

PREDLOG

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st. 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22), Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“, direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“ i Savjet Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNU USTANOVU KULTURNO-INFORMATIVNI CENTAR „ZETA“

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“ (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“ (u daljem tekstu: Direktor) i Savjet Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Zeta“ (u daljem tekstu: Savjet) uređuju, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture, pojedina prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Javnoj ustanovi Kulturno-informativni centar „Zeta“ (u daljem tekstu: Ustanova), kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje na zaposlene u Ustanovi.
Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom primjenjivaće se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture.

Sredstva za ostvarivanje prava zaposlenih

Član 3

Sredstva za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim Ugovorom obezbjeđuju se iz Budžeta Opštine Zeta.

Članovi uže porodice

Član 4

Članovima uže porodice, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni, odnosno vanbračni supružnici, partneri u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojioci, staratelji, braća i sestre.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 5

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Član 6

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture.

Ugovor o radu

Član 7

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:

- podatke o Ustanovi (naziv i sjedište);
- podatke o zaposlenom (ime, prezime, prebivalište, odnosno boravište);
- jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj ako je zaposleni stranac;
- nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju zaposlenog;
- vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (neodređeno ili određeno vrijeme);
- trajanje i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- datum stupanja na rad;
- radno mjesto zaposlenog, opis poslova koje treba da obavlja i mjesto rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena;
- visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade i osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade, kao i druga primanja zaposlenog;
- dužinu plaćenog odsustva i korišćenja godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo;
- poslove sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje;
- prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Ustanove koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu;
- obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi sa radom;
- druge podatke koje Ustanova i zaposleni smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada zaposlenog.

Raspoređivanje i preuzimanje zaposlenih

Član 8

Radno mjesto u Ustanovi može se popuniti i rasporedom između zaposlenih u Ustanovi, kao i preuzimanjem zaposlenog iz druge ustanove čiji je osnivač Opština Zeta, na osnovu sporazuma zaključenog između tih ustanova.

Probni rad

Član 9

Kao poseban uslov za obavljanje određenih poslova i zadataka, ugovorom o radu može se predvidjeti probni rad koji ne može biti duži od šest mjeseci.

Radnu i stručnu sposobnost zaposlenog na probnom radu ocjenjuje komisija koju obrazuje Ustanova.

Komisiju iz stava 2 ovog člana čine predsjednik i dva člana, koji moraju imati najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju kao zaposleni čije se sposobnosti ocjenjuju.

Komisija iz stava 2 ovog člana ocjenjuje radnu i stručnu sposobnost zaposlenog na osnovu uvida u izvještaje neposrednog rukovodioca, usmenim ispitivanjem, postavljanjem radnih zadataka, odnosno na drugi odgovarajući način.

Izvještaj sa opisnom ocjenom zaposlenog, uz obrazloženje ocjene, komisija iz stava 2 ovog člana podnosi Ustanovi.

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako Ustanova istekom vremena predviđenog za probni rad nije donijela akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih

Član 10

Ustanova je dužna da, u skladu sa potrebama procesa rada, obezbijedi ili organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih.

Zaposleni je dužan da se stručno osposobljava i usavršava u smislu stava 1 ovog člana, u okviru svojih sposobnosti i potreba Ustanove.

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u Budžetu Opštine Zeta, preko Ustanove.

Ustanova može učestvovati u finansiranju master i doktorskih studija zaposlenih iz sopstvenih prihoda.

Uvećanje godišnjeg odmora

Član 11

Pored Zakonom o radu utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

1) po osnovu složenosti poslova:

- za I, II, III i IV nivo kvalifikacije obrazovanja - 1 radni dan,
- za V i VI nivo kvalifikacije obrazovanja - 2 radna dana,
- za VII i VIII nivo kvalifikacije obrazovanja - 3 radna dana;

2) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina - 2 radna dana,
- od 10 do 20 godina - 3 radna dana,
- od 20 do 30 godina - 4 radna dana,

- preko 30 godina - 5 radnih dana;

3) po osnovu uslova rada:

- za poslove na kojima su zaposleni izloženi uticaju otrova i hemikalija - 3 radna dana,

- za rad u prostoru u kojem je potrebno stalno korišćenje vještačke svjetlosti - 2 radna dana,

- za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu duži od tri mjeseca - 1 radni dan;

4) po osnovu socijalnih uslova:

- roditelju djeteta do sedam godina starosti - 1 radni dan,

- roditelju dvoje ili više djece do sedam godina starosti - 2 radna dana,

- samohranom roditelju djeteta do 16 godina starosti - 3 radna dana,

- roditelju sa djetetom koje ima smetnje u razvoju ili invaliditet - 3 radna dana,

- licu sa invaliditetom - 3 radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovima ne može biti duža od 35 dana.

