

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
STUDENTSKI CENTAR U ZAGREBU  
Zagreb, Savska cesta 25  
URED RAVNATELJA  
KLASA: 152-01/23-01/01  
URBROJ: 475-02-01-23-04  
Zagreb, 21.06.2023. godine

Primljeno: 21 -06- 2023	
Klasifikacijska oznaka:	Org. ječ.
	02-01
Urudžbeni broj:	Pril. Vrij.

Na temelju odredbe članka 3. Pravilnika o načinu objave kolektivnih ugovora i članka 49. Statuta Studentskog centra u Zagrebu

## OBJAVLJUJEM

### I

Aneks II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu-Studentskog centra u Zagrebu, KLASA: 152-01/23-01/01, URBROJ: 475-02-01-23-03, kojeg su sklopili Poslodavac i reprezentativni Sindikat zagrebačkog Studentskog centra, stranke potpisnice Aneksa II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu-Studentskog centra u Zagrebu dana 21. lipnja 2023. godine.

### II

Aneks II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu-Studentskog centra u Zagrebu objavljuje se na Oglasnoj ploči Studentskog centra u Zagrebu dana 21. lipnja 2023. godine, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.



Dostaviti:

1. Odjel pisarnice i arhive radi objave
2. Pismohrana

Temeljem Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) (dalje u tekstu: ZOR),

Sveučilište u Zagrebu - Studentski centar u Zagrebu, Savska cesta 25, 10000 Zagreb, OIB: 22597784145, zastupan po ravnatelju **mr. sc. Mirku Bošnjaku** (dalje u tekstu: Poslodavac)

i

Sindikata zagrebačkog Studentskog centra, Savska cesta 25, 10000 Zagreb, OIB: 10459463520, zastupan po predsjedniku **Nenadu Pavliniću** (dalje u tekstu: Sindikat)

zaključili su dana 21. lipnja 2023. godine

# ANEKS II KOLEKTIVNOG UGOVORA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU – STUDENTSKOG CENTRA U ZAGREBU

REPUBLIKA HRVATSKA  
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

 251-475 - Studentski centar u Zagrebu

Primljeno: 21-06-2023

Klasifikacijska oznaka:	Org. jed.
Urudžbeni broj:	Pril. Vrij.
	02-01

## OPĆE ODREDBE

### Članak 1.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da su dana 01. veljače 2022. godine zaključile Kolektivni ugovor Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu, Klasa: 110-04/22-01/01, Urbroj: 475-02-01-22-01 i dana 22. prosinca 2022. godine Aneks I Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu, KLASA: 110-04/22-01/01, URBROJ: 475-02-01-22-05.

Ovim Aneksom II ugovorne strane suglasno utvrđuju izmjene i dopune Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu.

### Članak 2.

Ovim Aneksom II, sukladno odredbama članka 65. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22), i članka 96. Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu, KLASA: 110-04/22-01/01, URBROJ: 475-02-01-22-01 izvršit će se usklađenje Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu s odredbama Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

## ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 3.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 4. mijenja se i glasi:

### „Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
  1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
  2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
  3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
  4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
  5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

( 5) Iznimno od stavka 4. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(6) Umjesto podataka iz stavka 4. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.“

#### Članak 4.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 8. mijenja se i glasi:

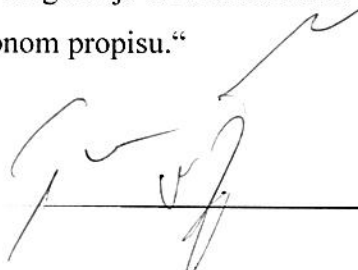
#### „Članak 8.

(1) Prije sklapanja Ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih pregleda snosi Poslodavac.

(2) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene internim aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

(3) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio Ugovor o radu te mu isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Poslodavca, a u skladu s Ugovorom o radu obaviti posao.

(4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“



### **Članak 5.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 9. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 9.**

(1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu s novim radnikom, Poslodavac je dužan ugovoriti probni rad na sljedeći način:

- za NKV radnike probni rok od mjesec dana;
- za KV i SSS radnike probni rok od dva mjeseca;
- za VŠS i VSS radnike probni rok u trajanju od 3 mjeseca;
- za VŠS i VSS na rukovodećim mjestima probni rok u trajanju od šest mjeseci.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ZOR-a.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, 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.

(4) Izvršavanje radnih zadataka tijekom probnog rada nadgleda i ocjenjuje povjerenstvo u sastavu:

1. Neposredni rukovoditelj,

2. Dva radnika koji rade na istim ili sličnim poslovima, od kojih će jedan radnik biti imenovan mentorom.“

### **Članak 6.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 10. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 10.**

(1) 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.

