***IVALAN TERME d.o.o.***

***za proizvodnju, trgovinu i usluge***

Omladinska 23/a, 10310 Ivanić Grad

OIB 13237183584, MB 02631075

**PRAVILNIK O RADU**

**MALOPRODAJE**

**U Ivanić Gradu, 01. siječnja 2018. godine**

Temeljem članka 26. stavka 2. Zakona o radu (NN 93/14), te člankom 1. Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu, Uprava poslodavca dana 01. siječnja 2018. donosi:

**PRAVILNIK O RADU**

**MALOPRODAJE**

**I. OPĆE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca u sektoru maloprodaje. Svi ostali odnosi, prava i obveze radnika i poslodavca reguliraju se Pravilnikom o radu poslodavca te primjenjivim važećim zakonima Republike Hrvatske.

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

**Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike u sektoru maloprodaje, koji su sklopili Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca ili na nekome drugome mjestu koje odredi Uprava, a primjenjuju se neposredno, ako Ugovorom o radu i međusobnim pravima i obvezama, koji je sklopljen između poslodavca i radnika, nije drugačije određeno.

**Članak 3.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radu radnika koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka odnosi se na poštivanje radnog vremena, korištenje dnevnog odmora, poštivanje Odluka poslodavca, odnosa prema poslu, poslodavcu, radnom okruženju, sredstvima za rad, dobavljačima, kupcima i ostalima prema slučaju.

**Članak 4.**

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

**II. OBVEZE RADNIKA**

**Članak 5.**

Poslodavac za radnike u maloprodaji određuje sljedeće zadatke kao prioritetne:

1. Radnik u maloprodaji zadužen je za prodaju, promociju, izlaganje asortimana te pomoć i savjetovanje kupaca u maloprodajnoj jedinici.
2. Radnik je dužan preuzeti robu od dobavljača, dostavljača ili drugog radnika poslodavca koji robu dostavi u maloprodajnu jedinicu. Nakon preuzimanja, dužan je robu zaprimiti i evidentirati u maloprodajnom računalnom sustavu poslodavca s iznimnom pažnjom i točnošću, a u skladu s popratnom dokumentacijom (računom) koji je dobio od dobavljača.
3. Radnik je obvezan svakog kupca i/ili potencijalnog kupca ljubazno pozdraviti i poduzeti sve radnje (u granicama uljudbene ophodbe) kako bi se u prodajnom prostoru Ivalan Terme d.o.o. kupac ugodno osjećao. Imperativno je da svaki kupac napusti prodajni prostor poslodavca s pozitivnim iskustvom kupovine i pružene mu usluge.
4. Radnik je zadužen za ispisivanje odgovarajuće popratne dokumentacije kod zaprimanja i povrata robe. Na kraju mjeseca radnik ispisuje dokumentaciju za potrebe knjigovodstvenog evidentiranja i za potrebe poslodavca. Radnik je dužan poslodavcu ispisati svu dokumentaciju koju poslodavac zatraži.
5. Radnik je dužan preuzimati telefonske narudžbe privatnih i poslovnih klijenata, te ih putem odgovarajućeg obrasca dostaviti u odgovarajuću službu poslodavca.
6. Radnik je dužan preuzimati i ostale pozive i upite na službeni telefon Društva, te putem njega odgovarati na upite i pitanja potencijalnih klijenata o Naftalan proizvodima i drugim proizvodima iz asortimana maloprodajne jedinice.
7. Radnik je materijalno odgovoran za svu robu u maloprodajnoj jedinici za vrijeme svog radnog vremena.
8. Radnik je dužan s odgovarajućom pažnjom brinuti se o artiklima izloženim u prodajnom prostoru (biti na oprezu u slučaju pokušaja krađe robe i pomno paziti na rokove valjanosti robe).
9. Radnik je ovlašten za komunikaciju s prodajnim predstavnicima farmaceutskih kompanija i o istome treba obavijestiti poslodavca, koji će u skladu s potrebama, mogućnostima i uvjetima nabave istih odlučiti o daljnjem postupanju.
10. Radnik je dužan paziti na zalihe robe u prodavaonici i pripremati narudžbe robe, te ih proslijediti poslodavcu, koji će u skladu s potrebama i mogućnostima odlučiti o daljnjem postupanju.
11. Radnik je dužan predati pakete koje mu poslodavac preda za dostavu odgovarajućim kurirskim službama, a kada dobije od kurirske službe paket koji je naslovljen na poslodavca ili se radi o povratu robe, radnik neotvorenu pošiljku predaje poslodavcu na daljnju obradu.
12. Radnik u popodnevnoj smjeni dužan je na kraju radnog vremena počistiti prodajni prostor i baciti smeće. U slučaju potrebe, radnik će navedene radnje izvršiti i više puta tijekom radnog dana.
13. Radnik u jutarnjoj smjeni dužan je barem jednom tjedno, a po potrebi i češće obrisati sve police, te po potrebi obrisati i posložiti izloženu robu.

