

JP Radio i Televizija Crne Gore

Broj: OT-7622

Podgorica, 03.04.2018

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE
04-04-2148

Prethodno	Broj	Prilog	Vlastoruk
02-02-250	1		
14887			

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE

Odsjek za kontrolu finansiranja političkih subjekata i izbornih kampanja

Na osnovu člana 33 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja ("Sl.list CG", br.052/14, 076/15, 083/16, 092/17), u prilogu Vam dostavljamo dokumentaciju vezanu za popunu radnog mjesta Novinar u Redakciji za istraživačko novinarstvo-PJ Televizija Crne Gore.

S poštovanjem,

GENERALNA DIREKTORKA RTCG,
Andrijana Kadija



The stamp is circular with the text "JAVNO PREduzeće RTCG" around the top and "PODGORICA" around the bottom. In the center is the RTCG logo and the text "Radio i Televizija Crne Gore". A handwritten signature is written over the stamp.

Br.01-6625/16

18.11.2016.g.

Na osnovu člana 22 stav 1 tačka 6 Zakona o nacionalnom javnom emiteru Radio i Televizija Crne Gore („Sl.list CG“, br.79/08, 45/12, 43/16, 54/16) i čl. 21 i 39 Statuta Javnog preduzeća Radio i Televizije Crne Gore (broj: 01-1331 od 19.03.2012.god.), Savjet RTCG, na predlog generalnog direktora RTCG, na elektronskoj sjednici održanoj dana 16.11.2016. godine, donio je

**PRAVILNIK
O IZMJENAMA I DOPUNAMA
TABELE SISTEMATIZACIJE BROJ 01-4818-16 od 29.07.2016. GODINE
KOJA JE SASTAVNI DIO PRAVILNOKA O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI
RADNIH MJESTAU JAVNOM PREDUZEĆU RADIO I TELEVIZIJA
CRNE GORE br. 01-5796 OD 23.12.2011.GODINE**

Član 1

U Tabeli sistematizacije broj 01-4818-16 od 29.07.2016 vrši se dopuna:

U Pj Televizija Gore u okviru Informativnog programa obrazuje se Redakcija za istraživačko novinarstvo.

U okviru redakcije sistematizuju se radna mjesta : RM 64 Urednik redakcije i RM 164 Novinar.

Tabela sistematizacije OJ Redakcija za istraživačko novinarstvo glasi:

Radno mjesto	Koef	RI	Nivo obraz.	Vrsta i smjer obrazovanja	Broj zaposlenih
12110 INFORMATIVNI PROGRAM					
12.117 REDAKCIJA ZA ISTRAŽIVAČKO NOVINARSTVO					
64 UREDNIK REDAKCIJE	5.80	1 g.	VIII	240 kredita CSPK	1
164 NOVINAR	5.00	1 g.	VI-VIII	180-240 kredita CSPK	1

Član 2

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Tabele sistematizacije br.01-4818-16 od 29.07.2016.godine koja je sastavni dio Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Javnom preduzeću Radi i Televizija Crne Gore stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja na Portalu RTCG.

Predsjednik Savjeta JP RTCG
dr Vladimir Pavićević

Oligonucleotide 11

[illegible]

Значительная часть населения не имеет возможности пользоваться услугами культуры и спорта.

Na osnovu člana 51 Zakona o nacionalnim javnim emiterima Radio i Televizija Crne Gore „Sl.list CG“, br 79/08,45/12,43/16,54/16) i člana 47 Statuta Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore broj 01-359 od 27.01.2017.godine, po obavljenom intervjuu i AV testa s kandidatima, donosim

JAVNO PREDUZEĆE RTCG

RTCG 01-1512
Podgorica, 28.03.2018. god.

ODLUKU o izboru kandidata

Po raspisanom Oglasu u dnevnim novinama "Dan" i na sajtu RTCG dana 26.02.2018.godine, za izbor kandidata za radno mjesto novinar/ka u Redakciji za istraživačko novinarstvo - PJ Televizija Crne Gore, na neodređeno vrijeme.

BIRA SE

DUŠICA PAVLOVIĆ, sa završenim posdiplomskim specijalističkim akademskim studijama na Fakulteta političkih nauka, studijski program: novinarstvo (Spec.Sci).

Ova odluka je konačna.

Obrazloženje

Javno preduzeće Radio i Televizija Crne Gore je javnim oglasom u dnevnim novinama "Dan" i na sajtu RTCG dana 26.02.2018.godine, objavilo potrebu za prijem u radni odnos jednog izvršioca na radno mjesto novinar/ka u Redakciji za istraživačko novinarstvo - PJ Televizija Crne Gore, na neodređeno vrijeme.

Na raspisani oglas prijavilo se šest kandidata: Željko Vuksanović, Biljana Ročen-Knežević Dušica Pavlović, Momir Cerović, Tijana Pravilović i Dragana Lalević.

