

САМО ЗА ИНТЕРНУ УПОТРЕБУ



Стављају се на јавну дискусију измене и допуне Система оцене стручног профила радника

Комисија за праћење, тумачења и усавршавања Самоуправног споразума о јединственој аналитичкој процени и оцени стручног профила радника ставља на јавну дискусију Нацрт измена и допуна Система оцене стручног профила радника.

Јавна дискусија траје до 14. 03. 1974. године.

ЦИЉЕВИ КОЈИ СЕ ЖЕЛЕ ПОСТИЋИ ПРИМЕНОМ СИСТЕМА ОЦЕНЕ СТРУЧНОГ ПРОФИЛА РАДНИКА У РТР-у

У свим Основним организацијама удруженог рада у Заједници — РТР-а, усвојена је нова аналитичка процена радних места која је ступила на снагу и примењује се у свим ООУР од 1. 1. 1974. године. Исто тако, као део Самоуправног споразума, ступио је на снагу и примењује се и Систем оцене стручног профила кадрова. Имајући у виду, да је одмах, на почетку примене оцене стручног профила, дошло до извесних пропуста и нелогичности, пре свега, у смислу недограђености система за примену у конкретним условима сваке ООУР-а што је довело до приличног броја приговора на већ издата решења, приступило се дограђивању овог Система. То дограђивање и усавршавање Комисија је дала, у виду почетног материјала, за измену и допуну Система оцене стручног профила радника који ће бити предмет јавне дискусије у Заједници РТР-а.

Аналитичка процена радних места јасно и децидирано је поставила захтеве сваког радног места, како у погледу нивоа теоретског знања тако и у погледу практичног искуства, потребног за оптимално обав-

љање послова на сваком радном месту. Такви захтеви, у већини случајева, у РТР-у задовољени су кроз правилан размештај радника на радна места полазећи од расположиве кадровске структуре и захтеве радних места. Међутим, не мали број је одступања између захтева радних места и расположивих могућности у погледу распореда радника на радна места из тог разлога што се теоретско знање и радно искуство разликују од онога што се тражи у аналитичкој процени радних места.

Сама оцена стручног профила радника надовезује се на аналитичку процену радних места и путем одређених критерија жели да стварно стање у погледу нивоа стручности и знања упореди са нивоом знања и стручности постављених као захтев у аналитичкој процени радних места.

Из ове основне намере проистичу циљеви који се постижу применом Система Оцене стручног профила радника, а они су следећи:

1. — Да се уз примену јединствених принципа и критерија, које усвајају све ООУР у РТР-у, оцењује да ли радник задовољава захтеве радног места, како у погледу теоретског тако и у погледу практичног знања, утврђених у аналитичкој процени радних места.

2. — Да се применом овог Система постиже задовољење основног принципа у вођењу будуће кадровске политике, а то је: прави радник на право радно место.

3. — Увођењем и осталих елемената оцене стручног профила кадрова (увећавање старта по основу поседовања двојне квалификације, познавања страних језика, поседовања магистратуре и доктората), жели се смањење броја ангажовања нових радника на пословима где радник није ефективно искоришћен у радном времену, што доводи до смањења трошкова и подизања продуктивности рада.

Исто тако, шира стручност треба да доведе до бољих техничко-технолошких и других решења у смислу нашег будућег развоја и рада.

4. — Основни циљ који се жели да постигне применом овог Система, састоји се у његовом стимулативном утицају на стицања и даље подизање стручног образовања радника, неопходног за садашњи ниво у развоју производних снага, а поготово за наш будући развој. Тај стимулативни елеменат треба да обезбеди, не само подизање стручности и знања, до захтева радног места, већ и на ширу стручност која ће допринети успешнијем обављању постављених задатака на радном месту, успешнији рад ООУР-а у целини, односно повећање продуктивности рада.

Оцењујући наведене циљеве позитивним, а знајући да су од стране радника свих ООУР-а већ прихваћен као основно начело кадровске политике и политике индивидуалне расподеле у РТР-у, Комисија за спровођење, тумачење и усавршавање Самоуправног споразума о јединственој аналитичкој процени радних места и оцени стручног профила

радника (ОСПР) у РТР-у даје овај полазни материјал за усавршавање Система оцене стручног профила радника (ОСПР), који се усваја по истом поступку као што је усвојен и сам Споразум.

