



**PRIRUČNIK**  
**„POSLODAVAC NA STRANI OBITELJI“**  
o pravima trudnica, roditelja i roditelja



# PRIRUČNIK „POSLODAVAC NA STRANI OBITELJI“ o pravima trudnica, roditelja i roditelja



REPUBLIKA HRVATSKA  
Ministarstvo  
demografije i useljeničtva



OPĆINA KISTANJE

Ovaj dokument izrađen je uz financijsku podršku Ministarstva demografije i useljeničtva. Sadržaj ovog dokumenta u isključivoj je odgovornosti Udruge za djecu i mlade Čarobni svijet i ni pod kojim se uvjetima ne može smatrati kao odraz stajališta Ministarstva.

## **Drage trudnice i roditelji,**

Pred vama je informativni priručnik osmišljen kako bi vam pomogao pronaći odgovore na najčešća pitanja o roditeljnim i roditeljskim potporama te radnim pravima roditelja.

S obzirom na to da su propisi koji uređuju ovu tematiku često složeni, nastojali smo ih prikazati što jednostavnije i razumljivije. Ipak, imajte na umu da su neka pojašnjenja pojednostavljena i da ovaj priručnik ima isključivo informativni karakter. Za sva specifična pitanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje preporučujemo da se obratite izravno njima.

Prava opisana u ovom priručniku predstavljaju zakonski zajamčen minimum. U praksi, zaposlenim roditeljima mogu biti osigurana i povoljnija prava na temelju kolektivnih ugovora, sporazuma radničkog vijeća, pravilnika o radu ili drugih izvora prava. Također, financijski iznosi navedeni u tekstu podložni su promjenama, jer ovise o proračunskim i drugim osnovicama koje se s vremenom mogu mijenjati.<sup>1</sup>

Ovaj je priručnik izrađen u sklopu projekta "Prvi koraci III", financiranog sredstvima Ministarstva demografije i useljeništva.

Nadamo se da ćete u njemu pronaći korisne informacije i odgovore na svoja pitanja. Slobodno ga podijelite s obitelji, prijateljima i kolegama – što je više roditelja upoznato sa svojim pravima, to su ona jača!



---

<sup>1</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama od 1.3.2025.

IMPRESSUM:

Izdavač:

Udruga za djecu i mlade „Čarobni svijet“

Urednici:

Nela Đurin

Anita Ercegovac

Grafičko oblikovanje i izrada:

JOB & FUN, dizajnerski obrt, Knin

Ilustracija i fotografija:

Freepik

Izrada: listopad, 2025

## **SADRŽAJ**

### **1. ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA**

### **2. PRAVA ZAPOSLENIH I SAMOZAPOSLENIH RODITELJA**

- 2.1. RODILJNI DOPUST
- 2.2. OČINSKI DOPUST
- 2.3. RODITELJSKI DOPUST
- 2.4. RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA
- 2.5. PRAVO NA RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA RADI POJAČANE NJEGE DJETETA
- 2.6. STANKA ZA DOJENJE
- 2.7. DOPUST TRUDNE RADNICE ILI DOPUST RADNICE KOJA JE RODILA ILI DOPUST RADNICE KOJA DOJI DIJETE
- 2.8. SLOBODAN RADNI DAN ZA PRENATALNI PREGLED
- 2.9. DOPUST ILI RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA RADI SKRBI I NJEGE DJETETA S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU
- 2.10. MIROVANJE RADNOG ODNOSA ODNOSNO DJELATNOSTI DO TREĆE GODINE ŽIVOTA DJETETA
- 2.11. JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA ZA NOVOROĐENO DIJETE
- 2.12. NOVČANE I DRUGE POTPORE JEDINICA LOKALNE I PODRUČNE (REGIONALNE) SAMOUPRAVE, PRAVNIH I FIZIČKIH OSOBA
- 2.13. DOPUST ZA SLUČAJ SMRTI DJETETA

### **3. POSVOJITELJSKI DOPUST**

### **4. PRAVA UDOMITELJA DJETETA**

### **5. PRIJENOS PRAVA NA JEDNOG RODITELJA**

### **6. ZAŠTITA OD OTKAZA**

### **7. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE**

## 1. ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Sustav rodiljnih i roditeljskih potpora uređen je Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN, br. 152/22 i 34/25), kojim se propisuju prava roditelja i njima izjednačenih osoba na vremenske i novčane potpore, kao i uvjeti, način ostvarivanja te financiranja tih prava. Cilj zakona je zaštita materinstva, njega i podizanje novorođenog djeteta te usklađivanje obiteljskog i poslovnog života.

Provedbu prava utvrđenih Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (ZRRP) provodi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO), dok je nadzor nad njegovom primjenom u nadležnosti tijela državne uprave zaduženog za demografiju, odnosno Ministarstva demografije i useljeništa.

Prava iz sustava mogu ostvariti majka i otac djeteta, ali i druge osobe koje na temelju odluke nadležnog tijela imaju roditeljsku skrb – posvojitelji, skrbnici, udomitelji ili druge fizičke osobe kojima je maloljetno dijete povjereno na svakodnevnu skrb.



Prava propisana Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama mogu ostvariti samo osobe koje imaju važeći status osigurane osobe/osiguranika u obveznom zdravstvenom osiguranju kod Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO).

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Rodiljne i roditeljske potpore temelj su društva koje prepoznaje važnost obitelji. Omogućuju sigurnost i podršku roditeljima kako bi mogli posvetiti najdragocjenije trenutke svom djetetu.



## 2. PRAVA ZAPOSLENIH I SAMOZAPOSLENIH RODITELJA

**Zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo na:**

- 2.1. Rodiljni dopust
- 2.2. Očinski dopust
- 2.3. Roditeljski dopust
- 2.4. Rad s polovicom punoga radnog vremena (tijekom rodiljnog i roditeljskog dopusta)
- 2.5. Rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta
- 2.6. Stanku za dojenje djeteta
- 2.7. Dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete (ostvaruje se kod poslodavca te naknada plaće tereti sredstva poslodavca)
- 2.8. Slobodni radni dan za prenatalni pregled (ostvaruje se u dogovoru s poslodavcem)
- 2.9. Dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju
- 2.10. Mirovanje radnog odnosa odnosno djelatnosti do treće godine života djeteta (ostvaruje se temeljem odluke poslodavca)

*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Roditelji koji rade zaslužuju podršku i razumijevanje – jer usklađivanje posla i obitelji nije lako, ali je moguće kada društvo stoji uz njih.



