

**АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ
ПРЕВОЗ ПУТНИКА „СРБИЈА ВОЗ“, БЕОГРАД**

Број: _____

Дана: _____ 2016. године

Београд

Радна верзија

На основу чл. 147, 153, 155. и 156. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 134-136. Колективног уговора за „Железнице Србије“ акционарско друштво („Службени гласник Железнице Србије“, број 4/15), Скупштина Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката и то, _____ и Националне службе за запошљавање _____, донела је

**ПРОГРАМ
РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ
у 2016. години**

I Увод

Програмом решавања вишка запослених у 2016. години у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, (у даљем тексту: Програм), утврђују се:

1. врста, обим и ефекат организационих и економских промена у Акционарском друштву за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, (у даљем тексту: Друштво), услед којих је престала потреба за обављањем одређених послова;
2. број запослених који представљају вишак;
3. критеријуми за утврђивање вишка запослених;
4. средства за решавање социјално - економског положаја вишка запослених;
5. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

II Врста, обим и ефекат организационих и економских промена

Влада је Одлуком 05 број 023-7361/2015 од 2. јула 2015. године основала Акционарско друштво за железнички превоз путника „Србија Воз“, Београд, као друштво стицаоца дела имовине “Железнице Србије” акционарско друштво, чији је опис и попис утврђен Деобним билансом, као саставним делом Плана статусне промене „Железнице Србије“ акционарско друштво, Београд, издвајања уз оснивање нових акционарских друштава и уписом у регистар Агенције за привредне регистре дана 10.08.2015. године исто је стекло својство правног лица и почело да послује.

У Друштву је у складу са Законом о железници, Законом о привредним друштвима, Законом о буџетском систему, утврђеном фискалном политиком Владе и другим прописима, неопходно наставити са унапређењем корпоративног управљања, повећањем ефикасности и квалитета железничког превоза путника, како би се исти интегрисао у конкурентно тржиште превозних услуга, као и да се железнички превоз путника учини ефикаснијим и конкурентнијим у односу на друге видове саобраћаја.

Одлуком о оснивању Акционарског друштва за железнички превоз путника, прописано је да се средства за инвестициона улагања Друштва, обезбеђују из:

- 1) инвестиционих средстава Друштва;
- 2) буџета Републике Србије, утврђена посебно за ову намену;
- 3) финансијских кредита;
- 4) других извора у складу са законом.

Одлуком је прописано да се средства за рад Друштва обезбеђују из:

- 1) прихода од превоза путника,
- 2) накнада за обавезу јавног превоза путника која се уређује уговором који закључује Друштво и Оснивач, односно аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређујењ железница;
- 3) финансијских кредита,
- 4) улагања домаћих и страних лица,
- 5) буџета Републике Србије;
- 6) других извора у складу са законом.

У оквиру циљева који се односе на реструктурирање јавних предузећа и друштава капитала, а који одређују и оквире пословања „Србија Воз“ а.д. најважији су:

- наставак процеса реструктурирања Друштва,
- подизање пословне ефикасности, јачање финансијске дисциплине,
- смањење броја запослених ради довођења на оптималан број запослених потребан за функционисања система и повећање продуктивности рада
- техничко-технолошка модернизација
- очување стандарда запослених.

Пословодство Друштва полазећи од утврђене пословне политике и приоритетних стратешких циљева развоја Друштва, планира да одржи равнотежу између прихода и расхода, тј. тежиће повећању оперативне и финансијске ефикасности. Друштво ће у процесу обављања делатности превоза путника обезбедити економично и рационално коришћење средстава, у циљу смањења трошкова, повећања продуктивности и постепеног повећавања ефикасности свог пословања кроз планирано смањење броја запослених како је утврђено овим Програмом, а у циљу економско-финансијске консолидације у постојећим макро-економским условима пословања, ради очувања стандарда запослених и повећања ефикасности и испуњавање обавеза делатности Друштва и наставак реформе.

У вези са наведеним, Одбор директора је донео Правилник о организацији и систематизацији послова Акционарског друштва за железнички превоз путника „Србија Воз“ а.д. („Службени гласник Железнице Србије“, бр. _____) којим је извршена промена организационе структуре Друштва и утврђен број извршилаца од 2459 запослених.