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

(3) 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 te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) 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.

(5) 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, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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.

(8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.“

### 3. RADNO VRIJEME

#### Nepuno radno vrijeme

##### Članak 7.

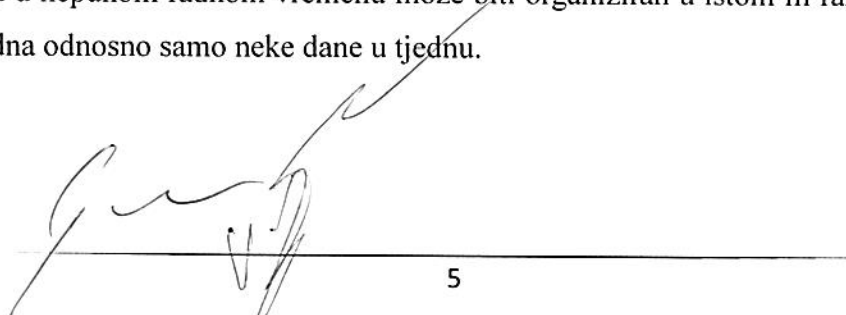
U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 15. mijenja se i glasi:

##### „Članak 15.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.



---

(4) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o izmjenama o dopunama Zakona o radu (NN 151/22).

(5) Prilikom sklapanja Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(6) Ako radnik s poslodavcem ima sklopljen Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme a sklapa drugi ugovor o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, dužan je obavijestiti poslodavca o sklapanju novog ugovora.

(7) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(8) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između uzastopna dva radna dana, tjednog odmora i plaćenog dopusta.

(9) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(10) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju plaću razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom ostvaruju kao i radnici s punim radnim vremenom.

(11) Radniku koji je kod Poslodavca zaposlen na temelju Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Poslodavac je dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio Ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(12) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene Ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene Ugovore o radu za puno radno vrijeme.

(13) 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.



(14) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 13. 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.

(15) 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.“

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 8.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 17. mijenja se i glasi:

### **„Članak 17.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 3 radna dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Poslodavac je dužan u pisanom obliku obavještavati radničko vijeće o odrađenim prekovremenim satima u svakoj djelatnosti SC-a.

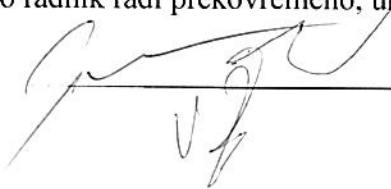
(4) Prekovremeni rad ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do osam godina života, samohranom roditelju s djetetom do 10. g. starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremeni rad, radnik će koristiti slobodne dane.

(6) Ukoliko radnik koristi slobodne dane za odrađeni prekovremeni rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana uvećanih za 50 % na dane koje dogovori s Poslodavcem.

(7) Dane koje Poslodavac proglasi neradnim danima platit će se kao odrađeni radni dani.

(8) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50





sati tjedno.

(9) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(10) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(11) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(12) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“

## Preraspodjela radnog vremena

### Članak 9.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 22. mijenja se i glasi:

### „Članak 22.

(1) U preraspodijeljenom radnom vremenu mogu raditi određeni radnici na sljedeći način:

- maloljetnici do najviše 8 sati dnevno,
- trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad,
- radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu ( NN 151/22), a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(2) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. točke 3. ovoga članka.

(3) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz

stavka 1. točke 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

(5) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 4. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.“

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Plaćeni dopusti**

#### **Članak 10.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 38. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 38.**

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe:

- Sklapanje braka - 5 dana
- Rođenje djeteta - 5 dana
- Smrt člana uže obitelji - 5 dana
- Smrt roditelja bračnog ili izvanbračnog druga - 5 dana
- Smrt člana šire obitelji - 2 dana
- Selidba u mjestu stanovanja - 2 dana
- Selidba izvan mjesta stanovanja - 3 dana
- Teška bolest članova uže obitelji - 3 dana
- Polaganja ispita u svrhu školovanja radi podizanja stupnja stručne spreme - 1 dan
- Osposobljavanja, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe RV ili sindikalnog rada - u

skladu sa člankom 69. stavak 7 i člankom 82. stavak 5. ovog Kolektivnog ugovora

- Darivanje krvi - 2 dana
- Slučaj elementarne nepogode koja je zadesila radnika ili člana uže obitelji - 4 dana
- Sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim aktivnostima - 2 dana

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka 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.