## 2.1. RODILJNI DOPUST

### *Vremenska potpora*

Rodiljni dopust zaposlena ili samozaposlena trudnica odnosno majka koristi 28. dana odnosno najranije 45. dana prije dana očekivanog poroda te isti traje do navršenih šest mjeseci djetetova života, od čega obvezni dio rodiljnog dopusta obuhvaća razdoblje od 28. dana prije dana očekivanog poroda do 70. dana nakon rođenja djeteta (sveukupno 98 dana u neprekinutom trajanju).

Dodatni rodiljni dopust obuhvaća razdoblje od proteka obveznoga dijela rodiljnog dopusta do navršenih šest mjeseci djetetova života.

Nakon 70. dana od rođenja djeteta (znači, nakon proteka obveznoga rodiljnog dopusta), majka djeteta može korištenje preostalog dijela rodiljnog dopusta (dodatni rodiljni dopust) u cijelosti ili djelomično prenijeti na oca djeteta.

Ako je dijete prerano rođeno rodiljni dopust može se produžiti za onoliko dana za koliko je dijete prerano rođeno. Pod prerano rođenim djetetom smatra se dijete rođeno prije navršenog 37. tjedna odnosno 259. dana trudnoće.



Zahtjev za ostvarivanje prava na produženje rodiljnog dopusta zbog prerano rođenog djeteta obvezno se podnosi najkasnije 30 dana prije isteka rodiljnog dopusta.



### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Rodiljni dopust je vrijeme koje majci omogućuje da se posveti novorođenčetu, pružajući mu bliskost i sigurnost koja oblikuje prve osjećaje ljubavi i povjerenja.

## Novčana potpora<sup>2</sup>

Za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta korisnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini 100% osnovice za naknadu plaće, utvrđene prema propisima obveznog zdravstvenog osiguranja, i to bez ograničenja iznosa.



Za ostvarivanje prava na naknadu plaće tijekom roditeljnog dopusta u visini 100% osnovice (bez limita), propisan je poseban uvjet prethodnog osiguranja. On se stječe temeljem nesamostalnog ili samostalnog rada, odnosno ostvarivanja naknade plaće nakon prestanka rada prema propisima obveznog zdravstvenog osiguranja. Potrebno je imati najmanje šest mjeseci neprekidnog, ili devet mjeseci s prekidima, staža u posljednje dvije godine.

Ako taj uvjet nije ispunjen, korisnik i dalje ostvaruje pravo na naknadu plaće tijekom roditeljnog dopusta, ali u iznosu od 159% proračunske osnovice, odnosno 701,89 EUR.

## Posebne značajke i uvjeti

Nakon protoka obveznoga dijela, roditeljni dopust se može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, s tim da ga u tome slučaju korisnik koristi nakon šestog mjeseca djetetova života u onolikom trajanju u kojem je to pravo korišteno do navršenih šest mjeseci djetetova života, a najduže do navršenih devet mjeseci života djeteta.

## 2.2. OČINSKI DOPUST

### Vremenska potpora

Zaposleni ili samozaposleni otac može koristiti očinski dopust u razdoblju od dana rođenja djeteta pa sve do šestog mjeseca djetetova života u trajanju, ovisno o broju rođene djece, od:

- 20 radnih dana za jedno dijete
- 30 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece

Zaposleni ili samozaposleni otac ostvaruje ovo pravo u neprekinutom trajanju, pod uvjetom da istodobno i za isto dijete ne koristi neko drugo pravo iz sustava roditeljnih i roditeljskih potpora. Pravo se koristi neovisno o radnopravnom statusu majke i neovisno o tome koristi li ona roditeljni dopust. Ovo je pravo neprenosivo te ga može ostvariti isključivo zaposleni ili samozaposleni otac djeteta.

---

<sup>2</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama od 1.3.2025.



### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Očevi su nezamjenjivi u ranom razvoju djeteta. Očinski dopust potiče očevu prisutnost i povezanost s djetetom od prvih dana života.

### *Novčana potpora*

Tijekom korištenja oćinskog dopusta korisniku pripada naknada plaće u visini 100% osnovice za naknadu plaće, utvrđene prema propisima obveznog zdravstvenog osiguranja (bez limita). Naknada se isplaćuje iz sredstava državnog proračuna.

Za ostvarivanje prava na ovu naknadu potrebno je ispuniti uvjet prethodnog osiguranja, pri čemu vrijede ista pravila kao i za naknadu plaće tijekom rođiljnog dopusta.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Uz zahtjev za priznavanje prava potrebno je priložiti:

- potvrdu o plaći koju ispunjava poslodavac, s prikazom plaća i naknada plaće isplaćenih na teret poslodavca u relevantnom šestomjesečnom razdoblju koje prethodi mjesecu početka korištenja prava,
- podatak o broju tekućeg računa za isplatu naknade,
- podatke o djetetu (ime, prezime i OIB) za koje se koristi oćinski dopust,
- potvrdu poslodavca o redovitom rasporedu radnog vremena, budući da je ostvarivanje prava vezano uz radne dane.



Zaposleni otac koji namjerava koristiti oćinski dopust dužan je najmanje 15 dana prije očekivanog dana poroda, ako dopust planira koristiti od dana rođjenja djeteta, odnosno najmanje 15 dana prije planiranog početka korištenja prava, pisanim putem obavijestiti poslodavca o svojoj namjeri.

Za ostvarivanje prava nije potrebna pisana suglasnost poslodavca, niti poslodavac može odgoditi početak korištenja oćinskog dopusta, što se razlikuje od rođiteljskog dopusta i promjena u načinu korištenja ostalih prava iz sustava rođiljnih i rođiteljskih potpora.

