



**ПРАВИЛНИК
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ
ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ**

Лесковац, 2020. године



На основу Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017 и 95/2018), члана 6. став 1. тачка 3 Закона о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 27/18 - др. закон, 73/18, 67/19 и 67/21) и Статута АССЈС, Наставно стручно веће Академије струковних студија Јужна Србија, на седници одржаној дана 17.11.2020. године, донело је

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о дисциплинској одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) се уређује:

1. обавезе запослених у раду,
2. њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности и причињену штету,
3. покретање и вођење дисциплинског поступка,
4. изрицање мера за учињене повреде радних обавеза,
5. рокове застарелости покретања и вођења поступка,
6. рокове застарелости извршења дисциплинских мера, и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених.

Члан 2.

Ступањем у радни однос на Академији струковних студија Јужна Србија (у даљем тексту: Академија) запослени преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Правилником о раду, Посебним колективним уговором о високом образовању, Статутом, уговором о раду и другим општим актима Академије.

Члан 3.

Запослени су међусобно и лично одговорни за савесно извршавање радних дужности и обавеза у радном односу.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје дужности и радне обавезе предвиђене Правилником о систематизацији радних места запослених у Академији, или се не придржава одлука донесених на седницама органа школе, чини повреду

радне дужности и обавезе.

Члан 4.

Запослени одговара само за радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена Уговором о раду, Законом и овим Правилником.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ, и одговорност за прекршај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду дужности и обавезе.

Члан 5.

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Академији дужан је да је надокнади.

Члан 6.

Ако председник Академије оцени да се спорна питања између запосленог и Академије могу решити споразумно, може образovati Арбитражу, у складу са законом.

Састав Арбитраже и поступак пред Арбитражом утврђује председник Академије посебном одлуком за сваки конкретан случај.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Радне обавезе и дисциплинске мере

Члан 7.

Запослени је нарочито дужан да:

1. се строго придржава начела етике у раду са студентима;
2. чува имовину Академије, да се према њој односи са пажњом доброг привредника и домаћина;
3. улаже личне и стручне способности при раду и да рационално користи средства за рад;
4. лично и савесно обавља свој посао, да извршава своје радне дужности и обавезе које произилазе из рада;
5. рад обавља у одређено радно време и да се за време рада не удаљава са свог посла, а уколико је то неопходно уз сагласност претпостављеног, или председника Академије;
6. чува пословну тајну;
7. стално усавршава своје радне и стручне способности;
8. се придржава заштитних мера при раду;
9. извршава одлуке стручних и органа управљања Академије;
10. се придржава закона и општих аката Академије.

Члан 8.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1. неблаговремен долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна присутност;
2. несавесно чување службених списа или података;
3. неоправдано неодржавање часова;
4. обављање приватног посла за време рада;
5. недолични непедогошки однос према студентима, односно неколегијални однос према колегама у свему супротан Етичком кодексу Академије;

6. необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
7. прикривање материјалне штете,
8. наносење и прикривање материјалне штете мале вредности.

За повреде из става 1. овог члана могу се изрећи јавна опомена, и новчана казна у висини до 20% од основне зараде запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до 3 месеца.

Одлуку о изрицању јавне опомене и новчане казне доноси председник Академије.

Члан 9.

Теже повреде радних обавеза и дужности су:

1. неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно вршење радних и других обавеза, или налога председника, односно претпостављеног, у току рада;
2. одбијање послова радног места на које је запослени распоређен дефинисаних Правилником о систематизацији радних места;
3. одбијање послова радног места на које је запослени распоређен без оправданих разлога, или одбијање налога председника Академије, или другог претпостављеног, као и лица која она овласте;
4. било какав облик уцењивања студената;
5. долазак на посао у напитом стању или опијање у току рада као и коришћење опојних дрога;
6. ако се од стране овлашћених органа Академије као и од особља подстиче мржња по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство;
7. изражавање и заступање политичких опредељења како међу наставним тако и међу ваннаставним особљем и студентима;
8. недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према студентима, колегама, институцијама и другим правним и физичким лицима;
9. фалсификовање докумената и изјава;
10. ако се запосленом ускраћују законом загарантована права на заштиту здравља, заштиту личног интегритета итд.;
11. злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
12. изазивање нереда и учествовање у тучи;
13. радње које ометају студенте, колеге и друге у остваривању њихових права и интереса на Академији;
14. растурање опојних средстава, подстицање такве активности и неуказивање председнику, односно претпостављеном на такве појаве међу запосленима;
15. повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, експлозија или других елементарних непогода;
16. одбијање давања, односно доставе података или давања, односно достава нетачних података надлежним институцијама, министарствима, инспекторима и другим надлежним органима када је таква обавеза прописана законом или другим прописом;
17. неоправдано изостајање с посла 5 радних дана у току 6 месеци или изостајање са посла у континуитету од 3 дана;
18. злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
19. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
20. понављање лакших повреда радних обавеза;
21. изазивање веће материјалне штете до које је дошло умишљајем или из свесног нехата;

22. незаконито располагање средствима, простором, опремом и имовином установе.

За повреде из става 1. овог члана могу се изрећи дисциплинске мере: новчана казна или престанак радног односа.

Новчана казна изриче се у висини до 20% од основне зараде запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.

На основу коначне одлуке о изреченој новчаној казни служба рачуноводства Академије врши обуставу од зараде запосленог.

Против решења о изреченој дисциплинској мери запослени има право приговора Савету Академије у року од 15 дана од дана пријема.

Одлука Савета по приговору је коначна и против ње запослени може покренути спор пред надлежним судом у законском року.

Члан 10.

Дисциплинске мере су:

1. јавна опомена
2. новчана казна
3. престанак радног односа

2. Дисциплински поступак

Члан 11.

Дисциплински органи су:

1. председник Академије или стална комисија од три члана коју именује председник Академије – првостепени дисциплински орган
2. Савет Академије – другостепени орган.

Дисциплински поступак покреће се по пријави председнику Академије или комисији.

Трочлана комисија се именује тако да је чине два представника из реда наставника и један из реда ненаставног особља.

Члан 12.

Дисциплински поступак може покренути сваки запослени предлогом упућеним председнику Академије.

Сваки предлагач иницијативу за покретање дисциплинског поступка мора образложити.

Члан 13.

Предлог из члана 12. овог Правилника подноси се искључиво у писменом облику и садржи нарочито:

1. име и презиме запосленог,
2. радно место на коме је распоређен,
3. опис и време извршења повреде радне обавезе,
4. доказе који указују на извршење повреде радне обавезе.

У поступку за утврђивање одговорности запосленог дисциплински орган дужан је да омогући учешће овлашћеног представника синдиката.

Члан 14.

Дисциплински поступак је хитан.

Орган надлежан за вођење дисциплинског поступка дужан је да одлуку о покретању поступка и позив за расправу достави подносиоцу захтева за покретање

поступка, запосленом против кога се покреће поступак, сведоцима ако их има, и овлашћеном представнику синдиката (уколико је организован).

Члан 15.

Запосленом против кога се покреће поступак не може бити изречена дисциплинска мера пре него буде саслушан, осим ако се без оправданих разлога не одазове на уредно достављен позив.

Запослени има право да у дисциплинском поступку узме браниоца. Расправа пред органом надлежним за вођење дисциплинског поступка је усмена и јавна.

Јавност се може искључити само ако то захтева потреба чувања државне или друге прописане тајне.

На захтев, односно уз пристанак запосленог, у дисциплинском поступку може га заступати овлашћени представник синдиката.

Председник Академије може формирати комисију или одредити стручно лице за утврђивање околности или чињеница у вези са повредом радне обавезе.

Дисциплински орган може непосредно, или уз учешће стручног лица или комисије да спроведе увиђај, ради утврђивања околности и чињеница у вези са повредом радне обавезе.

Административно стручне послове за дисциплински орган обавља стручна служба Академије у сарадњи са стручном службом Одсека.