**Članak 6.**

Radnik u jutarnjoj smjeni svaki će radni dan zaprimiti tiskovine.

Po završetku jutarnje smjene, radnik će prebrojati tiskovine, te prenijeti radniku u popodnevnoj smjeni informaciju o stanju.

U slučaju da se pronađe razlika između stvarnog i evidentiranog stanja tiskovina, radnik će razliku podmiriti odmah iz vlastitih sredstava.

Zaključivanje dana, evidencija i povrat preostalih tiskovina vrši se svaki radni dan na kraju radnog vremena.

**Članak 7.**

Za vrijeme radnog vremena, radnik će nositi radnu odjeću (kutu) i radnu obuću (natikače/klompe) koju mu je poslodavac propisao i dao na raspolaganje.

Prilikom izlaska iz radnog prostora radi odlaska na dnevnu pauzu ili drugo, što zahtjeva izbivanje iz prodavaonice dulje od 3 minute, radnik će skinuti radnu odjeću i ostaviti je u prodavaonici, te na pauzu otići u „civilnoj odjeći“.

**III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA, ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA**

**Članak 8.**

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

**Članak 9.**

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

1. izbjegavanja rizika
2. procjenjivanja rizika
3. sprječavanja rizika na njihovom izvoru
4. prilagođavanja tehničkom napretku
5. zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
6. razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
7. davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
8. odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
9. besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

**Članak 10.**

Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu (NN 71/14, NN 118/14, NN 154/14).

Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u svezi s radom.

Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika.

Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac će koristiti nadzorne uređaje uz prehtodnu suglasnost Nadzornog odbora.

Poslodavac je obvezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane Zakonom o zaštiti na radu, ne smije ih emitirati u javnosti te je obvezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

Prije prikupljanja bilo kojih osobnih podataka, voditelj zbirke osobnih podataka ili izvršitelj obrade dužan je informmirati ispitanika čiji se podaci prikupljaju o identitetu voditelja zbirke osobnih podataka, o svrsi obrade u koju su podaci namijenjeni, o postojanju prava na pristup podacima i prava na ispravak podataka koji se na njega odnose, o primateljima ili kategorijama primatelja osobnih podataka, te da li se radi o dobrovoljnom ili obveznom davanju podataka i o mogućim posljedicama uskrate davanja podataka. U slučaju obveznog davanja osobnih podataka navodi se i zakonska osnova za obradu osobnih podataka.

**Članak 11.**

Članovi uprave poslodavca imenuju se osobama odgovornim za sva pitanja prikupljanja, korištenja, čuvanja i zaštite osobnih podataka svojih radnika, pa tako i osobnih podataka prikupljenih audio i/ili video nazornom kamerom.

Iznimno od stavka 1. osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ako je radnik dao pismenu privolu, ili ako je tako određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

**Članak 12.**

Osobni podaci dobiveni korištenjem audio i /ili video nadzornih kamera čuvati će se u sjedištu poslodavca na sigurnom mjestu i koristiti će se u slučaju potrebe u smislu čl. 16. stavka 2. ovog Pravilnika.

Osobni podaci dobiveni korištenjem audio i /ili video nadzornih kamera čuvati će se u vremenu od 10 (deset) godina, nakon čega će biti uništeni.

**IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I**

**OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

**Članak 13.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

**V. RADNO VRIJEME**

**Članak 14.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je raspoloživ obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radno vrijeme radnika određuje se Odlukom Uprave.

**Članak 15.**

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme podrazumijeva 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme je raspoređeno u 5 radnih dana ako Ugovorom o radu nije drugačije regulirano. Radno vrijeme je jednokratno. O rasporedu radnog vremena odlučuje Uprava poslodavca pismenim putem.

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

**Članak 16.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), noću (između 22 sata i 6 sati ujutro sljedećeg dana), nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi te za takav rad ima pravo na povećanu plaću.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad ne zatraži pismenim putem.

**VI. ODMORI I DOPUSTI**

**Članak 17.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevnu stanku radnik će koristiti u vremenu koje poslodavac svojom Odlukom odredi kao vrijeme za dnevnu stanku.

**Članak 18.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između 2 uzastopna radna dana.

**Članak 19.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 18.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora mora mu se osigurati korištenje odmora tjekom slijedećeg tjedna, odnosno najduže nakon 14 dana neprekidnog rada.

**Članak 20.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju i pod uvjetima propisanima Pravilnikom o radu trgovačkog društva Ivalan Terme d.o.o.

