

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**МИНИСТАРСТВА ГРАЂЕВИНАРСТВА,
САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ**

Београд, 2023.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) министар грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, доноси следећи акт:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
МИНИСТАРСТВА ГРАЂЕВИНАРСТВА, САОБРАЋАЈА И
ИНФРАСТРУКТУРЕ**

САДРЖАЈ

УВОД	4
1. ОПШТИ ДЕО	5
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана	5
1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца.....	5
1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада.....	7
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	9
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	9
3.1. Опште мере.....	9
3.2. Посебне мере	11
3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	12
3.2.2. Подстицајне мере.....	12
3.2.3. Програмске мере.....	12
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	12
РЕЗИМЕ	13

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 појединих 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.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив: Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

Седиште: Немањина 22-26, Београд

Одговорно лице: Горан Весић, министар

Лице за координацију током израде плана: Радмила Матић, решењем број 021-01-19/2023-02-2 од 10. фебруара 2023. године

Лице задужено за родну равноправност је Радмила Матић, решењем број 119-01-1320/2021-01 од 27. јануара 2022. године

Порески идентификациони број: 108510088

Матични број: 17855212

Web страница: www.mgsi.gov.rs

1.2. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

За обављање послова из делокруга Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре образоване су основне унутрашње јединице:

- Сектор за друмски транспорт, путеве и безбедност саобраћаја
- Сектор за железнице и интермодални транспорт
- Сектор за ваздушни саобраћај и транспорт опасне робе
- Сектор за водни саобраћај и безбедност пловидбе
- Сектор за грађевинске послове, спровођење обједињене процедуре и озакоњење
- Сектор за просторно планирање и урбанизам
- Сектор за стамбену и архитектонску политику, комуналне делатности и енергетску ефикасност
- Сектор за међународну сарадњу и европске интеграције
- Сектор за инспекцијски надзор
- Сектор за финансије

У Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре су образоване и две посебне унутрашње јединице: Секретаријат Министарства и Кабинет министра.

У Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре су образоване две уже унутрашње јединице изван сектора и Секретаријата: Одељење за управне и управно-надзорне послове, Одељење за управљање пројектима и Група за интерну ревизију.

Органи управе у саставу Министарства су: Управа за утврђивање способности бродова за пловидбу и Дирекција за водне путеве.

У полној структури запослених у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре преовлађују жене и то посебно на местима државних службеника. Ако се погледају руководеће позиције у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, међу помоћницима министара преовлађују мушкарци, а секретар министарства је такође мушкарац. Број жена и мушкараца међу државним секретарима је изједначен, а посебни саветници су жене.

Полна структура МГСИ	Мушкарци	Жене
Министар	1	
Државни секретари	3	3
Помоћници министра	6	3
Секретар министарства	1	
Посебни саветници		3
Руководство	11	9
Државни службеници и намештеници	97	196
Лица ангажована по уговору	47	59
Извршилачке позиције	144	255

Табела 1: Полна структура Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре

На руководећим позицијама преовлађују мушкарци, мушкарац се налази на челу министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, мушкарци такође преовлађују међу помоћницима министра, а међу руководиоцима ужих организационих јединица преовлађују жене.

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије.

У министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре је на извршилачким радним местима утврђен однос 36% мушкараца према 63,9% жена.

На руководећим местима који нису положаји или постављења однос је 57,3% жене према 42,6% мушкарци.

На руководећим местима који су положаји или постављења однос је 45% жене према 55% мушкарци.

На свим радним местима (укључујући и руководство и извршилачке позиције) и ангажовањима по другом основу у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре је укупно 419 запослених лица, од чега 264 чине жене и 155 чине мушкарци. У процентима то је 63% жене и 37% мушкарци.



1.2.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима организовања рада

Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре је орган државне управе којем је утврђена надлежност у складу са Законом о министарствима („Сл. гласник РС“ бр. 128/20 и 116/22) и организован у складу са Законом о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 - др. закон и 47/18). Министарство нема органе управљања у смислу Закона о јавним предузећима, Закона о привредним друштвима и др, односно нема Скупштину, Управни или Надзорни одбор.

Министарством руководи министар.

Министарство има шест државних секретара, који за свој рад одговарају министру и Влади, у оквиру овлашћења који им министар одреди. У проценту је 50% мушкарци према 50% жене.