## 2.3. RODITELJSKI DOPUST

### *Vremenska potpora*

Zaposleni ili samozaposleni roditelj nakon navršenih šest mjeseci života djeteta ima pravo na roditeljski dopust, koji može koristiti do osme godine života djeteta.

Roditeljski dopust zaposleni i samozaposleni roditelji mogu koristiti pojedinačno, naizmjenično, ali i istodobno, sukladno osobnom dogovoru.

Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od osam (za prvo, drugo rođeno dijete) odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete).

U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od četiri ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece), no ako sukladno dogovoru, pravo na roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti koristi roditeljski dopust u trajanju od šest odnosno 28 mjeseci (svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja).

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u njegovim dijelovima s time da ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana.

Roditeljski dopust može se koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta.



Pri odlučivanju o pravu na roditeljski dopust također se vodi računa o ispunjenju uvjeta staža osiguranja, kako je propisano za roditeljski dopust.

### *Novčana potpora<sup>3</sup>*

Naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta u trajanju od prvih šest mjeseci odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće (100% od osnovice za naknadu plaće), ali ne može, za puno radno vrijeme iznositi više od 680% proračunske osnovice mjesečno odnosno 3.001,79 EUR.

Pritom može iznositi manje ako 100% od osnovice za naknadu plaće iznosi manje od toga iznosa, s tim da nikako ne može iznositi manje od 159% proračunske osnovice odnosno 701,89 EUR, pod uvjetom da korisnik radi u punom radnom vremenu.

---

<sup>3</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama od 1.3.2025.

U preostalom dijelu roditeljskog dopusta za blizance, treće i svako sljedeće dijete (nakon proteka tih prvih šest ako ga koristi samo jedan roditelj odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta ako ga koriste oba roditelja) naknada plaće iznosi 182% proračunske osnovice odnosno 803,42 EUR.



### *Posebne značajke i uvjeti*

Svaki prekid i svako ponovno uspostavljanje prava na roditeljski dopust mora, za svaki pojedini slučaj i za svakog korisnika, biti provedeno kroz upravni postupak te završiti donošenjem odgovarajućeg rješenja.

Zaposleni roditelj koji namjerava započeti korištenje roditeljskog dopusta, a koji se ne nastavlja neposredno na roditeljski dopust, ili roditelj koji tijekom korištenja prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora želi promijeniti način njihova korištenja, dužan je najmanje 30 dana prije početka korištenja dopusta, nastanka promjene ili ponovnog korištenja neiskorištenog prava, pisanim putem obavijestiti poslodavca o svojoj namjeri.

Poslodavac je obvezan u roku od osam dana od primitka obavijesti izdati pisanu suglasnost, koju zaposleni roditelj prilaže uz zahtjev za ostvarivanje pripadajućeg prava. Ako poslodavac ne izda suglasnost u propisanom roku, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo, uz odgodu početka korištenja od 30 dana u odnosu na datum naveden u obavijesti poslodavcu.

## 2.4. RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA

### *Vremenska potpora*

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ne predstavlja zasebno pravo, već poseban oblik korištenja dodatnog roditeljnog i/ili roditeljskog dopusta. Roditelj može birati hoće li dopust koristiti na uobičajen način – potpuno odsustvo s posla radi brige o djetetu – ili kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, što znači da pola radnog vremena radi, a preostalo vrijeme koristi za brigu o djetetu. Zakon propisuje pogodnost da se, kada se dopust koristi na ovaj način, njegovo preostalo trajanje produžuje, odnosno udvostručuje.

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Ovo pravo pomaže roditeljima da ostanu uključeni u poslovni svijet, ali i da imaju dovoljno vremena za odgoj i brigu o djetetu.

### *Novčana potpora<sup>4</sup>*

Tijekom korištenja roditeljskog dopusta u obliku rada s polovicom punog radnog vremena, naknada plaće iznosi 220% proračunske osnovice odnosno 971,17 EUR ako se pravo koristi u prvih šest, odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta.

U preostalom razdoblju roditeljskog dopusta, kada se koristi za blizance, treće ili svako sljedeće dijete, naknada iznosi 136% proračunske osnovice, odnosno 600,36 EUR.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Roditelj koji želi koristiti pravo na rad s polovicom punog radnog vremena dužan je najmanje 30 dana ranije pisanim putem obavijestiti poslodavca o svojoj namjeri. Poslodavac je dužan u roku od osam dana od zaprimanja pisane obavijesti izdati pisanu suglasnost o namjeri zaposlenog roditelja, a ta se suglasnost prilaže uz zahtjev za ostvarivanje pripadajućeg prava. Poslodavac nema pravo odbiti niti odgoditi korištenje ovog prava, jer je riječ o zakonskom pravu radnika.



<sup>4</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama od 1.3.2025.

## 2.5. RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA ZBOG POJAČANE NJEGE DJETETA

### *Vremenska potpora*

Po isteku roditeljskog dopusta, jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja može ostvariti pravo na rad s polovicom punog radnog vremena do navršene treće godine djetetova života, ako je prema nalazu izabranog pedijatra ili liječnika obiteljske medicine, te ocjeni nadležnog tijela vještačenja HZZO-a, djetetu potrebna pojačana briga i skrb zbog zdravlja i razvoja, a ne radi se o djetetu s teškoćama u razvoju.

### *Novčana potpora<sup>5</sup>*

Za vrijeme korištenja prava, korisnik ima pravo na novčanu naknadu u visini od 159% proračunske osnovice mjesečno za puno radno vrijeme odnosno 701,89 EUR.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Pravo može ostvariti samo jedan roditelj, i to pod uvjetom da oba roditelja imaju status zaposlenog ili samozaposlenog u punom radnom vremenu, odnosno ako se radi o zaposlenom ili samozaposlenom roditelju koji sam skrbi o djetetu. Pravo se također može priznati u slučaju kada drugi roditelj nema status zaposlene ili samozaposlene osobe i zbog svog psihofizičkog stanja nije u mogućnosti pružiti potrebnu pojačanu skrb djetetu, što utvrđuje nadležno tijelo vještačenja HZZO-a.

#### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Za roditelje djece kojoj je potrebna dodatna briga, ovo pravo znači mogućnost pružanja topline i podrške bez straha od gubitka posla.



<sup>5</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama od 1.3.2025.

## 2.6. STANKA ZA DOJENJE DJETETA

### *Vremenska potpora*

Zaposlena ili samozaposlena majka koja doji ima pravo, tijekom rada u punom radnom vremenu, koristiti stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno o tome koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete neko od prava prema ZRRP-u.

Stanka se može koristiti jednokratno ili podijeljeno u dva dijela po jedan sat, sve do navršene prve godine života djeteta.

ZRRP ovo pravo, nažalost, veže za rad u punom radnom vremenu. To znači da ovo pravo prema trenutnom zakonskom uređenju ne mogu koristiti majke koje rade u nepunom radnom vremenu.

### *Novčana potpora<sup>6</sup>*

Vrijeme provedeno u stanci za dojenje uračunava se u radno vrijeme, no naknada za te sate ne obračunava se prema stvarnoj plaći radnice. Majka koja koristi pravo na stanku za dojenje ostvaruje naknadu u visini 100% proračunske osnovice (441,44 EUR), preračunate na satnu osnovicu za odgovarajući mjesec. To znači da će se sati stanke plaćati kao da je mjesečna plaća 441,44 EUR, što u slučaju majki s višom plaćom može predstavljati određeni financijski gubitak u odnosu na njihovu redovnu zaradu.



*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Dojenje nije samo prehrana – to je nježnost, sigurnost i povezanost. Stanka za dojenje pomaže majkama da zadrže tu bliskost i tijekom radnog dana.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Majka koja namjerava koristiti pravo na stanku za dojenje dužna je najmanje 15 dana prije početka korištenja obavijestiti poslodavca te podnijeti zahtjev nadležnoj ustrojbenoj jedinici HZZO-a.

<sup>6</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama od 1.3.2025.

Zahtjevu se prilaže potvrda izabranog pedijatra ili liječnika obiteljske medicine da majka doji dijete, kao i potvrda poslodavca da radi u punom radnom vremenu. Na temelju tih dokumenata HZZO donosi rješenje o priznavanju prava na stanku.

Tijekom korištenja prava, majka je obvezna svaka dva mjeseca HZZO-u dostaviti novu potvrdu izabranog liječnika da i dalje doji dijete.

## 2.7. DOPUST TRUDNE RADNICE ILI DOPUST RADNICE KOJA JE RODILA ILI DOPUST RADNICE KOJA DOJI DIJETE

### *Vremenska potpora*

Prema Zakonu o radu (čl. 31.), poslodavac je dužan trudnoj radnici, koja obavlja poslove opasne za njezino zdravlje ili život, odnosno zdravlje ili život djeteta, omogućiti privremeno obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ako poslodavac ne može osigurati takvo radno mjesto primjereno obrazovanju i zvanju radnice, ona ima pravo na dopust sukladno Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama (čl. 24. i 25.).

Ova prava dodatno uređuje i Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila te dopust radnice koja doji dijete (čl. 7.).

### *Novčana potpora*

Trudna radnica stječe pravo na dopust uz naknadu plaće na teret poslodavca u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se stječe pravo na dopust. Pravo se priznaje s danom donošenja rješenja, a do dana stjecanja prava na roditeljski dopust.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Trudna radnica koja ostvaruje ovo pravo ima pravo na zaštitu od štetnih utjecaja radnog mjesta od trenutka kada o trudnoći obavijesti poslodavca. U roku od 30 dana od obavijesti, obvezna je poslodavcu dostaviti potvrdu izabranog ginekologa. Ako poslodavac ne osigura njezino raspoređivanje na odgovarajuće poslove, radnica stječe pravo na dopust od prvog sljedećeg dana pa sve do početka roditeljskog dopusta.

Poslodavac mora odlučiti o zahtjevu radnice u roku od osam dana od njegova zaprimanja. Ako u tom roku ne donese pisanu odluku, smatra se da je pravo priznato i to od idućeg dana nakon isteka roka. Donosom odluke, poslodavac je dužan u roku od osam dana dostaviti je i radnici i nadležnoj ustrojstvenoj jedinici HZZO-a.



Zakonom je propisano da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, poroda ili dojenja djeteta smije ponuditi izmijenjeni ugovor o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Također, zabranjeno je od radnice tražiti podatke o trudnoći ili angažirati druge osobe da to učine, osim u situacijama kada radnica sama podnosi zahtjev za ostvarivanje prava predviđenih zakonom ili drugim propisima radi zaštite trudnica.

## *Noćni rad*

Trudna radnica, radnica koja je rodila ili koja doji dijete, nije dužna raditi noću ako dostavi odgovarajuću potvrdu ginekologa o trudnoći, pedijatra ili izabranog liječnika obiteljske medicine djeteta, odnosno specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je takva zaštita potrebna radi očuvanja njezina zdravlja ili zdravlja djeteta.

Ako poslodavac u roku od osam dana od zaprimanja zahtjeva ne donese odluku, smatra se da je pravo priznato s prvim danom nakon isteka tog roka.

Ovo pravo traje onoliko dugo koliko je potrebno radi zaštite zdravlja žene ili djeteta, a najdulje do navršene prve godine djetetova života ili do prestanka dojenja, ako majka doji dijete do isteka prve godine.



*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Zdravlje majke i djeteta dolazi prije svega. Ovaj dopust osigurava zaštitu i brigu u najvažnijim trenucima života.

## 2.8. SLOBODAN RADNI DAN ZA PRENATALNI PREGLED

### *Vremenska potpora*

Zaposlena ili samozaposlena trudnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno radi obavljanja prenatalnih pregleda. U dogovoru s poslodavcem, taj dan može se iskoristiti odjednom ili raspodijeliti na više kraćih izostanaka tijekom mjeseca.