КОМИСИЈА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ,
ТУМАЧЕЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ
САМОУПРАВНОГ СПОРАЗУМА О
ЈЕДИНСТВЕНОЈ АПРМ И ОСПР

Нацрт измена и допуна Самоуправног споразума о оцени стручног профила радника

ОСПР — 1

Умањења стартног основа по основу недостатка стручне спреме и радног стажа у односу на захтеве из Аналитичке процене радних места (АПРМ)

1. Уколико раднику недостаје један или више степена стручне спреме а признат му је радни стаж у струци који задовољава захтев А₀ из АПРМ, стратни основ се умањује и то:

за недостатак једног степена стручне спреме, 5%
— по 5% за сваки даљи недостајући степен стручне спреме.

2. Уколико радник задовољава услов радног места у погледу степена стручне спреме али му недостаје радни стаж у степену квалификације или признати радни стаж у струци, стартни основ му се умањује и то:

— за недостатак до 2 године	1%
— од 2 до 4 године	2%
— од 4 до 6 године	3%
— преко 6 године	4%

3. Уколико раднику недостаје један или више степена стручне спреме и радни стаж признат у струци, врши се умањење и по основу недостатка стручне спреме и по основу недостатка радног стажа и то:

— за недостатак једног степена стручне спреме 5%
— по 5% за сваки даљи недостајући степен стручне спреме

За недостатак радног стажа, стартни основ се умањује и то:

— до 2 године	1%
— од 2 до 4 године	2%
— од 4 до 6 године	3%
— преко 6 године	4%

ОСПР — 2

Увећање стартног основа по основу већег степена стручне спреме и већег радног стажа у односу на захтев за АПРМ

1. Уколико радник располаже стручном спремом већом од захтева радног места из АПРМ, а испуњава захтев по основу радног стажа, његов стартни основ се увећава и то:

- за један степен стручне спреме 50%,
- по 5% за сваки даљи, већи, степен стручне спреме.

2. Уколико радник поседује стручну спрему према захтеву радног места, а располаже већим радним стажом од захтева радног места, његов стартни основ увећава се и то:

- | | |
|--------------------|-----|
| — до 2 године | 10% |
| — од 2 до 4 године | 20% |
| — од 4 до 6 године | 30% |
| — од 6 до 8 година | 40% |
| — преко 8 година | 50% |

3. Уколико радник поседује већи степен стручне спреме и већи радни стаж од захтева радног места, стартни основ се увећава и то:

- за један степен стручне спреме 50%,
- по 5% за сваки даљи већи степен стручне спреме,
- за већи радни стаж:

— до 2 године	1%
— од 2 до 4 године	20%
— од 4 до 6 година	30%
— од 6 до 8 година	40%

ПРЕПЛИТАЊЕ Оцене стручног профила радника (ОСПР) — 1 и 2.

1. Уколико радник поседује нижу стручну спрему а већи признати стаж у струци, у односу на захтеве радног места, корекција стартног основа врши се на следећи начин:

а) по основу нижег степена стручне спреме стартни основ се умањује и то:

- за један степен 50%,
- за сваки даљи степен по 5%.

б) По основу већег признатог радног стажа у струци стартни основ се увећава и то:

- | | |
|--------------------|-----|
| — до 2 године | 1% |
| — од 2 до 4 године | 20% |
| — од 4 до 6 година | 30% |
| — од 6 до 8 година | 40% |
| — преко 8 година | 50% |

2. Уколико радник поседује већи степен стручне спреме а мањи радни стаж, од захтева радног места, корекција стартног основа врши се на следећи начин:

а) по основу већег степена стручне спреме, стартни основ се увећава и то:

- за један степен 50%,
- за сваки даљи степен по 5%.

б) по основу мањег радног стажа, стартни основ се умањује и то:

- | | |
|--------------------|-----|
| — до 2 године | 1% |
| — од 2 до 4 године | 20% |
| — од 4 до 6 година | 30% |
| — преко 6 године | 4% |

ПРИМЕНА ОСПР — 1 И 2

1. Под радним стажом подразумева се радни стаж у степену квалификације радног места по захтеву утврђеном аналитичком проценом радних места као и признати радни стаж у оквиру ниже квалификације у струци којој припада радно место.

