

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), te članka 41. stavka 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97 i 107/07 i 94/13, 98/19) i članka 58. Statuta Dječjeg vrtića „Mačak u čizmama“, Upravno vijeće Dječjeg vrtića „Mačak u čizmama“, Kvintička 82-84, 10 000 Zagreb, OIB: 03437554125 (u daljnjem tekstu: poslodavac), uz suglasnost osnivača Udruga „Dijete i More“, OIB 96368253409, na sjednici održanoj dana 29.11.2019. godine

donijelo je sljedeći:

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- 1.1. Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaća, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.
- 1.2. Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu.
- 1.3. Ukoliko pojedina pitanja iz radnog odnosa nisu rješena ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu primjenjuju se odredbe pozitivnih pravnih propisa.
- 1.4. Ovaj Pravilnik o radu primjenjuje se kao integralni dio ugovora o radu osim ako se ugovorom o radu pojedina pitanja nisu drugačije rješena u kojem slučaju vrijede odredbe ugovora o radu.

Članak 2.

- 2.1. Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- 4.1. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- 4.2. Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s Godišnjim planom i programom rada poslodavca.

- 4.3. Kada se pokaže potreba za zapošljavanjem radnika, poslodavac objavljuje natječaj radi zapošljavanja radnika na određeno radno mjesto ili u slučaju kada obavljanje poslova ne trpi odgodu poslodavac može sklopiti ugovor o radu s određenim radnikom bez objavljivanja natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, ali ne duže od 60 dana ili kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana.
- 4.4. Odluku o izboru između prijavljenih kandidata putem natječaja te sklapanje ugovora o radu vrši tijelo poslodavca ovlašteno Statutom.

Članak 5.

- 5.1. Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 5.2. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Obveza poslodavca iz ovog članka ne oslobađa radnika odgovornosti iz članka 5.1.
- 5.3. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi poslodavac.

Članak 6.

- 6.1. Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca.

PROBNI RAD

Članak 7.

- 7.1. Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u određenom trajanju.
- 7.2. Ukoliko ugovorom o radu trajanje probnog rada nije drugačije određeno probni rad traje 6 mjeseci.
- 7.3. Tijekom probnog rada, svakog 1. radnog tjedna u tekućem mjesecu poslodavac može obaviti procjenu rada radnika tijekom proteklog mjeseca odnosno proteklih mjeseci i ocijeniti njegov rad pozitivnom ili negativnom ocjenom. Ukoliko rad radnika bude ocijenjen negativnom ocjenom, poslodavac je ovlašten otkazati radniku radni odnos i to bez ikakvih dodatnih obavještenja ili obrazloženja.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 8.

- 8.1. Poslodavac će, u skladu sa svojim mogućnostima, omogućiti radniku, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom ukoliko nisu rješena ugovorom o radu.

RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 9.

- 9.1. Ugovorom o radu utvrđuje se da li radnik radi puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 9.2. Poslodavac može naložiti prekovremeni rad u skladu s pozitivnim pravnim propisima.
- 9.3. Raspored i trajanje radnog vremena, vrstu i narav radnih aktivnosti, dežurstva radnika u neradne dane, određuje poslodavac svojom odlukom. Nedjelja i subota su, osim ukoliko opseg posla organizacija rada to ne zahtjeva, odnosno ukoliko drugačije nije određeno odlukom poslodavca, u načelu neradni dani. Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada, radno vrijeme se može preraspodjeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, sukladno pozitivnim pravnim propisima.

Članak 10.

- 10.1. Radnici koji rade najmanje 6 sati tjedno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- 10.2. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 11.

- 11.1. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- 11.2. Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.
- 11.3. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno slijedi.

Članak 12.

- 12.1. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. U godišnji odmor ubrajaju se pet radnih dana tjedno.
- 12.3. Plan i raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom poslodavca.
- 12.4. Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 13.

- 13.1. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe radnika (npr: sklapanje braka, smrt roditelja i člana uže obitelji, preseljenje itd.)
- 13.2. Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe poslodavca.
- 13.3. Radniku se može odobriti plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog usavršavanja u skladu s ugovorom o školovanju/stručnom osposobljavanju sklopljenim između poslodavca i radnika kojim se uređuju uvjeti korištenja, trajanje i eventualna naknada. Uvjeti korištenja dopusta uređuju se Ugovorom o školovanju/stručnom osposobljavanju sklopljenim između poslodavca i radnika.
- 13.4. Odluku o pravu korištenja plaćenog i neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 14.

