

Министарство науке, технолошког развоја и иновација
Број 021-02-4/2024-02

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

јануар 2024. године

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	
2. ОПШТИ ДЕО.....	
2.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА.....	
2.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	
3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	
4.1. ОПШТЕ МЕРЕ	
4.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	
4.2.2. Подстицајне мере	
4.2.3. Програмске мере	
5. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	

1. УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- ✓ Повеља Уједињених нација
- ✓ Универзална декларација о људским правима (1948);
- ✓ Европска повеља о људским правима (1950);
- ✓ Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- ✓ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- ✓ Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- ✓ Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- ✓ Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- ✓ УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- ✓ Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- ✓ Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- ✓ Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- ✓ Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- ✓ Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- ✓ Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- ✓ Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- ✓ Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- ✓ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- ✓ Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- ✓ Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

2. Општи део о Министарству науке, технолошког развоја и иновација

2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Министарство науке, технолошког развоја и иновација	
Матични број	18820781	
ПИБ	113345781	
Седиште и адреса	Немањина 22-26, Београд	
Број телефона	011/333 45 97	
Веб сајт	https://nitra.gov.rs/	
Подаци о лицу које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима	Име и презиме	Марко Ристић
	Број телефона на радном месту	011/2642 090
	Мобилни телефон	/
	<i>e-mail</i>	marko.ristic@nitra.gov.rs

У складу са чланом 23 а. Закона о изменама и допунама Закона о министарствима ("Службени гласник РС", број 116/22) прописано је да Министарство науке, технолошког развоја и иновација обавља послове државне управе који се односе на: систем, развој и унапређење научноистраживачке делатности у функцији научног, технолошког и привредног развоја; предлагање и реализацију политике и стратегије научног и технолошког развоја; утврђивање и реализацију програма научних, технолошких и развојних истраживања; подршку младим талентима; усавршавање кадрова за научноистраживачки рад; предлагање и реализацију иновационе политике; предлагање и реализацију политике и програма у области вештачке интелигенције; подстицање технопредузетништва, трансфера знања и технологија у привреди; развој и унапређење иновационог система у Републици Србији; развој функционисања система научно-технолошких информација и програма развоја научно-технолошке инфраструктуре; истраживање у области нуклеарне енергије; сигурност нуклеарних објеката; производњу и привремено складиштење радиоактивних материјала, изузев у нуклеарним енергетским постројењима; стварање услова за приступ и реализацију

пројеката из делокруга тог министарства који се финансирају из средстава претприступних фондова Европске уније, донација и других облика развојне помоћи, као и друге послове одређене законом.

Чланом 2. Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству науке, технолошког развоја и иновација, број: 110-00-8/2022-01 од 20. јануара 2023. године, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 Број: 110-843/2023 од 2. фебруара 2023. године, Правилника о измени Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству науке, технолошког развоја и иновација бр. 110-00-9/2023-02 од 08.03.2023. године, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 Број: 110-2405/2023 од 23. марта 2023. године и Правилника о изменама и допунама Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству науке, технолошког развоја и иновација бр. 110-00-20/2023-02 од 04. маја 2023. године, на који је Влада дала сагласност Закључком 05 Број: 110-4199/2023 од 18. маја 2023. године образују следеће основне унутрашње јединице:

1. Сектор за науку;
2. Сектор за иновације, трансфер технологије и технолошки развој и
3. Сектор за међународну сарадњу и европске интеграције.

У Министарству се као посебна унутрашња јединица образује Секретаријат Министарства.

Поједине послове утврђене овим правилником обављају самостални извршиоци изван свих унутрашњих јединица.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину утврђено је следеће:

Систематизација радних места садржи укупно радних места 65 и 51 запослених, и то:

- Државни секретар – 2 радно место (2 државних секретара),

Систематизација садржи 65 радних места и 49 државних службеника и намештеника, и то:

- државних службеника на положају: 4 (државних службеника: 4),
- радна места у звању вишег саветника – 6 (државних службеника: 5),
- радна места у звању самосталног саветника – 12 (државних службеника: 12),
- радна места у звању саветника – 31 (државних службеника: 20),
- радна место у звању млађег саветника – 1 (државних службеника: 0),
- радна места у звању сарадника – 3 (државних службеника: 3),
- радна места у звању референта – 5 (државних службеника: 3),
- радна место у првој врсти намештеника – 2 (намештеника: 2),
- радно место у трећој врсти намештеника – 1 (намештеника: 1).

2.2. Родно осетљива статистика Министарства науке, технолошког развоја и иновација

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разноврсних података и родних индикатора.

