3. novčana kazna u visini 10 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena

Članak 90.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- tjelesni napad na drugog radnika,
- neizvršavanje radnih obveza u većem obimu i najmanjoj mogućoj kvaliteti,
- neopravdani izostanak s rada od 2 do 4 dana uzastopno,
- nedolazak na posao na dan određen ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- počinjenje kaznenog djela,

- odbijanje izvršenja zakonitog radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- krađa alata, materijala, sirovina, dokumenata u vlasništvu Poslodavca,
- ilegalno unošenje potrošača u sustav potrošača,
- snimanje drugih radnika (video i audio) za vrijeme radnog vremena

Za teške povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći kazne:

1. novčana kazna u visini 20 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena
2. premještaj na drugo radno mjesto niže složenosti poslova,
3. izvanredni otkaz ugovora o radu

Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede iz radnog odnosa ne mogu iznositi više od 50 % ukupne isplaćene plaće radniku u tom mjesecu.

Kazna premještaja na radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto.

Radniku se obvezno izriče kazna prestanka radnog odnosa odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu ako bude proglašen krivim za tešku povredu obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. alineja 6., 7., 10., 11. i 12. ovog članka.

Članak 91.

Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede iz radnog odnosa zastarijeva u roku od 3 mjeseca od dana saznanja za počinjenje povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od 6 mjeseci od dana kad je povreda počinjena.

Ako u roku od 6 mjeseci od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka postupak se obustavlja.

Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede iz radnog odnosa zastarijeva u roku od 1 godine od dana saznanja za počinjenje povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od 2 godine od dana kad je povreda počinjena.

Ako u roku od 2 godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka postupak se obustavlja.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 92.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je saznao za sklapanje posla, odnosno u roku od 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavca.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 93.

Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene osobno ili od strane treće osobe povezane s radnikom.

Članak 94.

Obveze koje proizlaze za radnike u pogledu čuvanja poslovnih tajni, odnosno drugih oblika povjerljivih podataka a navedene su u ovome Pravilniku o radu, nisu primjenjive ako:

- a) je za vrijeme objave od strane radnika u podatak postao dostupan javnosti na dopušten način, a ne protupravnom radnjom od strane radnika,
- b) je po zahtjevu suda, odnosno drugih nadležnih državnih i javnopravnih tijela, u zakonom propisanom postupku zatražen podatak/informacija, a radnik je postupao zakonito i u skladu sa ugovorom o radu i aktima Poslodavca, uz obvezu radnika da bez odgode obavijesti Poslodavca o izvršenim radnjama i dostavljenim podacima, odnosno informacijama,
- c) je podatak ili informacija odobren za objavu od strane Poslodavca.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 96.

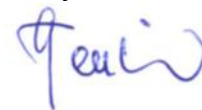
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 023-05/20-01/04, URBROJ: 238/07-27-21-2 od 01. lipnja 2021. godine.

Članak 97.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 023-05/20-01/4
URBROJ: 238-07-27/01-23-3
Dugo Selo, 26. lipnja 2023. godine

DIREKTOR
Tadija Penić, dipl.ing.



**DUGOSELSKI KOMUNALNI
I PODUZETNIČKI CENTAR d.o.o.**
Dugo Selo, A. Mihanovića 1