### *Novčana potpora*

Slobodan radni dan za prenatalni pregled smatra se vremenom provedenim na radu, što znači da tako treba biti i plaćen.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Trudnica je dužna najmanje dva radna dana prije zakazanog pregleda pisanim putem obavijestiti poslodavca o namjeri korištenja slobodnog dana za prenatalni pregled, a na zahtjev poslodavca obvezna je dostaviti i odgovarajući dokaz.

Navedeno pravo na odgovarajući način odnosi se i na samozaposlenu trudnicu.

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Trudnoća je posebno razdoblje koje traži pažnju i brigu. Ovaj slobodan dan omogućuje budućim majkama da se posvete sebi i svom djetetu — bez žurbe, stresa i brige o poslu.



## 2.9. DOPUST ILI RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA RADI SKRBI I NJEGE DJETETA S TEŠKOĆAMA U RAZVOJU

### *Vremenska potpora*

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena nakon isteka roditeljskog dopusta te tijekom ili nakon roditeljskog dopusta. Ovo pravo može se koristiti i nakon što dijete navrší osam godina, sve dok postoji potreba, a na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, pod uvjetom da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena.

#### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Roditelji djece s teškoćama u razvoju trebaju dodatnu podršku. Ovo pravo omogućuje im da budu prisutni i pružaju ljubav i negu koju njihovo dijete zaslužuje.

Teškoće u razvoju djeteta, zbog kojih dijete ne može obavljati aktivnosti primjereno svojoj dobi i ovisno je o pomoći druge osobe, utvrđuje Zavod za vještačenje, koji također određuje trajanje prava i rok kontrolnog vještačenja.

Pravo se stječe danom izvršnosti rješenja koje donosi HZZO, osim u slučaju kada roditelj u trenutku podnošenja zahtjeva koristi roditeljski dopust – tada pravo počinje teći prvog dana nakon završetka roditeljskog dopusta.

Roditelj može nastaviti koristiti ovo pravo još najviše 60 dana od dana kada drugi roditelj izgubi status zaposlene ili samozaposlene osobe.

### *Novčana potpora*

Zaposleni roditelj djeteta s teškoćama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ostvaruje novčanu naknadu u visini plaće koju je primio za rad u polovici punog radnog vremena, umanjenu za obračunate doprinose i poreze, a sve na temelju ovjerene potvrde poslodavca o isplaćenju plaći.

Samozaposleni roditelj u istoj situaciji ostvaruje pravo na naknadu u iznosu od 50% osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, prema osnovi po kojoj je prijavljen, odnosno 50% izabrane više mjesečne osnovice ako ju je koristio najmanje šest mjeseci prije početka korištenja ovog prava. Podaci se utvrđuju prema evidenciji Ministarstva financija – Porezne uprave.

### *Posebne značajke i uvjeti*

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s teškoćama u razvoju može koristiti samo jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja, i to prema međusobnom dogovoru ili temeljem odluke nadležnog suda.

Ovo pravo može se ostvariti ako:

- oba roditelja imaju status zaposlenog ili samozaposlenog roditelja s punim radnim vremenom,
- jedan roditelj sam skrbi o djetetu i njeguje ga, ili
- drugi roditelj, koji nema status zaposlene ili samozaposlene osobe, zbog psihofizičkog stanja nije u mogućnosti pružiti odgovarajuću njegu, što potvrđuje nadležno tijelo vještačenja HZZO-a.

Roditelji se pravom na dopust ili rad s polovicom radnog vremena mogu koristiti naizmjenično, uključujući i kombinaciju oba prava, sve dok traju uvjeti za njihovo korištenje prema ZRRP-u. Svaki roditelj može pojedino pravo koristiti najviše dvaput godišnje, u trajanju od najmanje tri mjeseca.

Pri početku korištenja, kao i tijekom trajanja prava, provjerava se status zaposlenosti odnosno samozaposlenosti oba roditelja. Korisnik je dužan HZZO-u u roku od 8 dana prijaviti svaku promjenu koja utječe na pravo (npr. gubitak statusa osigurane osobe, prestanak zaposlenja, ostvarivanje dopusta za drugo dijete, stjecanje statusa roditelja njegovatelja i sl.). U protivnom, obavezan je vratiti nepripadno primljena sredstva u državni proračun, s kamatama.

Također, provjerava se i ispunjenje uvjeta staža osiguranja (kao kod roditeljnog dopusta). Ako korisnik prava privremeno postane nesposoban za rad ili koristi godišnji odmor, ostvaruje naknadu u istom iznosu kao i u prethodnom mjesecu, ako je to povoljnije.

Pravo se ne može koristiti:

- ako jedan roditelj već koristi isto pravo za drugo dijete,
- ako roditelj ima status roditelja njegovatelja za isto dijete, osim ako vještačenje dokaže da nije u mogućnosti pružiti njegu za dvoje ili više djece zbog težine njihovih zdravstvenih teškoća,
- dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u ustanovi zdravstvene, socijalne skrbi ili odgojno-obrazovnoj ustanovi više od 8 sati dnevno.



Ako roditelj sam živi s djetetom s teškoćama u razvoju i radi drugu smjenu, zadržava pravo na rad s polovicom radnog vremena i u slučaju da dijete svakodnevno boravi u ustanovi duže od 8 sati.

## 2.10. MIROVANJE RADNOG ODNOSA ODNOSNO DJELATNOSTI DO TREĆE GODINE ŽIVOTA DJETETA

Nakon što istekne pravo na roditeljski i roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja može zatražiti mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta.

Tijekom tog razdoblja:

- roditelj ne radi i nema pravo na novčanu naknadu, niti od poslodavca niti od HZZO-a,
- prava i obveze iz radnog odnosa miruju,
- roditelj ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje prema posebnim propisima.

Po završetku mirovanja, roditelj se vraća na posao na kojem je prethodno radio.

Mirovanje radnog odnosa zapravo je oblik neplaćenog dopusta. Korištenjem tog prava, u pravilu prestaje i obvezno mirovinsko osiguranje, osim ako ga roditelj sam ne odluči uplaćivati kroz produženo mirovinsko osiguranje. Što se tiče zdravstvenog osiguranja, roditelj ga može ostvariti kao član obitelji osiguranika ili sam plaćanjem doprinosa, a moguće je i da poslodavac dobrovoljno nastavi uplaćivati doprinose.