2. Признавање радног стажа у струци врши се на следећи начин:
— ако извршилац располаже радним стажом у струци а у квалификацији, која је мања за један степен од стручне спреме која се тражи за то радно место по АПР-у, стаке 3 године стажа у том степену признају се као 1 година стажа у степену квалификације радног места по АПРМ.

— за радни стаж остварен у квалификацијама за два или више степена мање од квалификације која се тражи за то радно место по АПРМ, сваких 5 година рачунају се као 1 година у степену квалификације радног места.

3. Умањење по основу стручне спреме и радног стажа за категорије: НКВ, ПКВ и НСС, не врши се уколико се радници тих категорија распоређују на радна места у оквиру тих категорија.

4. Радници који располажу стручном спремом из тачке 3. имају право на увећање стартног основа по основу већег радног стажа од радног места.

5. Радна места која су у АПРМ категорисана као радна места „ван система“ подлежу оцени стручног профила као и сва остала радна места. Потребни елементи за оцену стручног профила радника на овим радним местима, узимају се из систематизације радних места сваке СООУР.

6. Инвалиди рада који су распоређени на инвалидска радна места и примају разлику личног дохотка из Фонда солидарности и КЗСО, не подлежу оцени стручног профила, односно не врши се ни повећање ни умањење стартног основа, без обзира на стручну спрему и радни стаж.

Инвалиди рада распоређени на инвалидска радна места који цео лични доходак остварују на том радном месту, подлежу оцени стручног профила радника, односно, врши се и умањење и увећање као и за сва остала радна места.

7. У случајевима када се преклапају квалификације ВКВ и ССС не врши се ни умањење ни увећање по основу степена стручности

8. Приликом оцене стручног профила радника по основу стажа, полазни основ за умањење је доња граница, а за увећање горња граница радног стажа, дате у распону аналитичком проценом радних места.

Код радних места категорисаних у АПРМ као радна места „ван система“, полазни основ за умањење и увећања представља потребан радни стаж предвиђен систематизацијом радних места.

9. За категорије радника НКВ, ПКВ, НСС и КВ који су распоређени на радна места виших степена квалификација, умањење стартног основа, по основу теоретског знања, врши се на следећи начин:

За раднике до 40 година старости, односно 20 година радног стажа стартни основ се умањује 5% за недостатак сваког степена квалификације у односу на захтев радног места.

За раднике од 40 — 50 година старости, односно, од 20 — 30 година радног стажа, стартни основ се умањује за 2.5% за недостатак сваког степена квалификације у односу на захтев радног места.

За раднике са преко 50 година старости, односно, преко 30 година радног стажа, не врши се умањење за недостатак стручне спреме.

10. Основ за оцену стручног профила радника по основу радног стажа је радни стаж сваког радника, без бенефицираног радног стажа.

11. Код примене тачке 9. примењује се основ који је повољнији по радника.

ОСПР — 3

Повећање стартног основа по основу поседовања шире стручности у односу на захтев радног места извршиоца

1. Радницима који поседују двојне квалификације, а повремено се ангажују на пословима ван домена свог радног места, стартни основ из АПРМ увећава се до 7%.

2. Уколико радник поседује ширу стручност (курсеви, семинари и специјализације, а ангажован је на другим пословима поред редовних послова из домена свог радног места, стартни основ му се увећава за 4%.

3. Под двојном квалификацијом подразумева се квалификација стечена школовањем или признавањем на основу нормативних аката Предузећа.

4. За остваривање права на основу тачке 1. ОСПР — 3. узимају се у обзир само сродне квалификације као: возач и аутомеханичар, бравар и варилац, бравар и металостругар, аутомеханичар и бравар, правник и економиста, инжењер и економиста и сл.

Услов за остваривање увећања по овом основу је постојање две квалификације и обављање послова.

5. Под ангажовањем у смислу тачке 1. ОСПР — 3 подразумевају се случајеви када радник замењује другог извршиоца, јер послови на

том радном месту нису таквог обима да је неопходно отварање новог радног места на коме извршилац не би био рационално искоришћен, уз услов да радник обавља и послове из домена свог радног места.

Повећање стартног основа добија и радник који, по завршетку послова на свом радном месту, повремено испомаже другим извршиоцима у редовном радном времену или ванредним околностима.