III Планиране активности на смањењу броја запослених у 2016. години

На дан 01.01.2016. године, Друштво је имало 2901 запосленог.

Анализа структуре запослених према квалификационој структури, годинама живота, годинама радног стажа и полу, показује да је у Друштву највећи број запослених са средњом стручном спремом (1394, односно 48,05%), запослених преко 46 година живота (2071, односно 71,4%), запослених са преко 30 година стажа (1261, односно 43,5%), као и да је у Друштву 73,8% мушкараца и 26,2% жена, а преглед је приказан у табелама које следе.

Табела 1. Преглед запослених у «Србија Возу» а.д. на дан 01.01.2016. године, према квалификационој структури, годинама живота и годинама радног стажа

СТАЖ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII-1	VII-2	VII-3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	35	0	3	18	0	1	3	10	0
6 – 10	163	1	52	72	4	3	9	21	1
11 – 15	200	3	64	72	2	7	17	34	1
16 – 20	365	3	134	127	15	6	23	55	2
21 – 25	284	6	45	147	12	12	8	51	3
26 – 30	593	19	108	316	30	32	19	69	0
31 – 35	710	60	124	363	38	40	16	64	5
36 – 40	476	42	104	237	43	19	3	27	1
Преко 40	75	6	11	42	11	2	1	2	0
УКУПНО	2901	140	645	1394	155	122	99	333	13
Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
СТАРОСТ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ								
Преко 60	199	24	44	55	13	17	2	40	4
56 – 60	506	46	109	202	30	41	9	68	1
51 – 55	756	41	121	422	55	34	13	68	2
46 – 50	610	22	104	352	30	19	21	60	2
41 – 45	341	4	87	161	11	5	16	55	2
36 – 40	249	2	97	88	11	4	22	24	1
31 – 35	180	1	66	77	2	2	14	17	1
26 – 30	55	0	15	34	3	0	2	1	0
21 – 25	50	0	2	3	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	2901	140	645	1394	155	122	99	333	13

Табела 2. Мушкарци

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII-1	VII-2	VII-3
А – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	21	0	3	11	0	1	3	3	0
6 – 10	113	1	42	56	3	0	5	5	1
11 – 15	149	3	58	49	2	4	11	21	1
16 – 20	261	2	114	77	15	4	14	34	1
21 – 25	210	4	41	105	12	9	4	33	2
26 – 30	378	17	99	180	28	13	9	32	0
31 – 35	491	56	115	211	38	17	9	40	5
36 – 40	443	41	103	216	43	17	2	20	1
Преко 40	75	6	11	42	11	2	1	2	0
УКУПНО	2141	130	586	947	152	67	58	190	11
Б – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	169	22	44	39	13	15	1	31	4
56 – 60	334	43	102	97	30	16	6	39	1
51 – 55	557	38	114	281	54	19	7	42	2
46 – 50	447	21	92	257	29	11	9	27	1
41 – 45	253	3	79	113	11	3	11	32	1
36 – 40	192	2	85	65	11	2	14	12	1
31 – 35	142	1	58	64	2	1	8	7	1
26 – 30	44	0	11	29	2	0	2	0	0
21 – 25	3	0	1	2	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	2141	130	586	947	152	67	58	190	11

Табела 3. Жене

СТАЖ (СТАРОСТ)	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИ X	КВАЛИФИКАЦИОНА СТРУКТУРА							
		НИЖА	КВ	СРЕДЊА	ВКВ	ВИША	ВИСОКА	ВИСОКА	ВИСОКА
		I	III	IV	V	VI	VII - 1	VII - 2	VII - 3
A – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ДУЖИНИ РАДНОГ СТАЖА									
До 5 год.	14	0	0	7	0	0	0	7	0
6 – 10	50	0	10	16	1	3	4	16	0
11 – 15	51	0	6	23	0	3	6	13	0
16 – 20	104	1	20	50	0	2	9	21	1
21 – 25	74	2	4	42	0	3	4	18	1
26 – 30	215	2	9	136	2	19	10	37	0
31 – 35	219	4	9	152	0	23	7	24	0
36 – 40	33	1	1	21	0	2	1	7	0
Преко 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	760	10	59	447	3	55	41	143	2
B – СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ									
Преко 60	30	2	0	16	0	2	1	9	0
56 – 60	172	3	7	105	0	25	3	29	0
51 – 55	199	3	7	105	0	25	3	29	0
46 – 50	163	1	12	95	1	8	12	33	1
41 – 45	88	1	8	48	0	2	5	23	1
36 – 40	57	0	12	23	0	2	8	12	0
31 – 35	38	0	8	13	0	1	6	10	0
26 – 30	11	0	4	5	1	0	0	1	0
21 – 25	2	0	1	1	0	0	0	0	0
До 20 год.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
УКУПНО	760	10	59	447	3	55	41	143	2