(3) Članovima šire obitelji smatraju se: djedovi i bake, braća i sestre supružnika, supružnici djece.

(4) Radniku se može odobriti plaćeni dopust u svrhu stručnog osposobljavanja, školovanja ili obrazovanja.

(5) Za polaganje stručnog ispita neophodnog za obavljanje poslova radnog mjesta, a predviđenog internim aktom o sistematizaciji poslova, radniku se može odobriti plaćeni dopust do 3 mjeseca.

(6) Radnik koji traži plaćeni dopust dužan je u zahtjevu obrazložiti i priložiti odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje da ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

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

(8) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 11.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 39. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 39.**

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta vrsta posla i potrebe poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

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

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ZOR-a, 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.

(5) Pod istim kućanstvom, u smislu ZOR-a, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

(7) 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.“

## PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMITCI

### Dodaci na plaću

#### Članak 12.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 43. mijenja se i glasi:

#### „Članak 43.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, počevši od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

(2) Za rad u specificiranim slučajevima iz stavka 3. ovog članka osnovna plaća radnika uvećat će se za pripadajući dodatak koji se računa po formuli: ugovorena osnovna plaća podijeljena sa 174 što se množi sa koeficijentom uvećanja i brojem sati rada u specificiranim uvjetima.

(3) Osnovna plaća radnika uvećava se:

- |  |    |   |
|--|----|---|
| • za otežane uvjete rada                                   | 10 | % |
| • za rad u drugoj smjeni                                   | 10 | % |
| • za rad u programskom radnom vremenu                      | 5  | % |
| • za noćni rad   | 30 | % |
| • za prekovremeni rad                                      | 50 | % |
| • za rad nedjeljom   | 50 | % |
| • za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom | 50 | % |

Dodaci iz stavka 3. ovog članka međusobno se ne isključuju. Pravo na uvećanje plaće za dodatke radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima iz stavka 3. ovog članka.

(4) Radnici imaju pravo na regres za godišnji odmor.

(5) Regres iz stavka 4. će se isplatiti u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(6) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 132,72 eura neto po radniku.

(7) Poslodavac se obvezuje isplatiti prigodnu nagradu za Božić (božićnicu) u iznosu od 132,72 eura neto po radniku.

(8) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u visini 53,09 eura neto po radniku ili u naravi.

(9) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 g. starosti u visini 66,36 eura neto, koji će biti uručen do 6. prosinca tekuće godine.

(10) Pravo na dar iz stavka 9. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do 15 godina starosti.

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

(12) Naknada za troškove prijevoza isplaćivat će se za jedanaest mjeseci, a ne isplaćuje se na plaći za mjesec srpanj.

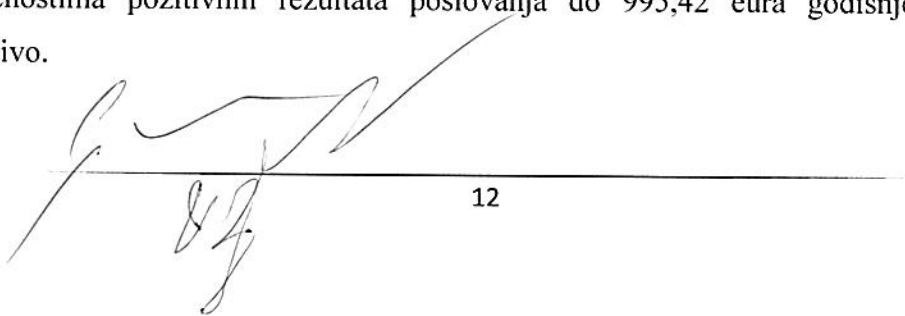
(13) Radnik kojem umre član obitelji (suprug ili supruga, dijete ili roditelj, uzdržavani član) ima pravo na pomoć u visini od 398,17 eura neto.

(14) Poslodavac se obvezuje isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana, ali ne više od jednom godišnje u iznosu od 331,81 eura neto.

(15) Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć u iznosu od 1.990,84 eura neto.

(16) Za novorođeno dijete Poslodavac će radniku isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u iznosu od 663,61 eura neto.

(17) Novčana nagrada za radne rezultate može se isplatiti radnicima SC-a Zagreb u iznosu koji će biti dogovoren između Poslodavca i Sindikata, nakon izrade i objave financijskog izvješća SC-a Zagreb prema FINA-i, svakih 6 mjeseci tijekom kalendarske godine, a u skladu s mogućnostima pozitivnih rezultata poslovanja do 995,42 eura godišnje po radniku neoporezivo.