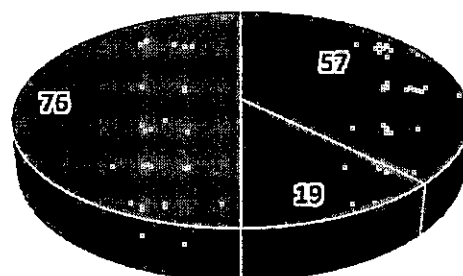
Полна заступљеност

Министарство науке, технолошког развоја и иновације у свом саставу на дан 31.12.2023. године има 76 запослених и радно ангажованих лица. У даљем тексту следи приказ броја и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу.

Табела 1. Полна структура запослених и радно ангажованих према полу у Министарству науке, технолошког развоја и иновација

Министарство	Пол		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	57(75%)	19(25%)	76 (100%)

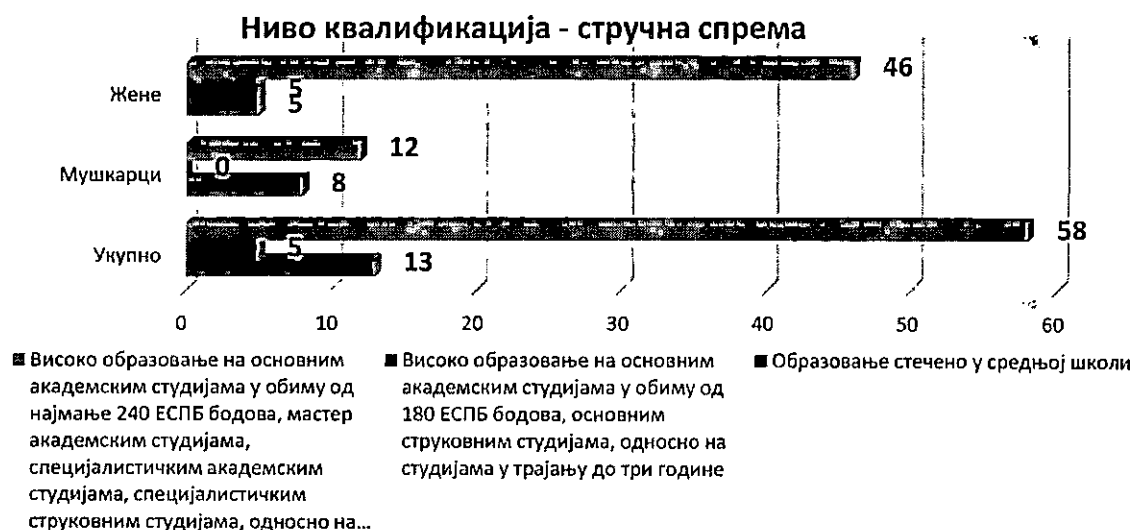
Полна структура запослених и радно ангажованих лица према полу



■ Жене ■ Мушкарци ■ Укупно

Табела 2. Структура запослених и радно ангажованих према нивоу стеченог образовања

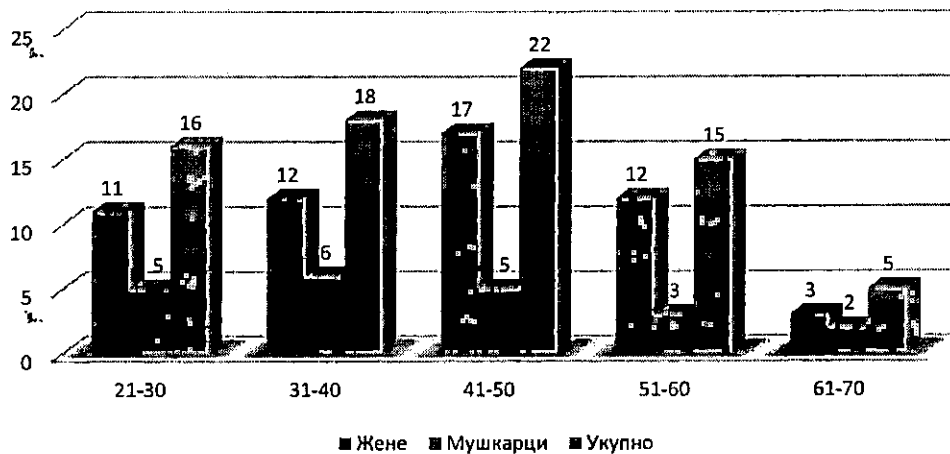
Ниво квалификације – стручна спрема	Жене	Мушкарци	Укупно
Високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету	46	12	58
Високо образовање на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године	5	0	5
Образовање стечено у средњој школи	5	8	13