Komisija za provjeru radnih sposobnosti koja je formirana Odlukom broj 01-1314 od 15.03.2018.godine, obavila je intervju s kandidatima i provjerila znanja i vještine kandidatkinja na osnovu testa opšte kulture i informisanosti i AV testa.

Nakon obavljene provjere sposobnosti odlučeno je kao u izreci odluke.

Pravna pouka: Protiv ove odluke može se uložiti prigovor Osnovnom sudu u roku od 15 dana od dana prijema ove odluke.

Dostavljeno:
- učesnicima oglasa
- pravnoj službi
- arhivi

POSLODAVAC



Vladan Mićunović, direktor TVCG,

Andrijana Kadija, generalna direktorica RTCG,

JAVNO PREDUZEĆE RTCG

RTCG

Radio - Televizija Crne Gore

Broj 01-1570

Podgorica

30.03.2018

201...024

1. JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE, koju zastupaju: Vladan Mićunović, direktor PJ Televizija Crne Gore i Andrijana Kadija, generalna direktorica RTCG

2. (u daljem tekstu: POSLODAVAC) matični broj: : 02020220, s jedne strane.

2. DUŠICA PAVLOVIĆ, sa završenom Fakultetom političkih nauka, stepen specijaliste (Spec Sci) Novinarstvo, sa prebivalištem u Podgorici, JMB: (u daljem tekstu: ZAPOSLENA)

na osnovu člana 21,22,23. i 24. Zakona o radu
("Sl. List Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12,31/14,53/14)

zaključuju dana 30.03.2018.godine, u Podgorici

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Član 1

DUŠICA PAVLOVIĆ, na osnovu prijave Poslodavca o slobodnom radnom mjestu kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore – Biro rada Podgorica broj 201761800482 koje je Zavod oglasio u dnevnim novinama "Dan" od 26.02.2018.godine i isti je objavljen i na sajtu RTCG, zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE i raspoređuje se na poslove i radne zadatke:

NOVINARKA

REDAKCIJA ZA ISTRAŽIVAČKO NOVINARSTVO (šifra OJ: 12 117)
PJ TELEVIZIJA CRNE GORE

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLENA ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-6625/16 od 18.11.2016. godine.

- Stručna sprema : VI-VIII 180-240 kredita CSPK
- Radno iskustvo: 1 godina
- Funkcionalna znanja i dodatni uslovi: AVtest (TV), Iskustvo na novinarskim ili sl.poslovima, Akt.poznavanje na PC (Word, Excel)

Član 2

ZAPOSLENA, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta, koji glasi: Predlaže teme, istražuje, odabira sagovornike i mjesto snimanja. Piše tekstove i priprema rubrike u dogovoru sa urednikom. Pravi predlog najave. Učestvuje u montaži. Po potrebi priprema i vodi emisije i uključuje se u program sa mjesta događaja. Po potrebi priprema i uređuje specijalne emisije. Po potrebi za rad na terenu vozi auto i ekipu. Obavlja i druge poslove ponalogu neposr. rukovodioca

Član 3

Zaposlena će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4

Radni odnos se zasniva na NEODREĐENO VRIJEME.

Član 5

ZAPOSLENA je dužna da stupi na rad 03.04.2018.godine.

Član 6

ZAPOSLENA zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.

Radno vrijeme iznosi nedeljno 40 časova.

ZAPOSLENA ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Član 7

Zarada **ZAPOSLENE**, utvrđuje se na osnovu obračunske vrijednosti koeficijenta pomnoženog sa koeficijentom složenosti posla na koji je raspoređena od 5.00 uvećanog za minuli rad i startni dio zarade.

Član 8

ZAPOSLENA ima pravo na naknade zarade i druga primanja, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 9

Isplata zarade iz člana 7 i primanja iz člana 8 ovog Ugovora obračunavaće se najmanje jednom mjesečno.

Član 10

ZAPOSLENA ima pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Član 11

ZAPOSLENA je dužna da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLENOJ** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLENE** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

➤ **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajaje s posla dva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci.
2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca.
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca.
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom.
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službenu ili poslovnu tajnu.
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist.
7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlene koji neposredno upravlja tim sredstvima.
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti.
9. Omogući rad ili neovlašćeno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca.
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu.
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca.

12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao.
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze.
14. Neovlašćeno upravlja službenim motornim vozilom.
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogućiti takvom licu da upravlja službenim vozilom.
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih.
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka.
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze.
19. Nezakonito raspolaže sredstvima.
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija.
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlaštenje.
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja.
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine.
25. Onemogućiti druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.
26. Dode na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada.
27. Samovoljno napusti posao.
28. Nepoštovanje Pravilnika o radnom vremenu i evidentiranju prisustva na radu zaposlenih u RTCG i netačno prikazivanje podataka u evidenciji prisustva na radu.
29. Samovoljno napusti posao.