Plaćeno odsustvo

Član 12

Zaposleni ima pravo da, pored slučajeva predviđenih Zakonom o radu, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u toku kalendarske godine, u slučaju:

1) zaključivanja braka, odnosno životnog partnerstva lica istog pola - 5 radnih dana;

2) rođenja djeteta - 3 radna dana;

3) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan;

4) selidbe - 3 radna dana;

5) polaganja stručnog ispita - 5 radnih dana;

6) polaganja pravosudnog ispita - 7 radnih dana;

7) smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - 2 radna dana;

8) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;

9) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - 3 radna dana;

10) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - 3 radna dana;

11) dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana;

12) dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;

13) završavanja ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - 2 radna dana;

14) učestvovanja u sindikalnim aktivnostima, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - u skladu sa njihovim trajanjem.

Plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 5, 6, 13 i 14 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog, uz podnošenje dokaza o opravdanosti zahtjeva, prije početka korišćenja odsustva.

U slučaju iz stava 1 tač. 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11 i 12 ovog člana, zaposleni u roku od osam radnih dana od dana prestanka korišćenja plaćenog odsustva, podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Neplaćeno odsustvo

Član 13

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima;
- izrade master i doktorskog rada.

Ustanova može, na zahtjev zaposlenog, da omogući odsustvo duže od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

III. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Zarada

Član 14

Zarada zaposlenog, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade;
- 3) dodatka na osnovnu zaradu;
- 4) varijabilnog dijela zarade.

Ustanova isplaćuje zaradu zaposlenom najmanje jednom mjesečno.

Osnovna zarada

Član 15

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupu poslova u koje je raspoređeno njegovo zvanje sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: obračunska vrijednost koeficijenta).

Posebni dio zarade

Član 16

Posebni dio zarade u bruto iznosu iznosi 70 % obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 15 ovog Ugovora.

Grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 17

Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, pojedina radna mjesta raspoređuju se u grupe i izražavaju se u koeficijentima, i to

Red. broj	Grupa poslova	Nazivi poslova-izvršilaca	Nivo kvalifikacije prema nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijent složenosti
I	Pomoćni i sigurnosni poslovi	čistačica, kafe-kuvarica	Drugi nivo (II), 120 kredita CSPK-a	5,20
			Četvrti nivo (IV1), 240 kredita CSPK-a	6,00
II	Tehnički, operativni i sigurnosni poslovi	vozač - kurir, domar, tehničar (rasvjete, tona i video), scenski radnik	Treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	6,10
			Četvrti nivo (IV1), 240 kredita CSPK-a	6,30
III	Administrativni, revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja i drugi srodni poslovi	referent za kadrovske i administrativne poslove	Četvrti nivo (IV1), 240 kredita CSPK-a	6,50
IV	Stručni umjetnički i stvaralački poslovi	menadžer za programske politike i planiranja, referent programskih aktivnosti i marketinga, grafički dizajner, koordinator repertoara	Šesti nivo (VI), 180 kredita CSPK-a	8,00
		urednik programa,	Šesti nivo (VI), 180 kredita CSPK-a	
		snimatelj i dizajner zvuka	Sedmi nivo (VII1), 240 kredita CSKP-a	9,10
V	Rukovodeći i organizacioni poslovi	rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice (službe)	Šesti nivo (VI), 180 kredita CSPK-a Sedmi nivo (VII1), 240 kredita CSKP-a	9,70 10,60
		sekretar ustanove	Sedmi nivo (VII1), 240 kredita CSPK-a	11,60
		direktor	Sedmi nivo (VII1), 240 kredita CSPK-a	13,83

Varijabilni dio zarade

Član 18

Zaposleni ostvaruje pravo na varijabilni dio zarade pod uslovima i na način koji se utvrđuje aktom Savjeta, uz saglasnost Vlade Crne Gore, po pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove budžeta.

Uvećanje zarade po osnovu radnog staža

Član 19

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina - 0,50 %;
- od 10 do 20 godina - 0,75 %;
- preko 20 godina - 1,00 %.

Uvećanje zarade po času

Član 20

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 50 %;
- za rad na dan državnog i vjerskog praznika - 150 %;
- za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad) - 50%;
- za rad nedeljom - 80%.

Uvećanje zarade po osnovu rukovođenja

Član 21

Osnovna zarada zaposlenog iz člana 15 ovog Ugovora uvećava se po osnovu rukovođenja zaposlenom koji, pored poslova svog radnog mjesta, koordinira i organizuje rad unutrašnje organizacione jedinice, za 10%.