С обзиром на врсту, обим и ефекат организационих и економских промена, а у циљу економско-финансијске консолидације, повећања ефикасности и конкурентности у постојећим макро-економским условима пословања, а ради очувања стандарда запослених, Програмом пословања за 2016. годину је планирано да у текућој години Друштво смањи број запослених за 428 у поступку реализације Програма решавања вишка запослених.

Висина отпремнине утврђена је _____
(уписати Анексом Колективног уговора или уговором о раду запосленог).

Послодавац је дужан да запосленом исплати новчану накнаду, односно отпремнину пре престанка радног односа, и то:

1. Запослени који на дан 31.08.2016. године испуњава услов за пензију и добровољно се пријави, има право на споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, на следећи начин:

1.1. У складу са чл. 19. тачка 2. (45 година стажа осигурања) и 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању (старосна пензија за жене), исплати новчану накнаду у висини од 5 зарада (брutto). Зарадом се сматра зарада запосленог остварена у месецу који претходи месецу у којем му престаје радни однос.

1.2. У складу са чл. 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању (превремена старосна пензија) новчану накнаду у висини утврђеној на следећи начин:

Године живота		Стаж осигурања	Број бруто зарада
М 55г8м – 61;	Ж 55 – 57;	М40/Ж37	21
М 61 – 62;	Ж 57 – 58;	М40/Ж37	19
М 62 – 63;	Ж 58 – 59;	М40/Ж37	16
М 63 – 64;	Ж 59 – 60;	М40/Ж37	13
М 64 – 64г8м;	Ж 60 – 60г8м;	М40/Ж37	11

1.3. У складу са чл. 19б и 19в Закона о пензијском и инвалидском осигурању (превремена старосна пензија) за запослене којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем новчану накнаду у висини утврђеној на следећи начин:

Године живота	Стаж осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем	Број бруто зарада
55 – 56	М40/Ж37	27
56 – 57	М40/Ж37	24
57 – 58	М40/Ж37	21
58 – 59	М40/Ж37	19
59 – 60	М40/Ж37	16

Запослени који испуњава услов из ове тачке, а за кога се утврди да применом члана 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурања (снижавање старосне границе) може да оствари право на старосну пензију утврђену у члану 19. тачка 1. Закона има право на новчану накнаду утврђену у тачки 1.1.

Запосленом из тачке 1. који се не пријави добровољно за споразумни престанак радног односа, отказаће се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

2. Запослени који не испуњава услов из тачке 1. има право на отпремнину у висини:

2.1. Збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећану за 50% или

2.2. У висини од 200 евра за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, у динарској противвредности према средњем курсу НБС, на дан доношења Програма решавања вишка запослених у 2016. години, која не може бити нижа од висине отпремнине утврђене Законом о раду, увећане за 50%.

Запослени који до 31.12.2016. године навршава 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања нема право на новчану накнаду, односно отпремнину утврђену у тачки 1. и 2.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду.

IV Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

- 1. Резултати рада**
- 2. Социјално економски критеријуми:**

Критеријуми из тачке 1. и 2. вреднују се на следећи начин:

1. Резултати рада

Резултати рада запосленог утврђују се на основу писмено образложене оцене непосредног руководиоца организационог дела (ој/секција/сектор/центар) запосленог о радној успешности у извршавању посла, полазећи од квалитета обављеног посла и стручности, оствареног учинка и самосталности у раду, одговорности и радне дисциплине, залагања, мотивисаности за рад, рационалности у коришћењу радног времена и односу према другима, и то оценом од 1-5.