6. За остваривање права из тачке 2. ОСПР — 3 неопходан је доказ овлашћених институција као и оцена да ли радник у обављању послова користи и допунски стечена знања.

7. Не сматра се да радник поседује ширу стручност стечену на курсу, семинару или специјализацији, ако та допунска знања представљају предуслов за распоређивање на радно место, односно где се без тих допунских знања радник не може распоредити на радно место.

8. Признавање права на увећање стартног основа по основу ОСПР — 3 врши Комисија за међусобне односе у удруженом раду, на предлог инокосног извршног органа ООУР-а.

Иста Комисија утврђује и проценат увећања стартног основа у оквиру датих лимита ОСПР — 3.

Предлог закључака Политичког актива РТР-а

Привредно-политички актив Заједнице РТР-а, на састанку од 25. фебруара 1974. године, разматрао је Предлог за измену и допуну Самоуправног споразума о усвајању јединственог система аналитичке процене радних места и оцене стручног профила радника Заједнице РТР-а.

Политички актив закључује, да је потребно извршити неопходне корекције у делу Самоуправног споразума о оцени стручног профила радника.

Неприхватљиви су захтеви да се врши комплетна ревизија Самоуправног споразума о јединственом систему АПРМ и оцени стручног профила радника.

Налазимо се пред значајним задацима у оквиру антиинфлационог програма. Акција мора да буде оријентисана на повећање производње, продуктивности рада и смањењу трошкова. За повећање дохотка треба везати, као и до сада, будућу висину личних доходака, те би свако отварање нове дискусије о целокупном систему АПРМ непотребно, у овом моменту одвукло пажњу од основних производних проблема, јер смо скоро годину дана водили дискусије о систему Аналитичке процене радних места (АПРМ).

Политички актив предлаже:

Да Комисија за праћење примене Самоуправног споразума о јединственом систему АПРМ и оцене стручног профила покрене поступак за измену и допуну дела Самоуправног споразума о оцени стручног профила кадрова.

Да се у ООУР изврше солидне политичке припреме за јавну дискусију (да се одрже политички активи, састанци ОСК, Конференције синдикалних подружница).

Да се дискусија води о неопходним корекцијама дела оцене стручног профила радника, а да се не покреће измена целокупног система, јер је он, и поред слабости, бољи од претходног система.

Да се акција свих фактора окрене ка производњи, економичности пословања и повећању дохотка као услову за повећање личних дохода.

У процесу измене и допуне Споразума треба обезбедити исправљање учињених грешака, са гледишта утврђене политике у области расподеле, што значи да неће моћи да буде удовољене свим радницима који су упутили приговоре, већ само онима где су, са гледишта утврђене политике, учињени евидентни пропусти или техничке грешке.

УСВОЈЕН ИЗВЕШТАЈ О ПОСЛОВАЊУ ЗАЈЕДНИЦЕ РТР-а

За успешно пословање Заједнице РТР-а у 1973. години заслужан цео колектив

У понедељак, 25. фебруара 1974. године, одржана је Шеста редовна седница Радничког савета Заједнице РТР-а. На овој Седници разматран је и усвојен Извештај о пословању Заједнице РТР-а за 1973. годину.

Исцрпно уводно излагање о пословању Заједнице РТР-а поднео је дипл. инж. **Раде Чолић**, директор Заједнице РТР-а.

И поред разних потешкоћа, са којима се је сукобљавала наша Заједница у 1973. години, остварени су веома добри производни и финансијски резултати.

Производња злата, сребра, селена и сумпорне киселине је остварена изнад плана (злато — 130,42%, сребро — 156,92%, селен — 119,1%, сумпорна киселина — 101,06%), док је производња бакра нешто испод плана (катодни бакар — 94,6%), а производња електричне енергије је на нивоу плана за 1973. годину.

У 1973. години забележен је пораст продуктивности рада, као један од услова за повећање дохотка, у свим Основним организацијама удруженог рада Заједнице РТР-а.

Захваљујући добрим производним резултатима остварени су и добри финансијски резултати. Жиро рачун Заједнице РТР-а ниједном у 1973. години, није био блокиран.

Пословање Заједнице РТР-а у 1973. години Раднички савет је оценио веома успешним. То треба да нас подстакне да остваримо још веће резултате, а такве могућности имамо. Треба да мобилишемо све снаге на томе.