- 14.1. Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- 14.2. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju i/ili uvjetima rada koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 15.

- 15.1. Radnik je suglasan da poslodavac prikuplja, obrađuje i prema potrebi dostavlja trećima, osobne podatke o radniku, koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada i/ili čije je prikupljanje nužno radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

15.2. Poslodavac ili osoba koju on za to posebno opunomoći će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati podatke:

- adresi prebivališta, odnosno boravišta te uvjetima stanovanja;
- stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima;
- dosadašnjem zaposlenju i trajanju radnog odnosa;
- korištenju prava iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja (i za članove obitelji koje radnik uzdržava);
- o kaznenoj osuđivanosti i vođenju kaznenih postupaka;
- podaci o zdravstvenoj osposobljenosti za rad;
- nezgodama na radu i vremenu privremene nesposobnosti za rad;
- radu u inozemstvu;
- ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem;
- prijavljenim patentima i autorskim djelima;
- vojnoj obvezi;
- podaci potrebni za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka;
- podaci vezani uz zaštitu majčinstva;
- podatke o stručnoj osposobljenosti, stručnoj osposobljenosti za rad na siguran način i za zaštitu od požara;
- podaci iz osobne iskaznice, OIB-a, MBG;
- podatke iz prijave na HZZO i HZMO;
- podaci iz matične knjige radnika.

15.3. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu u roku od osam (8) dana od dana nastanka promjene. Radnici koji ne dostave navedene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

15.4. Poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

15.5. Ukoliko broj radnika Poslodavca bude jednak ili veći od 20, Upravno vijeće Poslodavca će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

15.6. Imenovana osoba iz stavka prije mora uživati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

- 15.7. Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

PLAĆA I NAKNADE

Članak 16.

- 16.1. Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti minimalno bruto plaću za puno radno vrijeme određeno Zakonom o minimalnoj plaći. Ukoliko je radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme, radniku će se isplatiti postotak minimalne bruto plaće određen Zakonom o minimalnoj plaći koji odgovara omjeru nepunog radnog vremena u odnosu na puno radno vrijeme.
- 16.2. Poslodavac i radnik mogu dogovoriti da u slučaju uspješnog obavljanja radnih poslova i radnih zadataka, radnik ima pravo na nagradu (bonus) u određenom postotku od minimalne bruto plaće. Ukoliko je ugovorena nagrada (bonus), odluku da li je radnik stekao pravo na nagradu (bonus) te o njenoj visini, ukoliko nije drugačije ugovoreno ugovorom o radu, donosi ravnatelj prema svojoj diskrecijskoj odluci, posebno imajući u vidu eventualni nastanak događaja opisanim u članku 21. st. 1. Pravilnika.
- 16.3. Poslodavac može uz suglasnost radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Članak 17.

- 17.1. Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- 17.2. Plaća se isplaćuje do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.
- 17.3. Poslodavac će radniku prigodom isplate plaće uručiti njezin obračun.

KOMUNIKACIJA RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 18.

- 18.1. Dostavljanje pismena radniku obavlja se neposrednim uručivanjem radniku. Radnik će svojim potpisom na primjerku pismena ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenu dostavu pismena.

- 18.2. Ukoliko radnik kod nesporednog uručivanja odbije primiti pismo, smatra se da je dostava izvršena trenutkom pokušaja uručivanja pismena pod uvjetom da pokušaju uručnju prisustvuju dva svjedoka.
- 18.3. Ukoliko se radniku pismo ne može dostaviti neposrednim uručivanjem pismo će se dostaviti preporučeno s povratnicom putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu, odnosno koja je navedena u ugovoru o radu.
- 18.4. U slučaju odbijanja primitka preporučene pošiljke, preseljenja bez obavijesti poslodavcu o novoj adresi, ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

NAKNADA ŠTETE

Članak 19.

- 19.1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 20.

- 20.1. Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari ili na drugi podobni način.

Članak 21.