На основу оцене резултата рада, број бодова се утврђује на следећи начин:

Описна оцена	Бодови
Изузетни	5
Добри	4
Задовољавајући	3
Делимично задовољавајући	2
Незадовољавајући	1

Резултати рада утврђују се за период од 6 месеци који претходе оцењивању, у којима је запослени ефективно радио.

Запослени који по критеријуму резултати рада оствари мањи број бодова вишак је на тим пословима.

За запослене који остварују једнаке резултате рада (иста описна оцена, односно исти број бодова), примењују се социјално економски критеријуми.

2. Социјално економски критеријуми

1) могућност да се запослени социјално-економски збрине остваривањем права на старосну пензију или му до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију,

2) материјални положај запосленог,

3) здравствено стање запосленог

4) радни стаж,

5) број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања,

6) запослени који се пријави да буде утврђен као вишак, ако се послодавац сагласи са захтевом запосленог.

Социјално економски критеријуми примењују се по утврђеном редоследу, по систему елиминације, тако што се утврђује да је вишак онај запослени који применом конкретног критеријума оствари мањи број бодова.

Социјално економски критеријуми вреднују се на следећи начин:

1) Могућност да се запослени социјално-економски збрине остваривањем права на старосну пензију или му до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две

године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију;

Вредновање се врши на следећи начин:

- запослени који испуњава услове за старосну пензију - без бодова,
- запослени коме до испуњења услова за старосну пензију недостаје до две године живота, односно стажа осигурања, тако да има право на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију - 2 бода,
- запослени који не испуњава услове за старосну пензију, и коме до испуњења услова за старосну пензију недостаје више од две године живота, односно стажа осигурања - 5 бодова.

2) Материјални положај запосленог

Материјални положај запосленог се утврђује на основу:

а) оствареног просечног месечног прихода по члану породичног домаћинства запосленог, по основу зараде, другог примања и прихода од имовине свих чланова породичног домаћинства, оствареног за период од 6 месеци који претходи доношењу Програма решавања вишка запослених.

Просечни месечни приход по члану породичног домаћинства запосленог, одређује се у односу на просечну месечну зараду у „Србија Возу“ ад, остварену у календарском периоду из претходног става, на следећи начин:

- | | |
|------------------|---------------|
| - до 30% | - 5 бодова, |
| - од 30% до 50% | - 4 бода, |
| - од 50% до 70% | - 3 бода, |
| - од 70% до 100% | - 2 бода, |
| - преко 100% | - без бодова. |

Чланом породичног домаћинства сматрају се чланови породице запосленог који живе у заједничком домаћинству са запосленим и то:

- 1) брачни друг,
- 2) деца рођена у браку, ван брака, усвојена и пасторчад,
- 3) друга лица која је запослени или његов брачни друг обавезан по закону да издржава, а живе са њим у заједничком домаћинству.

3) Здравствено стање запосленог

Здравствено стање:

- ако запослени болује од тежег обољења - 1 бод
- ако је запослени са телесним оштећењем - 3 бода
- ако је запослени особа са инвалидитетом у смислу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом или коме је утврђена опасност од настанка инвалидности - 5 бодова

Под тежим обољењем у смислу овог програма подразумевају се: малигне болести и интракранијални тумори, теже болести крви и крвотворних органа, инсулин зависни дијабетес мелитус, хронична бубрежна инсуфицијенција на дијализи и после

трансплантације, теже урођене и стечене срчане мане, тежи облик астме, хронична неспецифична болест плућа, активна туберкулоза, сиситемске аутоимуне болести, тежи облици поремећаја метаболизма, склероза, прогресивна неуролошка обољења, епилепсија и тежи душевни поремећаји, које се доказује на основу конзилијерног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени лечи.

Ради утврђивања здравственог стања, бодовање се врши само по једном од наведених основа, и то који је најповољнија за запосленог.