Poslodavac ili samozaposleni roditelj dužan je jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa dostaviti HZZO-u radi evidencije.

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Prve godine djetetova života su neprocjenjive. Mogućnost mirovanja radnog odnosa daje roditeljima sigurnost da se mogu potpuno posvetiti odgoju.



## 2.11. JEDNOKRATNA NOVČANA POTPORA ZA NOVOROĐENO DIJETE

### *Novčana potpora<sup>7</sup>*

Jednokratna novčana potpora iznosi 140% proračunske osnovice odnosno 618,02 EUR.

### *Uvjeti*

Pravo na jednokratnu novčanu potporu mogu ostvariti:

- zaposleni ili samozaposleni roditelj,
- korisnik koji ostvaruje drugi dohodak,
- poljoprivrednik izvan sustava poreza na dobit ili dohodak,
- nezaposleni roditelj.

#### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Rođenje djeteta donosi radost, ali i nove troškove. Ova potpora pomaže roditeljima da s manje brige dočekaju nove početke.



Da bi ostvario pravo, korisnik u trenutku rođenja djeteta mora ispunjavati sljedeće uvjete:

- biti hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim/dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj najmanje 12 mjeseci neprekidno,
- imati status osigurane osobe prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Dodatni uvjeti za sve korisnike:

- dijete zbog čijeg se rođenja traži potpora mora biti upisano u maticu rođenih,
- prijavljeno kao član kućanstva korisnika,
- zdravstveno osigurano prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Pravo imaju i posvojitelji – uz uvjet da za to dijete jednokratna potpora ranije nije isplaćena drugom korisniku.

---

<sup>7</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama od 1.3.2025.

## 2.12. NOVČANE I DRUGE POTPORE JEDINICA LOKALNE I PODRUČNE (REGIONALNE) SAMOUPRAVE, PRAVNIH I FIZIČKIH OSOBA

Općine, gradovi, županije i Grad Zagreb mogu samostalno odrediti način i uvjete za ostvarivanje prava roditelja (i njima izjednačenih osoba) na novčanu pomoć u većem opsegu od onog propisanog zakonom, kao i pružanje različitih oblika pomoći u naravi.

Također, vjerske zajednice, trgovačka društva, udruge, te druge domaće ili strane pravne i fizičke osobe mogu pružati novčanu pomoć ili pomoć u naravi, pod uvjetom da to nije u suprotnosti sa Zakonom o roditeljskim potporama (ZRRP).

*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Lokalne potpore dodatno jačaju zajednicu koja skrbi o obiteljima, pokazujući da društvo cijeni svaki novi život.



Radi informiranja građana, Ministarstvo demografije i useljništva svake godine na svojim mrežnim stranicama objavljuje pregled novčanih i drugih potpora te demografskih mjera koje provode jedinice lokalne i regionalne samouprave. Popis možete pronaći na ovoj poveznici: <https://demografijamladi.gov.hr/demografske-mjere-na-lokalnoj-i-zupanijskoj-razini-5671/5671>

## 2.13. DOPUST ZA SLUČAJ SMRTI DJETETA

### *Vremenska potpora*

Ako zaposlena ili samozaposlena majka rodi mrtvo dijete prije početka korištenja roditeljskog dopusta ili ako dijete umre tijekom trajanja roditeljskog ili roditeljskog dopusta, ona ima pravo na roditeljski dopust odnosno na nastavak njegova korištenja **još** tri mjeseca od dana rođenja mrtvog djeteta ili smrti djeteta, ali najdulje do isteka osme godine života djeteta.

Isto pravo pripada i zaposlenom ili samozaposlenom ocu koji je u trenutku smrti djeteta već koristio roditeljski ili roditeljski dopust.

Također, zaposleni ili samozaposleni otac koji nije započeo korištenje očinskog dopusta u slučaju rođenja mrtvog djeteta, ili ako dijete umre prije isteka tog prava, ima pravo na očinski dopust u preostalom trajanju. To pravo može koristiti najkasnije do šest mjeseci od rođenja djeteta, a počinje teći od dana rođenja mrtvog djeteta odnosno od dana smrti djeteta.

### *Novčana potpora<sup>8</sup>*

Zaposleni ili samozaposleni roditelj koji koristi dopust zbog smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće u visini 100% od osnove za naknadu plaće, pri čemu naknada za puno radno vrijeme ne može prelaziti 680% proračunske osnove mjesečno odnosno 3.001,79 EUR.

Međutim, u slučaju mrtvorodenog djeteta ili smrti djeteta tijekom korištenja roditeljskog dopusta, roditelj ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini 100% od osnove, bez limita.

Ako dijete umre tijekom korištenja roditeljskog dopusta za blizance, treće ili svako sljedeće dijete, nakon isteka šest mjeseci (odnosno osam mjeseci ako dopust koriste oba roditelja), zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo na naknadu u visini 182% proračunske osnove (803,42 EUR).



*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Ovo je pravo koje se nikada ne želi koristiti, ali pruža prostor za tugu i oporavak u najtežim trenucima života.

## **3. POSVOJITELJSKI DOPUST**

### *Vremenska potpora*

Pravo na posvojiteljski dopust zaposleni ili samozaposleni posvojitelj stječe danom pravomoćnosti rješenja o posvojenju, a može ga započeti koristiti od dana koji sam odredi u zahtjevu. Dopust traje šest mjeseci za svako posvojeno dijete do navršene 18. godine života.

U posebnim slučajevima – kod posvojenja blizanaca, dvoje ili više djece istodobno, djeteta koje posvojenjem postaje treće ili svako sljedeće dijete u obitelji ili djeteta s teškoćama u razvoju – dopust se produžuje za dodatnih 60 dana.

Nakon korištenja posvojiteljskog dopusta, posvojitelj za dijete mlađe od osam godina života ima pravo na roditeljski dopust i ostala prava koja pripadaju zaposlenim i samozaposlenim roditeljima, u skladu sa ZRRP-om.