Табела 3. Структура запослених и радно ангажованих према годинама старости

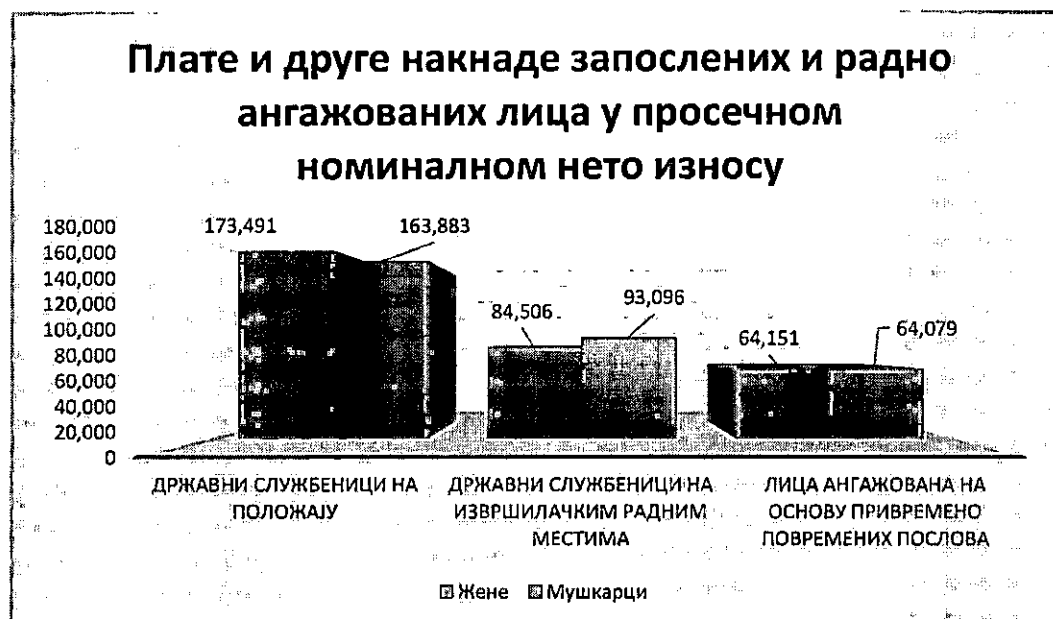
Распон година	Жене	Мушкарци	Укупно
21-30	11	5	16
31-40	12	6	18
41-50	17	5	22
51-60	12	3	15
61-70	3	2	5

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПО ГОДИНАМА СТАРОСТИ



Табела 4. Плата и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица у Министарству исказане су у просечном номиналном нето износу и разврстане по полу за извршилачка радна места и положаје:

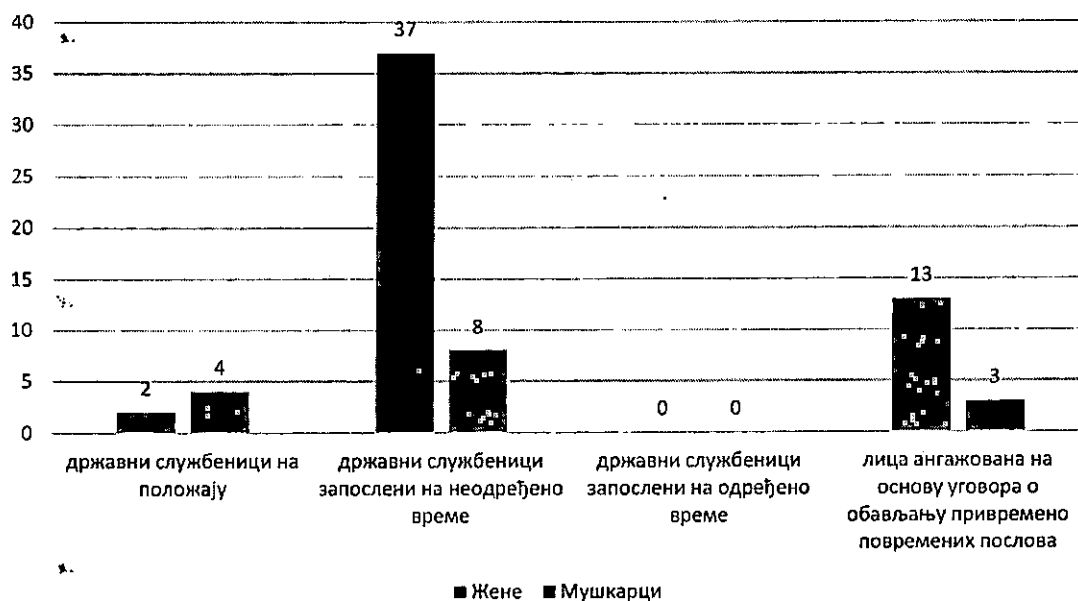
Плате и накнаде	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	173.491	163.883
државни службеници на извршилачким радним местима	84.506	93.096
лица ангажована на основу привремено повремених послова	64.151	64.079