4) Радни стаж

Вредновање радног стажа се врши на следећи начин:

1) до 5 година (без обзира на пол)	– 1 бод;
2) од 5 до 10 година (без обзира на пол)	– 2 бода;
3) од 10 до 20 година (без обзира на пол)	– 3 бода;
4) од 20 до 37 година, за жене	– 4 бода;
5) од 37 година до 45 година, за жене	– 2 бода
6) од 20 до 40 година, за мушкарце	– 4 бода;
7) од 40 до 45 година, за мушкарце	– 2 бода
8) од 45 година (без обзира на пол)	– без бодова;

Радним стажом сматра се стаж осигурања који је запослени остварио према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, код послодавца, рачунајући и стаж остварен код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

5. Број деце до 26 година старости према којима запослени има обавезу издржавања, и то:

- ако запослени има једно дете	– 1 бод
- ако запослени има двоје деце	– 2 бода
- ако запослени има троје или више деце	– 3 бода

Као дете на редовном школовању до 26 године сматрају се деца која редовно похађују основну или средњу школу и студенти;

Као доказ о доставља се потврда установе коју дете похађа.

3. Жалбени поступак

Закон о раду у погледу заштите појединачних права запослених из радног односа не прописује право на приговор или жалбу, а чланом 194. је предвиђено да се општим актом и уговором о раду може предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, а Колективним уговором за „Железнице Србије“ а.д. и уговором о раду није предвиђено. Чланом 195. Закона прописана је могућност спора пред надлежним судом, те ова општа правила важе и за случај решавања права запослених као вишка.

Комисија формирана од стране Одбора директора разматраће примену критеријума и утврдиће предлог листе. Предлог листе се објављује на огласној табли Друштва и запослени могу у року од 8 дана од дана објављивања поднети приговор на бодовање по утврђеним критеријумима.

Након разматрања приговора, Комисија коначну листу доставља Одбору директора.

На основу коначне листе, за запосленог за кога се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање откаже се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), уз исплату отпремнине.

V Подаци потребни за примену социјално економских критеријума утврђују се на основу података службене евиденције Друштва, исправа надлежних органа и другим доказима.

VI Запослени који не могу бити вишак:

- запослени који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја, изузев запослених којима недостаје до 2 године до испуњења једног од услова за пензију (у смислу члана 19. став 1. тачка 2, члана 19а, 19б, 19в и 20. Закона о пензијском и инвалидском осигурању);
- уколико су у Друштву запослена оба супружника, не могу оба бити проглашена вишком,
- самохрани родитељ или старатељ детета које је запослени дужан да издржава по закону,
- запослени који има дете неспособно за самосталан живот и рад.

Запосленом из става 1. ове тачке може престати радни однос због престанка потребе за његовим радом, уколико поднесе захтев да буде утврђен као вишак, а послодавац (надлежни орган послодавца, односно овлашћени запослени) се сагласи са таквим захтевом запосленог.

Самохрани родитељ, у смислу овог програма, јесте родитељ који самостално врши родитељско право, у складу са одредбом члана 77. Породичног закона и чланом 32. Правилника о ближим условима и начину остваривања права на финансијку подршку породици са децом („Службени гласник РС“ бр. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 107/06, 51/10, 73/10, 27/11-УС).

VII Запосленима за чијим радом је престала потреба, а којима се не може обезбедити одговарајућа мера за ново запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена), откаже се уговор о раду у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) уз исплату отпремнине.

Запослени којима се откаже уговор о раду остварују право на новчану накнаду, право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Рок за отказ уговора о раду запосленима из претходног става је најкасније до _____ .2016. године.

VIII Средства за решавање социјално економског положаја вишка запослених обезбеђује Влада Републике Србије у износу од _____.

IX Програм ступа на снагу даном доношења.

X Спискови запослених који су утврђени као вишак и чији се радноправни статус решава исплатом отпремнине, са подацима о квалификационој структури, годинама старости, стажом осигурања, пословима које су обављали и припадајућом отпремнином, саставни су део овог Програма и сачиниће се након спроведеног поступка утврђивања вишка запослених за чијим радом је престала потреба.

XI Посебном одлуком Одбора директора, биће утврђена висина и рок за исплату отпремнина запосленима који буду проглашени вишком.

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ

Кристина Бојовић