**VII. PLAĆE I OSTALA PRIMANJA RADNIKA**

**Članak 21.**

Poslodavac je radniku dužan isplatiti plaću. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

**Članak 22.**

Plaća radnika se sastoji od obračuna plaće, dok se korekcija postotka za radni staž utvrđuje automatizmom. Plaća uvećana za 0,5% s temelja navršene godine radnog staža obračunava se od prvog dana narednog mjeseca od mjeseca u kojem je došlo do uvećanja postotka s osnova radnog staža.

Korekcija postotka za radni staž se obračunava na ukupni radni staž zaposlenika.

**Članak 23.**

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu, najmanje jednom mjesečno i to tako da se isplata vrši najkasnije petnaestog dana nakon isteka razdoblja za koje se isplaćuje.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su iznosi plaće i naknade plaće utvrđeni.

Plaća i naknada plaće izražava se u bruto iznosu, osim ako Ugovorom o radu nije drugačije određeno.

**Članak 24.**

Uprava ili Skupština mogu odlučiti o dodatnom nagrađivanju radnika u skladu s ostvarenjem ciljeva postavljanih radniku u postupku ocijenjivanja, u nekoj dinamici (kvartalno, polugodišnje, godišnje i sl.). Ovakvi ciljevi mogu biti sastavni dio Ugovora o radu.

**Članak 25.**

Poslodavac može radniku isplatiti i druge vrste primanja (regres, ``božićnica``, ``uskršnjica`` i sl.) sukladno odlukama Uprave, odnosno Skupštine poslodavca.

Radnik stječe pravo na regres istodobno stjecanjem prava na godišnji odmor.

**Članak 26.**

Uprava poslodavca može odlučiti o isplati sredstava ili uručenju poklona za djecu radnika povodom božićnih blagdana. Visina vrijednosti poklona se određuje odlukom uprave poslodavca.

Sredstva za poklone se isplaćuju za svako dijete radnika do navršene 15. godine života.

**Članak 27.**

Sva ostala pitanja vezana uz plaću i ostala primanja radnika regulirana su Pravilnikom o radu trgovačkog društva Ivalan Terme d.o.o.

**VIII. KORIŠTENJE SREDSTAVA POSLODAVCA**

**Članak 28.**

Poslodavac će radnicima osigurati sredstva neophodna za uspješno, kvalitetno, stručno i pravodobno izvršavanje obveza iz radnog odnosa (računalo, uredski materijal i sl.).

Vlasnik sredstava iz stavka 1. ovoga članka je poslodavac i radnik ih je obvazan koristiti u skladu s njihovom namjenom, rukovodeći se načelima efikasnosti i ekonomičnosti te je o svakome oštećenju i/ili gubitku sredstva za rad dužan, u roku od 24 sata od uočavanja oštećenja ili gubitka istoga, izvjestiti poslodavca.

Radnik je obvezan sredstva iz stavka 1. ovoga članka vratiti poslodavcu na njegov zahtjev, a najkasnije do dana prestanka radnog odnosa i bez poziva poslodavca.

Radnik je odgovoran za svaku štetu nastalu na sredstvima za rad iz stavka 1. ovog članka ukoliko je šteta nastala uslijed nestručnog, nesavjesnog ili bilo kakvog drugog neodgovarajućeg postupanja radnika.

**IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

**Članak 29.**

Radnik ne smije, bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

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 mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 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.

**X. NAKNADA ŠTETE**

**Članak 30.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Poslodavac štetu mora dokazati.

Visinu štete utvrđuje Uprava trgovačkog društva na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti sredstva (opreme, imovina i sl.) poslodavca.

Ako se šteta ne može utvrditi na način iz stavka 6. ovog članka, tada se šteta određuje procjenom vrijednosti oštećenog sredstva (opreme, imovina i sl.) poslodavca. Procjena vrijednosti utvrditi će se vještačenjem.

**Članak 31.**

Radnik koji na radu ili u svezi 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 32.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Članak 33.**

Prestanak ugovora o radu, načini prestanka ugovora o radu, oblici prestanka ugovora o radu, otkazni rokovi i njihovo trajanje, te sve ostale odredbe vezane uz prekid ugovora o radu preuzimaju se iz važećeg Zakona o radu Republike Hrvatske.

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Članak 34.**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Zahtjev radnika će biti odbijen ukoliko Uprava trgovačkog društva utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarenje prava nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

**Članak 35.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju poslova.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

**Članak 36.**

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom nije drugačije uređeno.

**XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 37.**

Suprotnost bilo koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ili s uglavkom naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, kojem drugom propisu ili kolegtivnom ugovoru, neposredno primjeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa, odnosno kolektivnog ugovora.

**Članak 38.**

Ovaj se Pravilnik može mijenjati i dopunjavati na način i u postupku po kojem je i donesen.

**Članak 39.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči trgovačkog društva.

**UPRAVA TRGOVAČKOG DRUŠTVA**

**IVALAN TERME d.o.o.**

Sanja Mahovlić Vučinić, direktor

Berislav Pinjuh, prokurist