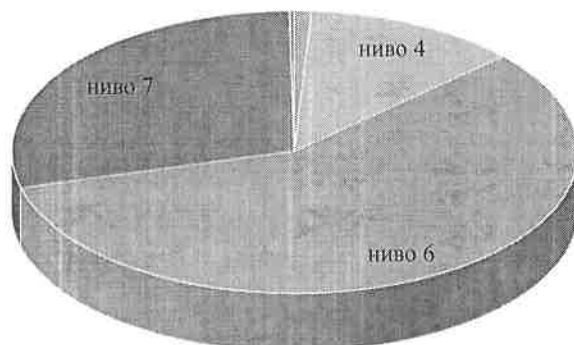
Министарство има распоређених 9 помоћника министра, од којих су 6 мушкарци и 3 жене, у проценту 66,6% мушкарци и 33,3% жене.

Секретар Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре је мушкарац.

Структура запослених према образовању и полу

Ниво квалификације	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
1.						
2.						
3.	4	0,9%	3	75%	1	25%
4.	50	12,2%	31	62%	19	38%
5.						
6.	235	57,6%	152	64,6%	83	35,3%
7.	118	28,9%	72	61%	46	38,9%
8.	1	0,2%			1	100%
УКУПНО	408	100%	258	63,2%	150	36,7%

Структура запослених према степену стручне спреме

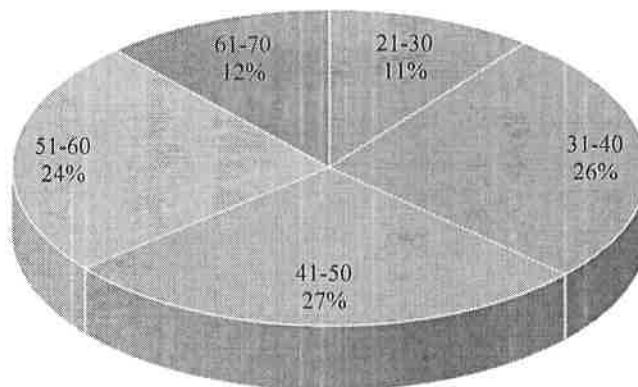


■ ниво 1 ■ ниво 2 ■ ниво 3 ■ ниво 4 ■ ниво 5 ■ ниво 6 ■ ниво 7 ■ ниво 8

Структура запослених према годинама старости

ГОДИНЕ	БРОЈ	%	ЖЕНЕ	ЖЕНЕ %	МУШКАРЦИ	МУШКАРЦИ %
21-30	43	10,5%	23	53,4%	20	46,5%
31-40	107	26,2%	76	71%	31	28,9%
41-50	111	27,2%	79	71,1%	32	28,8%
51-60	99	24,2%	59	59,6%	40	40,4%
61-70	48	11,7%	21	43,7%	27	56,2%
УКУПНО	408	100%	258	63,2%	150	36,7%

Структура запослених по старости



■ 21-30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ 61-70

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре у вршењу основних принципа родне равноправности.

У Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре није утврђен ризик који би довео до неуравнотежености полова у пословним процесима као и у заступљености на радним местима према важећој Систематизацији радних места.

Приликом анализе и статистике заступљености оба пола, водило се рачуна о чињеници да се на конкурсима на места за положаје пријављују једнако мушкарци и жене, али је реч о уређеном поступку пред Високим службеничким саветом, који утврђује опште, посебне и функционалне компетенције и стручна знања кроз који пролазе сви кандидати једнако без дискриминације и да први на Листи кандидата окончаног јавног конкурса за попуњавање положаја стиче право да буде постављен на то место. На тај начин нема могућности да се утиче да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

Са друге стране у органима држане управе па тако и у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре примећује се тренд већег запошљавања жена на извршилачким радним местима у односу на мушкарце. Поступак попуњавања извршилачких радних места такође је детаљно уређен законом и ту се не може утицати да ли ће и у којој сразмери бити испуњен принцип уравнотежене заступљености жена и мушкараца.

У погледу зарада запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује законом и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду.

У Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације као ни судских поступака из ових области.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности.

3.1. Опште мере

Опште мере за спровођење и унапређење 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.

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега **Међународни пакт о**

грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, као и протоколе које их прате.