➤ **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca.
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu.
3. Zloupotrebi položaj i prekorači data ovlaštenja u većem obimu.
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca.
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom.
6. Neopravdano izostane sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine.
7. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.
8. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije.
9. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.
10. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge.
11. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji.
12. Neizvši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti.
13. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spremne, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa.
14. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu.
15. Izaziva nered, svade, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca.
16. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca,

Član 12

ZAPOSLENA ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez prethodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 13

Ugovorne strane konstatuju da **ZAPOSLENA**, s obzirom na poslove koje kod **POSLODAVCA** obavlja po ovom ugovoru o radu, ima uslove da na istim stekne nova, važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera, odnosno da ima prilike da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

ZAPOSLENA i **POSLODAVC**, s obzirom na navode iz stava 1, sporazumno unose klausulu zabrane konkurencije, prema kojoj **ZAPOSLENA** za vrijeme trajanja radnog odnosa kod **POSLODAVCA** ne može u svoje ime i za svoj račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez prethodne pismene saglasnosti **POSLODAVCA** biti angažovana, po bilo kom osnovu, za rad kod drugog poslodavca.

Klausula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane **ZAPOSLENE**, **POSLODAVAC** ima pravo da otkuže ugovor o radu i da od nje zahteva naknadu štete.

Član 14

ZAPOSLENA i **POSLODAVAC** prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 15

Sastavni dio ovog ugovora je Obavještenje o zabrani zlostavljanja na radu, pravima, obavezama i odgovornostima poslodavca i zaposlenog u vezi sa zabranom zlostavljanja - mobing.

Član 16

Ovaj ugovor je u šest primjeraka istovjernog teksta, od kojih jedan pripada zaposlenoj, a pet primjerka zadržava poslodavac.

POSLODAVAC
IP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE


Vlada Mićunović, direktor TVCG

ZAPOSLENA

Duška Pavlović



Andrijana Kadija, generalna direktorica RTCG





**PJ TELEVIZIJA CRNE GORE
REDAKCIJA ZA ISTRAŽIVAČKO NOVINARSTVO**

**ZAPOSLENA
Dušica Pavlović**

**PREDMET:
OBAVJEŠTENJE O ZABRANI ZLOSTAVLJANJA
NA RADU, PRAVIMA, OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA
POSLODAVCA I ZAPOSLENOG U VEZI SA ZABRANOM
ZLOSTAVLJANJA - MOBING.**

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom propisani su Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl.list Crne Gore 30/12") i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Sl.list Crne Gore", br. 56/12).

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu čija primjena je počela od 16.06.2012.godine, zabranjen je bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Zlostavljanje, u smislu Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl.list Crne Gore", br. 30/12), je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Na osnovu člana 7. Zakona obavještavam Vas o pravima, obavezama i odgovornostima poslodavca i zaposlenog u vezi sa zabranom zlostavljanja (mobing).

PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbjedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini na način kojim se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, kao i da preduzme mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga.

Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja mobinga sprovodi mjere obavještavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga.

Poslodavac je dužan da odredi jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga. Odlukom broj 01-702 od 09.14.02.2017. godine, posrednik za PJ Televizija Crne Gore je Nataša Novović

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vršeći mobing prouzrokuje drugom zaposlenom, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac koji je nadoknadio štetu koju su prouzrokovala odgovorna lica, zaposleni ili grupa zaposlenih ima pravo da od tih lica zahtjeva naknadu isplaćene štete.

PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Zaposleni je dužan da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem.

Zaposleni je dužan da svojim ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprineše mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti.

Zaposleni je dužan da svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i spečavanju mobinga.

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga ima pravo da o tome obavjesti posrednika.

Zaposleni koji vrši mobing, kao i zaposleni koji zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga, čini zaposleni koji je znao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD MOBINGA

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da podnese pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku.

Zahtjev sadrži:

- podatke o zaposlenom koji se tereti za mobing,
- kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing,
- trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom,
- datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje,
- kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapis i d

POSTUPAK POSREDOVANJA JE ZATVOREN ZA JAVNOST

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka. Sporovi pokrenuti po ovom Zakonu imaju karakter radnih sporova.

Teret dokazivanja ako je u toku postupka tužilac, odnosno podnosilac predloga za mirno rješavanje radnog spora učinio vjerovatnim da je izvršen mobing iz člana 2 Zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja mobing je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu.

U skladu sa članom 7. Zakona, poslodavac je ovim obavještenjem izvršio zakonsku obavezu obavješćavanja, dolje potpisanog, zaposlenog o zabrani zlostavljanja i zabrani zloupotrebe prava zlostavljanja na radu.

izjavljujem da mi je ovo obavještenje dostavljeno
dana 30.03.2018

i da sam upoznat-a sa njegovom sadržinom

POTPIS ZAPOSLENE

Duška Pavlović
Duška Pavlović

POSLODAVAC
JP Radio i Televizija Crne Gore

Vladan Mićunović, direktor TVCG

Andrijana Kadija, generalna direktorica RTCG