(18) Poslodavac može, ukoliko to dopuste dobri poslovni rezultati, sklopiti sa Sindikatom aneks Kolektivnog ugovora, kojim će povećati materijalna prava radnika SC-a Zagreb po osnovi prigodnih nagrada (uskrsnica, regres, božićnica) iz ovog članka do 663, 61 eura godišnje po radniku neoporezivo.“

## **Naknada plaće**

### **Članak 13.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 44. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 44.**

(1) Radniku pripada naknada plaće kad je zbog opravdanih razloga predviđenih Zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom bio spriječen raditi.

(2) Radniku pripada naknada plaće u visini njegove plaće koju bi dobio da je radio, za vrijeme kad ne radi zbog:

- dnevnog odmora u trajanju od 30 minuta,
- plaćenog dopusta, državnih praznika i vjerskih blagdana te neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obavljanja funkcije predstavnika radnika u organima upravljanja,
- prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na kojeg ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti i rada u RV-u,
- za vrijeme redovite sindikalne aktivnosti i rada u RV-u zbog uvođenja novih tehnologija,
- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg radnik nije kriv,
- za vrijeme zdravstvenih i sistematskih pregleda na koje ih upućuje Poslodavac.

(3) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći.

(4) Radniku pripada naknada plaće za vrijeme kad ne radi zbog obavljanja građanskih dužnosti na koje se radnik mora odazvati po pozivu državnih organa i tijela.

(5) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti koja traje 42 dana, radniku pripada naknada za bolovanje na teret Poslodavca u iznosu 90 % osnovice utvrđene propisima zdravstvenog osiguranja.

(6) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, zbog nesreće na poslu bez krivnje



radnika i/ili profesionalnog oboljenja, radniku pripada naknada na teret Poslodavca u visini 100 % osnovice utvrđene propisima zdravstvenog osiguranja.

(7) Ako Poslodavac izvanredno otkáže Ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate pola mjesečne naknade plaće.

(8) Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.“

## **OTPREMNINE**

### **Članak 14.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 46. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 46.**

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na
- otpremninu u iznosu od 2.123,56 eura neto.

(2) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od 331,81 eura neto, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše do 8.626,99 eura neto.

(3) Otpremninu iz stavka 2. ovog članka ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

## **PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 15.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 53. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 53.**

- (1) 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 dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

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

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

(4) Ako je pokrenut postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.

(5) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.“

## Otkaz ugovora o radu

### Članak 16.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 55. mijenja se i glasi:

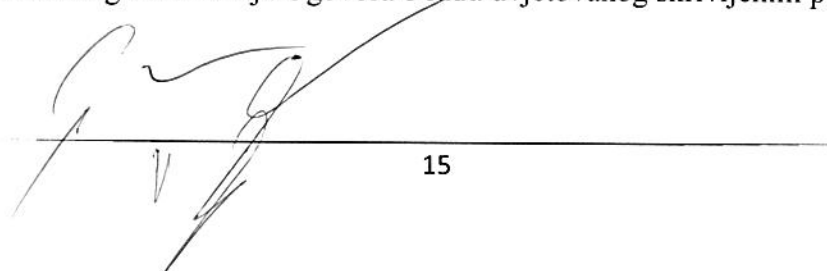
### „Članak 55.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

### Članak 56.

(1) Prije redovitog otkazivanja Ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be a name. Below the line, the number 15 is printed.

radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom jedne godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tom roku radniku nije izrečeno novo upozorenje za istu povredu obveze iz radnog odnosa.

(3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

#### **Članak 17.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 57. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 57.**

(1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) otkazni rok je najmanje:

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,
- mjesec i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina povećava se za 2 tjedna, ako je radnik navršio 50 g. života, a za mjesec dana ako je navršio 55 g. života.

(3) Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz

uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

(7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“

## **ZAŠTITA RADNIKA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita dostojanstva**

#### **Članak 18.**

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 59. mijenja se i glasi:

#### **„Članak 59.**

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu.

(2) Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu.

(3) Ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac može dati izvanredni otkaz Ugovora o radu.

(4) Radničko vijeće će uputiti prijedlog za imenovanje dvije osobe različitog spola za zaštitu dostojanstva radnika. Odluku o tome donosi Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća i prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje se predlaže imenovanje.