Табела 5. Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица :

Облик радног ангажовања	Жене	Мушкарци
државни службеници на положају	2	4
државни службеници запослени на неодређено време	37	8
државни службеници запослени на одређено време		
лица ангажована на основу уговора о обављању привремено повремених послова	13	3

Полна структура запослених и радно ангажованих лица



3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Имајући у виду претходно наведене податке под тачком 2.2. Родно остетљива статистика, може се закључити да у структури запослених у Министарству науке, технолошког развоја и иновација, постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно на извршилачким радним местима, са најизраженијим јазом у старосној категорији од 51-60 година живота.

У свом раду Министарство науке, технолошког развоја и иновација, спроводи процедуру заснивања радног односа прописану законом и подзаконским актима. Слободна, непопуњена радна места систематизована Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству, попуњавају се спровођењем интерног или јавног конкурса, у складу са Законом о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-испр., 83/05-испр., 64/07, 67/07-испр., 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20 и 142/22) и Уредбом о интерном и јавном конкурсу за попуњавање радних места у државним органима („Службени гласник РС”, бр.27/19 и 67/21).

Право учешћа на оглашеним јавним и интерним конкурсима имају сви кандидати који испуњавају прописане услове, те би свако ограничавање на основу пола или рода било супротно одредбама Закона о родној равноправности.

Сви државни службеници заснивају радни однос на основу критеријума прописаних Законом о државним службеницима и Уредбом о интерном и јавном конкурсу за попуњавање радних места у државним органима, на основу резултара провера општих функционалних компетенција: Организација и рад државних органа, Дигитална писменост и Пословна комуникација, посебних функционалних компетенција, понашајних компетенција, као и интервја ради провере мотивације за рад у државном органу. Решењем министра формира се Конкурсна комисија која спроводи изборни поступак и формира листу кандидата, на основу резултата који кандидати остваре у изборном поступку. Дакле, не ради се о личним својствима кандидата. С тим у вези, не може се говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Министарство нема утицаја на број и полну струкуру лица која ће се јавити на јавни или интерни оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица у старосној категорији од 31-40 и од 41-50 година живота. Високо образовање је доминантно такође међу оба пола.

На основу података о укупним месечним примањима запослених у Министарству, не постоји и не може постојати родни јаз јер се обрачун и исплата плата врши у складу са Законом о платама државних службеника и намештеника

Од момента формирања Министарства науке, технолошког развоја и иновација 22.10.2022. године, није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности.

На основу напред наведеног може се закључити да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Министарству.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК, са малим последицама и малом вероватноћом.

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

4.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

4.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- ✓ право жена, и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- ✓ примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- ✓ промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- ✓ уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- ✓ уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- ✓ употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- ✓ прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере се доносе појединачно на нивоу Министарства и примењују се док се не постигне циљ, због којег су прописане, ако Законом није другачије одређено.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

4.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Министарству постоји осетно неуравнотежена заступљеност женског пола у односу на мушки пол, тј. заступљеност мушког пола је нижа од 40 % у односу на женски пол (75 % жена у односу на 25 % мушкараца).

4.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Родни јаз није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа, неравнотежа није резултат дискриминације, већ је већи проценат особа женског пола који конкуришу за рад у Министарству.

4.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Министарство услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Континуирано стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности за подстицање родне равноправности;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама ради даље континуиране едукације запослених из области родне равноправности.

МЕРА 1: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА И ШИРЕЊЕ ПОСТОЈЕЋИХ ПРАКТИЧНИХ И ТЕОРИЈСКИХ ЗНАЊА ЗА УСПЕШНО ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.

Време за увођење мере:

Континуирано, у складу са динамиком организовања стручних и других јавних скупова.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА

Разлог за увођење мере:

УСПОСТАВЉАЊЕМ КОНТИНУИРАНЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА У ВИДУ РАЗМЕНЕ ИНФОРМАЦИЈА И ЗНАЊА СА ЦИЉЕМ УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОМОГУЋАВА СЕ ЈЕДНОСТАВНИЈА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ОБАВЕЗА ПРОИСТЕКЛИХ ИЗ ЗАКОНСКИХ И ПОДЗАКОНСКИХ АКТА.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере врши се разменом информација из области родне равноправности, као и учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама континуирана.

1. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
Марко Ристић	шеф Одсека	011/2642090	marko.ristic@nitra.gov.rs

МИНИСТАР
др Јелена Беговић