- 21.1. Radnik je dužan poslodavcu platiti ugovornu kaznu radi povrede ugovora o radu u iznosu od 1.500,00 kn ukoliko dođe do slijedećih povreda ugovora o radu:
1. izazivanje nereda ili fizički napad na drugog radnika u vrijeme rada,
 2. zakašnjenje u dolasku na posao, izlazak s posla u vrijeme rada ili napuštanje rada prije kraja radnog vremena,
 3. neopravdani izostanak s rada,
 4. zastoj u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
 5. nekorištenje zaštitne radne opreme,
 6. nemarno obavljanje poslova,

- 7. korištenje privatnog mobitela/telefona,
 - 8. korištenje osobnih društvenih mreža (facebook profil, twiter, mySpace...)
 - 9. propuštanje obveznog zdravstvenog pregleda u propisanim rokovima,
 - 10. prestanak rada prije isteka otkaznog roka,
 - 11. odavanje poslovne i/ili profesionalne tajne,
 - 12. konzumiranje alkohola, cigareta i drugih opojnih sredstava za vrijeme radnog vremena,
 - 13. krađa ili drugo otuđenje inventara i/ili druge imovine poslodavca bez pisanog dopuštenja poslodavca
- 21.2. Slučajevi iz članka 21.1. predstavljaju tešku povredu radnog odnosa zbog kojih nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć i zbog kojih je poslodavac ovlašten dati radniku izvanredni otkaz ugovora o radu. Plaćanje ugovorne kazne iz članka 21.1. neće imati utjecaja na ostala prava poslodavca koja mu po zakonu mogu pripadati.

ZABRANA DIKSRIMINACIJE

Članak 22.

- 22.1. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osoba koje traže zaposlenje kod Poslodavca kao i radnika koji su u radnom odnosu kod Poslodavca na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstava ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- 22.2. Izravnom diskriminacijom smatra se svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba iz stavka 1. ovog članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
- 22.3. Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna osoba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1. ovog članka zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovog članka stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.
- 22.4. Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:
- uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
 - napredovanje na poslu,

- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete radnja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom uključujući jednakost plaća,
- otkaz ugovora o radu,
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

Članak 23.

- 23.1. Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz članka 22. stavka 1. ovog pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.
- 23.2. Sve mjere predviđene zakonom ili ovim pravilnikom koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom, niti smiju biti temelj diskriminacije.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 23.

- 23.1. Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- 23.2. Kada Poslodavac ili ovlaštena osoba poslodavca primi pisanu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe istu ispitati, te poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.
- 23.4. U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, Poslodavac ili ovlaštena osoba će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.
- 23.4. O svim radnjama koje je provela, Poslodavac ili ovlaštena osoba obavezni su voditi bilješke.

- 23.5. Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan odvjetnik ili sindikalni povjerenik, tj. predstavnik radničkog vijeća.
- 23.6. Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- 23.7. Ako je pritužba podnesena u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj slučaj poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe, drugu osobu koja će u tom slučaju biti ovlaštena postupati prema odredbama ovog Pravilnika.
- 23.8. 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 (osam) dana od dana prekida rada.
- 23.9. Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće iz ovoga stavka.
- 23.10. Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom.
- 23.11. Povreda tajnosti podataka iz ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 24.

- 24.1. Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.
- 24.2. Svi naslovi imaju samo informativan karakter i neće imati utjecaja na stvarno značenje pojedinih odredbi ovog pravilnika.
- 24.3. U slučaju bilo kakvog spora proizlaškog iz ili u svezi s radnim odnosom određenog radnika, mjesno će biti nadležan sud u Zagrebu. Prije započinjanja bilo kakvog sudskog ili drugog postupka, radnik je dužan, pismeno se obratiti poslodavcu sa zahtjevom za mirno rješavanje spora. Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa neće se smatrati zahtjevom za mirno rješavanje spora. Ukoliko radnik prekrši obvezu podnošenja zahtjeva za mirno rješavanje spora poslodavcu, biti će obvezan nadoknaditi poslodavcu štetu u visini iznosa dosuđenog ili nagodbom određenog radniku u parničnom ili drugom postupku pokrenutom protiv poslodavca.

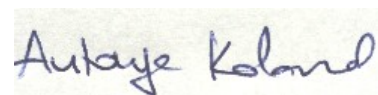
Predmetnu štetu radnik će biti dužan isplatiti poslodavcu u roku od 15 dana od dana pravomoćnosti sudske odluke u postupku pokrenutim protiv poslodavca.

Članak 25.

Odredbe ovog Pravilnika mogu se mijenjati i dopunjavati na način i u skladu sa Zakonom i drugim propisima koji uređuju materiju radnih odnosa.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Antonija Kolarić



Članak 26.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca dana 29.11.2019.g. te stupio na snagu dana 07.12.2019.godine

Zagreb, 07.12.2019.g.

Ravnatelj:

Barbara Klobučar Munjaković