Ako dijete posvajaju bračni drugovi, prava s osnova posvojenja pripadaju oboma i u pravilu ih koriste ravnomjerno podijeljena. Međutim, mogu se pisanim putem dogovoriti da sva prava koristi samo jedan posvojitelj, neovisno o broju posvojene djece.

---

<sup>8</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama od 1.3.2025.

## Novčana potpora<sup>9</sup>

Za vrijeme posvojiteljskog dopusta, posvojitelj ostvaruje naknadu plaće u visini 100% od osnovice za naknadu plaće, bez ograničenja. Tijekom roditeljskog dopusta, naknada je ograničena na 680% proračunske osnovice (3.001,79 EUR), odnosno iznosi 182% proračunske osnovice (803,42 EUR), u skladu s pravilima koja vrijede za roditeljski dopust.

## Dopust drugog posvojitelja

Zaposleni ili samozaposleni posvojitelj ima pravo na dopust drugog posvojitelja, koji se može koristiti do isteka šest mjeseci od pravomoćnosti rješenja o posvojenju, i to u neprekidnom trajanju:

- 20 radnih dana – kod posvojenja jednog djeteta,
- 30 radnih dana – kod posvojenja blizanaca, dvoje ili više djece istodobno, djeteta koje posvojenjem postaje treće ili svako sljedeće dijete u obitelji, ili djeteta s teškoćama u razvoju (prema propisima o vještačenju).

Ovo pravo može se koristiti neovisno o radnopravnom statusu drugog posvojitelja, ali pod uvjetom da se istodobno ne koristi neko drugo pravo iz ZRRP-a.

Tijekom dopusta drugog posvojitelja, naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, bez limita.



*Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Posvojenje je čin velike ljubavi. Ovo pravo daje posvojiteljima vrijeme da stvore siguran dom i povezanost s djetetom.

## 4. PRAVA UDOMITELJA DJETETA

Prema odredbama ZRRP-a, pravo na udomiteljski dopust ostvaruje isključivo zaposleni ili samozaposleni udomitelj koji obavlja udomiteljstvo u skladu s propisima i ima status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, pod uvjetom da djetetu pruža uslugu smještaja.

Na temelju izvršnog rješenja nadležnog tijela o smještaju djeteta u udomiteljsku obitelj, udomitelj ima pravo na različite oblike potpora: udomiteljski i roditeljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena (uključujući i pojačanu njegu), te dopust ili rad s polovicom radnog vremena za njegu djeteta s teškoćama u razvoju.

Opseg prava ovisi o dobi djeteta:

- 6 mjeseci udomiteljskog dopusta za dijete do 7. godine života

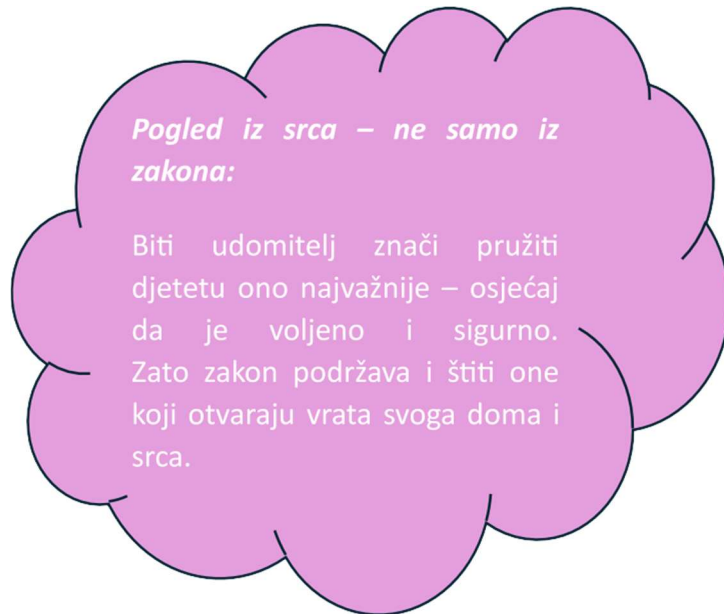
---

<sup>9</sup> Podaci navedeni u ovom Priručniku u skladu su sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama od 1.3.2025.

- 1 mjesec dopusta za dijete do 14. godine života
- u slučaju smještaja više djece ili djeteta s teškoćama u razvoju, dopust se produžuje za dodatnih 60 dana.

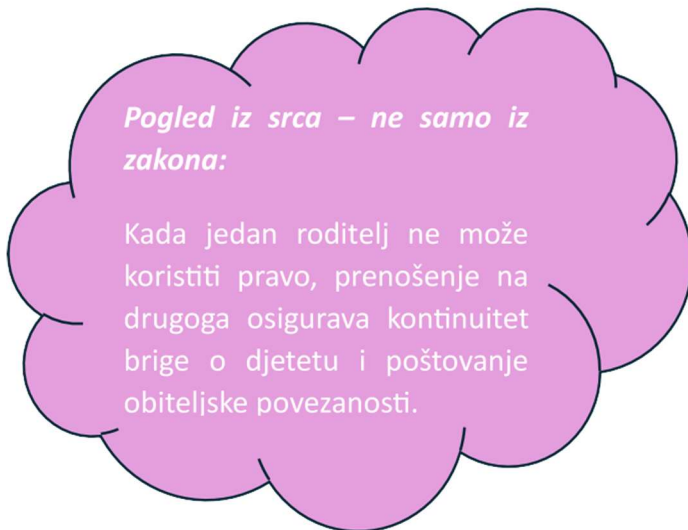
Pravo na dopust stječe se danom izvršnosti rješenja o smještaju, a koristiti se može od dana koji udomitelj sam odredi u zahtjevu, najkasnije u roku od tri mjeseca od dana smještaja djeteta.

Udomitelj koji namjerava koristiti pravo na dopust mora najmanje 15 dana ranije pisanim putem obavijestiti poslodavca.



## 5. PRIJENOS PRAVA NA JEDNOG RODITELJA

Ako jedan od roditelja umre ili je iz opravdanih razloga spriječen započeti ili koristiti pripadajuće pravo, ono se prenosi na drugog roditelja.



