

Република Србија
Основна школа „Станислав Сремчевић“
Крагујевац
Деловодни број:01-45
Датум: 25.01.2023.

На основу члана 126. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС" бр. 88/2017,27/18 – др. закони,10/2019,6/2020 и 129/2021), у складу са чланом 16. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021) и чланом 4. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Сл. гласник РС" број 89/10), директор Основне школе „Станислав Сремчевић“ у Крагујевцу доноси

***План мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова
за период 01.01.2023. године - 31.12.2023. године***

Подаци о послодавцу:

Назив послодавца: Основна школа „Станислав Сремчевић“
Седиште послодавца: Крагујевац
Порески идентификациони број (ПИБ): 100563616
Број и датум решења о оснивању: 01-2740/1 од 15.02.1963. године
Матични број: 07151225
Шифра делатности послодавца: 8520

Укупан број запослених: 100
Број запослених разврстан по полној структури:
Ж: 75 М: 25

Укупан број руководећих радних места: 2
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:
Ж: 1 М: 1

Укупан број извршилачких радних места: 91
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:
Ж: 74 М: 24

Запослени имају обавезу сталног стручног усавршавања и оспособљавања. Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

У школи не постоји потреба прављења разлика по полу за заснивање радног односа.

Укупан број планираних за примање у радни однос у 2023. години на упражњена радна места: 4 извршилаца за радно место на неодређено време, по спроведеном поступку у складу са Законом о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС" бр. 88/2017,27/18 – др. закони,10/2019, 6/2020 и129/2021), Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика /"Сл. гласник РС" бр. 21/2015/ и Уредбом Владе.

Запослени за чијим радом престаје потреба у школи утврђује се на основу критеријума из Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика /"Сл. гласник РС" бр. 21/2015, 92/2020, 123/2022/, без обзира на пол запослених

Број жена које ће користити породилско одсуство у 2022-2023. години: 0

Број жена које ће се вратити на рад у 2023. години, а које су користиле породилско одсуство: 0

Зараде запослених се обрачунавају у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама /"Сл. гласник РС" бр. 44/2001-3, 15/2002-5 (др. уредба), 30/2002-4, 32/2002-22 (исправка), 69/2002-12, 78/2002-8, 61/2003-1, 121/2003-3, 130/2003-57, 67/2004-3, 120/2004-9, 5/2005-1, 26/2005-3, 81/2005-3, 105/2005-3, 109/2005-11, 27/2006-3, 32/2006-3, 58/2006-3, 82/2006-3, 106/2006-3, 10/2007-3, 40/2007-3, 60/2007-3, 91/2007-4, 106/2007-3, 7/2008-3, 9/2008-3, 24/2008-3, 26/2008-8, 31/2008-16, 44/2008-9, 54/2008-3, 108/2008-12, 113/2008-55, 79/2009-4, 25/2010-4, 91/2010-143, 20/2011-3, 65/2011-3, 100/2011-61, 11/2012-13, 124/2012-50, 8/2013-20, 4/2014-6, 58/2014-3, 113/2017-276 (др. закон), 19/2021-16, 48/2021-7 /, тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Мере и процедуре:

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

1. школа ће радити на побољшању полне структуре запослених, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености;
2. пријем у радни однос (огласи се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. разлика плате се не прави у односу на пол запослених;
4. успостављање равномернијег односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених, учешће у стручним органима, тимовима, комисијама);
5. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере (прилагођавање рада у сменама на радним местима где је то могуће, омогућавање одсуствовања у случају болести запослене/ запосленог или члана домаћинства, мања оптерећеност ради заштите трудница ...);
6. редовне едукације запослених и спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
7. редовне едукације запослених из области равноправности полова;
8. школа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
9. спроводиће и друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Директор школе ће се старати о спровођењу усвојеног Плана мера и предузимаће потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи *Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова* који ће се усвојити најкасније до 31. јануара наредне године.

План мера, заједно са Извештајем биће достављени Министарству за љуска и мањинска права и друштвени дијалог.

Директор школе
Милун Спалевић