(5) Osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika moraju uživati ugled i povjerenje Radnika. Osobe iz stavka 4. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca. Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 4. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(6) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, će

o tome u roku 48 sati usmeno na zapisnik ili pisano izvijestiti ovlaštenu osobu.

(7) Ovlaštena osoba će u roku 8 dana prikupiti potrebne informacije, razgovarati s osobom koja je navedena da je izvršila uznemiravanje, tražiti njezinu pisanu izjavu, organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja te ako zaključi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postojalo, predložiti će Poslodavcu način postupanja.“

## SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 19.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 73. mijenja se i glasi:

### „Članak 73.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora s Radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora Radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) Važnim odlukama iz stavka 1. smatraju se osobito odluke o:

- donošenju Pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 137. ZOR-u,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Kolektivnim ugovorom ili ZOR-u propisano sudjelovanje Radničkog vijeća u njihovu donošenju,
- imenovanju osoba koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog Poslodavca te o utjecaju takovog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

(3) Podatci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti Radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(4) Radničko vijeće je dužno u roku osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavcu.

(5) Ako se Radničko vijeće u roku iz stavka 3. ovog članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

(6) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako Poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu.

(7) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.

(8) Ako se Radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i zatraži od Poslodavca da ga zadrži na radu, Poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od obavijesti o podnijetoj tužbi i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(9) Ako je protivljenje Radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno na odredbama Zakona o radu, Poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

(10) Ako Poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

(11) Odluka Poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora u obvezi savjetovanja sa Radničkim vijećem ništavna je.“

#### Članak 20.

U Kolektivnom ugovoru Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu članak 74. mijenja se i glasi:

#### „Članak 74.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu Radničkog vijeća,



- otkazu kandidatima za člana Radničkog vijeća koji nisu izabrani, za razdoblje od šest mjeseci nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom,
- otkazu radniku s navršenih 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
- otkazu predstavniku radnika u organu Poslodavca,
- mogućnost uvrštavanja osoba iz članka 34. stavka 1. ZOR-a u program zbrinjavanja viška radnika,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

(2) Ako se Radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

(3) Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost, Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

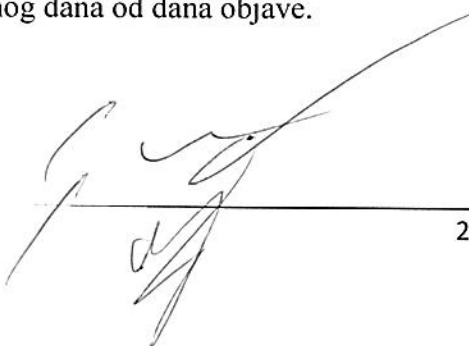
## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 21.**

Sve ostale odredbe Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu i Aneksa I Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu ostaju nepromijenjene i na snazi, ukoliko nisu u suprotnosti s odredbama ovog Aneksa II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu - Studentskog centra u Zagrebu.

### **Članak 22.**

Ovaj Aneks II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu objavit će se na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Studentskog centra u Zagrebu, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.



---

20

**Članak 23.**

Ovaj Aneks II Kolektivnog ugovora Sveučilišta u Zagrebu – Studentskog centra u Zagrebu sastavljen je u 6 (šest) primjeraka. Svaka stranka zadržava po 2 (dva) primjerka, a 2 (dva) se dostavljaju nadležnom ministarstvu.

KLASA: 152-01/23-01/01

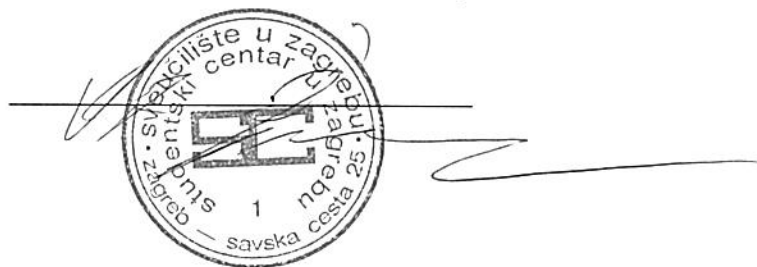
URBROJ: 475-02-01-23-03

Zagreb, 21.06.2023. godine

**Sveučilište u Zagrebu - Studentski centar u Zagrebu**

Savska cesta 25, 10000 Zagreb,

zastupan po ravnatelju Mirku Bošnjaku



**Sindikatski savez zagrebačkog Studentskog centra**

Savska cesta 25, 10000 Zagreb,

zastupan po predsjedniku Nenadu Pavliniću