Naknada zarade

Član 22

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

- u iznosu 100 % zarade u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom;
- za vrijeme trajanja pritvora, u skladu sa zakonom;
- u iznosu 80 % zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- u iznosu 70 % zarade za vrijeme čekanja na raspoređivanje na druge poslove;
- u iznosu 70 % zarade za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija, odnosno dokvalifikacija traje.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Član 23

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve

predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini 100%.

IV. DRUGA PRIMANJA

Jednokratna pomoć

Član 24

Ustanova zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice, isplaćuje:

- 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti zaposlenog;
- 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti člana uže porodice;
- do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za nabavku ortopedskih, očnih, ušnih

i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ako sredstva za nabavku tih pomagala nijesu obezbijedena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Ustanova može zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplatiti jednokratnu pomoć i u slučaju:

- duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u visini do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda u visini do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Ustanova može zaposlenom obezbijediti zimmicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Jubilarna nagrada

Član 25

Povodom neprekidnog rada u Ustanovi, Ustanova zaposlenom isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta, za 10 godina rada;
- 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta, za 20 godina rada;
- 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta, za 30 godina rada;
- 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta, za 40 godina rada.

Potvrda o obezbijedenim finansijskim sredstvima

Član 26

Prava iz člana 24 st. 2 i 3 i člana 25 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijedena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana izdaje organ lokalne uprave nadležan za poslove budžeta.

V. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih

Član 27

Ustanova će na račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Način upravljanja fondom i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana uređuje Sindikat.

VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Povreda radne obaveze

Član 28

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Ustanove, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Lakše povrede radne obaveze

Član 29

Lakše povrede radne obaveze su:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju određen stepen tajnosti;
- neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- nepostupanje u skladu sa propisima kojima se uređuju zaštita i zdravlje na radu;
- neprofesionalno i nedolično ponašanje prema poslovnim partnerima, strankama, neposrednom rukovodiocu i drugim zaposlenim;
- pušenje u radnim prostorijama gdje je to zabranjeno;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim;
- obavljanje na radnom mjestu poslova koji nijesu iz okvira djelatnosti Ustanove.

Teže povrede radne obaveze

Član 30

Teže povrede radne obaveze su:

- neizvršavanje ili neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, odnosno odbijanje izvršavanja obaveza iz ugovora o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne ili druge tajne;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Ustanovu;
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- svaki oblik zlostavljanja ili ponižavanja drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta;
- nesavjestan odnos prema imovini Ustanove ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Ustanove;
- davanje netačnih podataka koji su bitno uticali na donošenje odluka Ustanove;
- sprečavanje ili ometanje rada inspekcije, odnosno nedavanje dokumenata i drugih podataka u postupku ostvarivanja inspeksijskog nadzora;

- iznošenje u javnost netačnih podataka o radu Ustanove.

Mjere za povredu radne obaveze

Član 31

Za lakše i teže povrede radne obaveze zaposlenom se mogu izreći mjere u skladu sa Zakonom o radu.

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Prava i obaveze Ustanove i Sindikata

Član 32

Ustanova Sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pored zakonom propisanih uslova, Ustanova Sindikatu obezbjeđuje i sljedeće uslove:

- slobodu sindikalnog djelovanja bez predhodnog odobrenja;
- mjesečnu neto naknadu u iznosu od 1,20 bruto obračunske vrijednosti koeficijenta, predsjedniku reprezentativnog Sindikata koji je u mandatu.
- može obezbijediti materijalnu pomoć na pisani zahtjev Sindikata ili člana Sindikata;
- potreban broj plaćenih sati za vršenje njegove funkcije, saglasno sporazumu Sindikata i Ustanove.

Ustanova je dužna da omogući Sindikatu učešće u pripremi i izradi akata kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih.

Zaštita predsjednika Sindikata zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti

Član 33

Predsjednik Sindikata, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca bez svog pristanka ili na drugi način doveden u nepovoljniji materijalni i profesionalni položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Povjeravanje postupaka miritelju, odnosno arbitru

Član 34

Postupci rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune ovog Ugovora i ostvarivanju prava na

sindikavno organizovanje, povjeravaju se miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

IX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Zaključivanje i trajanje Ugovora

Član 35

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kada ga u u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu sve ugovorne strane.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Prestanak važenja

Član 36

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Kulturno-informativni centar „Zeta“, broj 02-0336/21 od 30. decembra 2021. godine.

Stupanje na snagu

Član 37

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Ustanove, a nakon pribavljanja saglasnosti Vlade Crne Gore.

Ovaj Ugovor zaključen je _____ 2023. godine.

Broj:

Zeta, 2023. godine

Sindikalna organizacija Javne ustanove

Kulturno-informativni centar „Zeta“

Predsjednik,

Javna ustanova

Kulturno-informativni centar „Zeta“

Direktor,

Savjet Javne ustanove

Kulturno-informativni centar „Zeta“

Predsjednik,