Opravdani razlozi uključuju:

- kada je roditelj lišen roditeljske skrbi ili poslovne sposobnosti u dijelu u kojem ne može ostvarivati roditeljsku skrb
- kada mu roditeljska skrb miruje zbog stvarnih zapreka
- ako je roditelj proglašen nestalim, nepoznatog je prebivališta ili boravišta
- kada mu je oduzeto pravo stanovanja s djetetom ili mu je zabranjeno / ograničeno ostvarivanje osobnih odnosa s djetetom
- ako mu je sud izrekao mjeru zaštite dobrobiti djeteta, zabranu približavanja djetetu ili mjeru udaljenja iz stana, kuće ili drugog prostora u kojem dijete živi
- ako je roditelj teško bolestan ili ovisan o pomoći druge osobe, zbog čega je dugotrajno spriječen ili znatno ograničen u brizi o djetetu
- ako je roditelj djelatna vojna osoba u misiji izvan RH ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora, pod uvjetom da je suglasan s prijenosom prava na drugog roditelja.

## 6. ZAŠTITA OD OTKAZA

Prema Zakonu, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici niti osobi koja koristi neko od sljedećih prava:

- za vrijeme trudnoće,
- za vrijeme korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog ili očinskog dopusta,
- za vrijeme rada s polovicom punog radnog vremena ili rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,
- za vrijeme dopusta trudne radnice, radnice koja je rodila ili doji dijete,
- za vrijeme dopusta ili rada s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,
- te u roku od 15 dana nakon prestanka trudnoće ili korištenja navedenih prava.

Ako poslodavac ipak otkáže ugovor, takav otkaz je ništetan, pod uvjetom da je poslodavac znao za postojanje ovih okolnosti ili ako ga radnica u roku od 15 dana od primitka otkaza obavijesti o njima te dostavi odgovarajuću liječničku potvrdu ili potvrdu nadležnog tijela.

Ova zaštita ne odnosi se na prestanak radnog odnosa zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme. Kada istekne razdoblje na koje je ugovor bio zaključen, radni odnos prestaje po sili zakona. Takav prestanak ne smatra se otkazom, već posebnim zakonskim razlogom za završetak radnog odnosa. Ugovor o radu može prestati i kada poslodavac fizička osoba umre, kada obrt prestane po sili zakona ili kada se trgovac pojedinac briše iz registra. Također, tijekom likvidacije poslodavca, ugovor se može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga. Prema Stečajnom zakonu, otvaranje stečajnog postupka predstavlja poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, pa stečajni upravitelj ima pravo otkazati ugovore bez obzira na zakonske ili ugovorne odredbe o zaštiti radnika.

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Sigurnost zaposlenja ključna je za osjećaj dostojanstva i mira u obitelji. Ova zaštita omogućuje roditeljima da se usredotoče na dijete bez straha od gubitka posla.

## 7. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Zakonom je propisano da se radnica ili radnik ima pravo vratiti na poslove koje je obavljao prije korištenja nekog od roditeljskih prava, i to u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja prava.

Nakon završetka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta (ili dopusta istovjetnog po sadržaju i načinu korištenja), dopusta trudne radnice, radnice koja je rodila ili doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta – radnica\_k ima pravo povratka na isto radno mjesto na kojem je radio/la prije korištenja toga prava.

Radnica\_k (osim onih koji koriste očinski dopust ili dopust istovjetnog sadržaja) dužna je poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana unaprijed o namjeri povratka na posao. Budući da HZZO poslodavcu dostavlja primjerak rješenja o priznavanju prava u kojem je jasno naznačen datum isteka dopusta, poslodavac je već od početka korištenja prava upoznat s datumom povratka radnika\_ce.

Ako su poslovi koje je radnik\_ca obavljao/la prije korištenja prava u međuvremenu ukinuti, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za druge odgovarajuće poslove, pri čemu uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od prijašnjih. U slučaju promjena u tehnologiji ili načinu rada, radnik\_ca ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje te na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada.

U situacijama kada radnik\_ca mijenja način korištenja prava – primjerice, odluči roditeljski dopust koristiti kao rad s polovicom punog radnog vremena – također je obavezan/na poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana unaprijed. Iako se u takvom slučaju formalno i dalje koristi roditeljskim dopustom, preporučuje se da se radniku\_ci omogući povratak na prethodno radno mjesto, bez obzira na to što radi u smanjenom opsegu radnog vremena.

### *Pogled iz srca – ne samo iz zakona:*

Povratak na posao nakon dopusta važan je korak. Ovo pravo osigurava ravnotežu između obitelji i karijere, potičući povjerenje između radnika i poslodavca.

Briga za roditelje nije samo zakonska obveza – to je ulaganje u povjerenje, mir i budućnost svake zajednice. Kada poslodavci razumiju potrebe obitelji, stvaraju radna mjesta na kojima se rađa osjećaj sigurnosti i pripadnosti. Jer svako dijete koje odrasta uz podržane roditelje – raste u sigurnijeg, sretnijeg čovjeka, a svaka obitelj kojoj se pruži razumijevanje – jača društvo kojem svi pripadamo.

*„Zakon određuje prava, ali srce određuje vrijednosti.“* 



### Literatura:

- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>
- Zakon.hr, <https://www.zakon.hr/z/214/zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>
- Imam pravo, priručnik o pravima trudnica, roditelja i roditelja, SOS Rijeka – centar za nenasilje i ljudska prava, Rijeka, 2023.
- Rodiljne i roditeljske potpore, Središnji državni ured za demografiju i mlade, Zagreb, listopad, 2023.
- Ministarstvo demografije i useljništva, <https://mdu.gov.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore-5913/5913>





REPUBLIKA HRVATSKA  
Ministarstvo  
demografije i useljeništa



OPĆINA KISTANJE

Ovaj dokument izrađen je uz financijsku podršku Ministarstva demografije i useljeništa. Sadržaj ovog dokumenta u isključivoj je odgovornosti Udruga za djecu i mlade Čarobni svijet i ni pod kojim se uvjetima ne može smatrati kao odraz stajališta Ministarstva.