Србија је ратификовала све међународне конвенције за родну равноправност. Најважнија је **Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).**

Устав Републике Србије у члану 15. јемчи родну равноправност односно равноправност жена и мушкараца и прокламује политику једнаких могућности. Устав забрањују дискриминацију на основу пола. Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима.

Закон о родној равноправности („Службени гласник Републике Србије”, број 52/21) дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровођења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник Републике Србије”, број 94/16); усклађен је са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник Републике Србије”, бр. 22/09 и 52/21);

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2022-2030) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и **Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.**

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2). Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама унеле су низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа. Од посебног је значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе родне равноправности.

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност: Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности. Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

3.2. Посебне мере

Сви запослени у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре имају једнаке шансе да учествују у раду Министарства у складу са систематизацијом радних места и надлежностима Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре.

Право запослених да буду бирани и именовани у радним групама и радним телима Министарства исто је за оба пола, те се по овом основу не прави никаква разлика. Постављена лица у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре могу подједнако бити и мушкарци и жене.

Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре у свом раду и у оквиру своје надлежности је одлучно да:

- Развија активну политику једнаких могућности оба пола у свим областима рада;
- Подстиче мање заступљени пол да узима веће учешће у раду;
- Спречава прављење разлике по полу приликом кандидовања за било коју функцију или чланство у радним групама и радним телима Министарства;
- Употребљава родно сензитивни језик како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- Прикупља релевантне податке разврстане по полу и доставља надлежним институцијама, по потреби.

У Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре није примећена било каква дискриминација приликом обављања послова у оквиру своје надлежности као ни приликом активности: организација састанка, службених путовања, округлих столова, конференција, јавних расправа, али се мере у наставку наводе у циљу подсећања и подизања пажње да се има у виду родни аспект у структури учесника наведених активности, континуирано.

Мера 1. у поступку израде прописа, стратегија, програма, планова и извештаја из делокруга Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре односно приликом формирања Радних група које образује министар, обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, кад год је то могуће.

Мера 2. у поступку израде буџета Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре наставити примену принципа родно одговорног буџетирање у поступку планирања програма, пројекта и политика.

Мера 3. на састанцима, службеним путовањима у земљи и иностранству, округлим

столовима, конференцијама, кад год је могуће обезбедити уравнотежену заступљеност жена и мушкараца, једнако учешће у преговорима, разговорима и поступцима предлагања одлука.

Наведне мере се примењују континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима до постизања циља због којег се доноси.

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

На основу претходне процене свих радних процеса може се уочити да Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење родне равноправности.

3.2.2. 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 процеса рада код послодавца.

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре не постоји потреба за прописивањем Подстицајних мера.

Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем подстицајних мера, приступиће се измени овог Плана.

3.2.3. Програмске мере

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

На основу детаљне анализе у овом тренутку у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре не постоји потреба за прописивањем Програмских мера.

Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре односно лице задужено за родну равноправност континуирано прати овај План и уколико постоје нови ризици и потреба за увођењем програмских мера, приступиће се измени овог Плана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Функција	Телефон	e-mail
Војкан Томић	в.д. секретара Министарства	3616-521	sekretarijat@mgsi.gov.rs

РЕЗИМЕ

Предвиђене мере спроводе се континуирано у току календарске године, а остварени резултати се представљају у извештају који се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на основу унапред прописаног извештаја.

Подаци који се евидентирају овим Планом исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Спровођење мера врши се кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизања свести запослених и радно ангажованих лица у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласној табли и интернет страници Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре.





Република Србија
МИНИСТАРСТВО ГРАЂЕВИНАРСТВА,
САОБРАЋАЈА И ИНФРАСТРУКТУРЕ

Број: 021-01-00019/2023-02-1

10.02.2023. године

Немањина 22-26

Београд

На основу члана 23. став 2. Закона о државној управи („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 101/07, 95/10, 99/14, 30/18 - др. закон и 47/18), а у вези са чланом 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС” број 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22) министар грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре доноси:

ОДЛУКУ

1. Усваја се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.
2. План из тачке 1. ове одлуке налази се у прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.
3. План из тачке 1. ступа на снагу даном објављивања на огласној табли и интернет страници Министарства грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре.

В. Весић
МИНИСТАР
Горан Весић
Горан Весић