Иако смо у 1973. години остварили добре производне и финансијске резултате, не значи да резултати нису могли бити бољи. Наше могућности су веће и то треба искористити.

За успешно пословање Заједнице РТР-а у 1973. години, Раднички савет РТР-а, одао је пуно признање свим Основним организацијама удруженог рада, стручном штабу Заједнице РТР-а на челу са директором дипл. инж. Радом Чолићем и Заједници ООУР Рудника бакра Мајданпек.

ОСТВАРЕНИ ПРОСЕЧНИ ЛИЧНИ ДОХОЦИ ПО РАДНИКУ

Остварени просечни лични доходи по раднику у Заједници РТР-а у 1973. години већи су, у односу на протеклу 1972. годину, за 23,11% без накнаде за К-15, односно за 22,19% укључив и накнаду за К-15. Међутим, ако се узме у обзир пораст трошкова живота од 20% пораст реалних личних доходака износи преко 2% у односу на 1972. годину.

Гледано по распонима остварених личних доходака у Заједници РТР-а, може се констатовати следеће:

— да 672 радника или 9,37% има просечни лични доходак до 1.600 динара месечно,

— да 3.224 радника или 45% има просечни лични доходак од 1.600 до 2.200 динара месечно,

— да 2.514 радника или 35,09% има просечни лични доходак од 2.200 динара месечно.

— да 755 радника или 10,54% има просечни лични доходак преко 3.000 динара месечно.

ОБЕЗБЕЂЕЊЕ КАДРОВА ЗА ПОТРЕБЕ ФАБРИКЕ ЛАК ЖИЦЕ

Радничком савету Заједнице РТР-а, на Шестој редовној седници, одржаној 25. фебруара 1974. године, поднета је и усвојена информација — Предлог обезбеђења кадрова за Фабрику лак жице.

До сада је за Фабрику лак жице оспособљено 52 техничара и КВ радника. Оспособљавање је вршено код разних фирми у земљи и иностранству. Број оспособљених радника је недовољан па постоји потреба за још 150 извршиоца.

Ови кадрови попуниће се извршиоцима из ООУР-а који имају ССС и КВ радницима, различитих струка.

ООУР-а РТР-а доставиле су спискове Одељењу за кадрове са именима радника које могу ставити на располагање као технолошки вишак. Од расположивог броја радника, који су од стране ООУР стављени на располагање, издвојиће се око 50 радника за потребе Фабрике лак жице (млађи КВ радници и техничари металске, електро и хемијске струке).

После утврђене систематизације радних места за Фабрику лак жице, формираће се посебна комисија састављена од одговорног технолога, лекара медицине рада, одговорног референта заштите на раду,

социјалног радника и психолога, која ће извршити анализу радних места са становишта, какве способности од извршиоца се траже на одређеном радном месту, каква су физичка напрезања на радном месту и сл. На такав начин утврдиће се радна места на којима могу да раде људи са умањеним радним способностима и утврдиће се број таквих извршиоца. Таквим начином, у нову Фабрику, моћиће да се укључи један број инвалида рада (они који одговарају).

Обзиром да су за потребе фабрике до сада оспособљавани млађи КВ радници и техничари и да ће се издвојити још једна група (око 50) млађих радника, предлаже се, да се за један број извршилаца не поставља строга старосна граница, већ да се на такав начин у Фабрику упосли изванредан број старијих КВ радника (40—50 год.), различитих струка.

На овакав начин би се кадровима из ООУР (који су технолошки вишак) попунио изванредан број потребних кадрова, а преостали део кадрова, који је потребан за рад, обезбедиће се преко Завода за запошљавање.

У ЗАЈЕДНИЦИ РТР-а, КОНКУРСОМ ЋЕ СЕ ПОПУНИТИ 103 РАДНА МЕСТА

На Шестој седници Радничког савета Заједнице РТР-а, одржаној 25. фебруара 1974. године, поднета је и усвојена информација — Преглед радних места која треба попунити конкурсом.

После првих кадровских попуна по ООУР-има, остала су непопуњена 103 радна места у Заједници РТР-а, за која нема никаквих изгледа да се попуне постојећом резервом. Због тога се, предлаже расписивање конкурса за 103 радна места.