Члан 16.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито:

1. тежина повреде;
2. њене последице;
3. степен одговорности запосленог;
4. његови ранији рад и понашање на раду и
5. друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, дисциплински орган доноси одлуку о накнади штете или даје иницијативу надлежном органу за покретање поступка за накнаду штете.

Члан 17.

По спроведеном дисциплинском поступку Председник Академије или Комисија коју он именује доноси решење којим:

1. запосленог оглашава кривим и изриче меру;
2. ослобађа одговорности;
3. обуставља поступак.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом и подносиоцу захтева најкасније у року од 8 дана од дана доношења.

Против решења о дисциплинској мери запослени има право да поднесе приговор Савету Академије у року од 15 дана од дана пријема решења.

Члан 18.

Поступак се обуставља:

- ако предлагач одустане од захтева,
- ако наступи застарелост вођења поступка,
- ако запосленом престане радни однос у Академији.

Члан 19.

Запослени се ослобађа одговорности:

- ако повреда за коју се запослени терети не представља повреду радне обавезе,
- ако постоје околности које искључују дисциплинску одговорност, (нужна одбрана),
- ако се не докаже да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

3. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 20.

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од:

1. три месеца од дана сазнања за повреду обавезе и учиниоца (субјективни рок),
2. у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, (објективни рок).

Ако повреда радне обавезе садржи обележје кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком рока застарелости за то кривично дело.

3. Удаљење запосленог

Члан 21.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине и повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Запослени против кога је покренут дисциплински поступак за тежу повреду радне дужности може да буде удаљен са радног места у Академији до окончања дисциплинског поступка, ако је против њега покренут поступак због повреде за коју се може изрећи мера престанка радног односа.

Члан 22.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 23.

Удаљење из члана 21. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст.2. и 3. Закона о раду.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажности окончања тог кривичног поступка.

Члан 24.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 21. и 22. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 22. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 25.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 21. и 22. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 24. овог Правилника и пуног износа зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из члана 179. ст.2. и 3. Закона о раду.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 26.

Постоје четири групе отказних разлога:

- 1) неспособност и неадекватно понашање запосленог;
- 2) скривљена повреда радних обавеза;
- 3) непоштовање радне дисциплине;
- 4) потребе послодавца.

Сви отказни разлози су факултативни, па могу, али и не морају, бити употребљени. Ако буду употребљени радни однос престаје. Ако не буду употребљени, радни однос остаје упркос отказном разлогу.

Члан 27.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79., односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом или уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана

103. Закона о раду;

- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3 и 4 овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу члана 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за бављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду.

Члан 28.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 27. ст. 2. и 3. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 28. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Члан 29.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 27. став 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за

давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 30.

Послодавац може запосленом из члана 27. став 1. тачка 1 овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 17 овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 31.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 28. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 32.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 27. став 5. тачка 1 овог Правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из став 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 33.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 27. овог Правилника, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;
- 6) обраћање запосленог синдикату или организацијама надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6. Рок застарелости

Члан 34.

Отказ уговора о раду из члана 27. тач. 1 став 2. и 3. овог Правилника послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 27. став 1. тачка 2 овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 35.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 37.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из став 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 38.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату, или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

III МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 39.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао Академији, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана, не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује – утврђује послодавац. Ако накнада штете не може да се утврди у тачном износу, висина се утврђује паушално.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Члан 40.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Академија је дужна да му надокнади штету, у складу са законом.

Члан 41.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, које штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју може образовати председник Академије, или лице које он овласти.

Члан 42.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде под условима које утврди председник Академије о чему доноси одговарајуће решење.

Члан 43.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

Члан 44.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису утврђене овим Правилником, непосредно се примењују одредбе закона, одговарајућих подзаконских аката и других одговарајућих општих аката послодавца.

Члан 45.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Академије.

Председавајући НСВ Академије
ВД председник Академије
др Звонко Златановић, проф.с.р.