— Металурга инжењера	9
— Инжењера технолога	6
— Електро инжењера јаке и слабе струје	15
— Машинских инжењера	9
— Грађевинских инжењера	3
— Инжењера архитектуре	2
— Правника	11
— Економиста	36
— Инжењера геологије	4
— Инжењера заштите на раду	1
— Лекара	2
— Лектора	1
— остали инжењери техничке струке	
УКУПНО:	100
— ВШС — референти за орган. посета	2
— ССС — музичар	1
СВЕГА ЗА РАСПИСИВАЊЕ КОНКУРСА	103

ПРОИЗВОДНИ РЕЗУЛТАТИ У ЗАЈЕДНИЦИ РТР-а

ООУР Површински коп, за 24 дана фебруара остварила је план производње сиромашне руде са 86,3%. Садржај бакра у сиромашној руди остварен је са 95,8%, а количина бакра у сиромашној руди са 83,1%. План раскривке реализован је са 81,7%.

ООУР Јама, за 24 дана фебруара остварила је план производње сиромашне руде са 82,3%. Садржај бакра у сиромашној руди остварен је са 126,3%, а количина бакра у сиромашној руди реализована је са 104,4%.

Рудник укупно (Јама и Коп), за 24 дана фебруара остварио је план производње укупне руде са 85,5%. Садржај бакра у руди остварен је са 105,7%, док је количина бакра у укупној руди остварена са 88,9%.

ООУР Флотација, за 24 дана фебруара остварила је план дробљења и прераде руде са 81,2%. Концентрат бакра остварен је са 70,3%. Садржај бакра у концентрату са 91,3%, а количина бакра у концентрату са 64,3%. Искоришћење на бакру реализовано је са 75,65 или 92,8% у односу на план.

ООУР — Топионица, за 25 дана фебруара реализовала је план производње анодног бакра из домаћих свежих сировина са 27,7%. Укупно остварење анодног бакра у топионици износи 74,9%.

ООУР — Електролиза, за 25 дана фебруара остварила је план производње катодног бакра из свежих сировина са 96,1%. Укупно остварење производње катодног бакра износи 108,9%, у односу на план за месец фебруар.

ООУР — Фабрика сумпорне киселине, за 25 дана фебруара реализовала је план производње киселине са 73,4%.

ООУР — Ливница бакарних легура, за 25 дана фебруара, остварила је план производње легура са 110,78%.

ИСПРАВКА

У летку „Информације РТР“ број 1, од 31. I. 1974. године, учињена је штампарска грешка, коју овом приликом исправљамо. У информацији о прегледу кадрова на руководећим радним местима стоји да је ЦВЕТИЋ ПЕТАР са НСС. Уместо НСС треба да стоји ВШС (инжењер за организацију рада).

ОДРЖАНА ПЕТА РЕДОВНА СЕДНИЦА РАДНИЧКОГ САВЕТА БАСЕНА БОР

Пета редовна седница Радничког савета Басена Бор одржана је 27. II 1974. године.

Дневни ред је био следећи:

1. Завршни рачун и Извештај о пословању РТБ-а Бор за 1973. годину;
2. Предлог за удруживање и образовање заједнице основних организација удруженог рада за прераду бакра;
3. Извештај о наставку производње у Мајданпеку;
4. Усвајање Правилника Басена.
 - а) Правилник о народној одбрани;
 - б) Правилник о пословној тајни;
 - ц) Правилник о обезбеђењу и заштити имовине Басена;
 - д) Правилник о интерној контроли;
 - е) Правилник о административно-канцеларијском пословању и
 - ф) Јединствена методологија планирања у Басену;
5. Информација о попису имовине Басена за 1973. годину;
6. Информација о исплати личних доходака преко Комерцијално-инвестиционе банке Бор;
7. Извештај о службеним путовањима у иностранство за период 1. 01. до 31. 12. 1973. године.
8. Одлука о давању сагласности на одлуку РС ЗООУР ИХП о куповини нове сушнице за белу чађ за потребе ООУР Хемијске индустрије "Прахово," — Прахово.

ИНФОРМАЦИЈЕ ИЗЛАЗЕ ПО ПОТРЕБИ

Информације РТР припрема и уређује: проф. Васил Тасов, референт за информације Бироа за развој организације и самоуправљање ООУР „Заједнички послови РТР-а“

ИНФОРМАЦИЈЕ СУ БЕСПЛАТНЕ

Штампа: Штампарија — Бор