

П Л А Н

МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ МЕДИЦИНСКЕ ШКОЛЕ У ЋУПРИЈИ ЗА 2024. ГОДИНУ

У Ћуприји, децембар 2023. године

САДРЖАЈ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА	3
1.1. ПРАВНИ ОКВИР	4
1.2. ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	4
II САДРЖАЈ ПЛАНА	5
2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ	5
2.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	5
2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	6
2.4. БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСОЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
2.5. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ИЛИ ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ..	
2.6. УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ	
2.7. БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД..	
2.8. БРОЈ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ, ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ	7
III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	7
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	7
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	7
3.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА	8
3.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ	8
IV ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА	9

На основу чл. 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) директор Медицинске школе у Ћуприји, донео је 29.12.2023. године

П Л А Н

МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ МЕДИЦИНСКЕ ШКОЛЕ У ЋУПРИЈИ ЗА 2024. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Медицинској школи у Ћуприји (у даљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1.1. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

1.2. ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа је дужна да:

1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале искључи родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика;

2) обезбеди подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеди да садржаји планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузима, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при уписуу Школу, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истаживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Школа је дужна да обезбеди једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузима посебне мере за подстицање.

II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Школи- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности Школе,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,

- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

- Назив: **МЕДИЦИНСКА ШКОЛА**
- Седиште: **Ђуприја, Рада Кончара бр. 3**
- ПИБ: **101373835**
- Број и датум решења о упису: **Фи 108/19 од 16.05.2019.године Привредни суд у Крагујевцу**
- Матични број: **07166940;**
- Шифра делатности: **85.32- средње стручно образовање**

2.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2023. година		
Укупан број запослених	мушкарци	жене
86	21 (24%)	65 (76%)

2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЊИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ И СТАРОСТИ

2023. година		
Руководећа радна места	мушкарци	жене
Директор	0	1
УКУПНО:	0	1

Извршилачка радна места у 2023.години								
	Укупно	М	Ж	Од 21-30 година	Од 31-40 година	Од 41-50 година	Од 51-60 година	Преко 60 година
Наставници предметне наставе	42	11	31	Ж-1 (2,4 %) М-1 (2,4%)	Ж-9 (21,4%) М-1 (2,4%)	Ж-10 (24%) М-3 (7,14 %)	Ж-10 (24%) М-6 (14,3 %)	Ж-1 (2,4 %) М-0 (0%)
Наставници практичне наставе	24	1	23	Ж-6 (25%) М-1 (4,16%)	Ж-8 (33,33%) М-0 (0 %)	Ж-5 (21%) М-0 (%)	Ж-4 (17%) М-0 (0%)	Ж-0 (0%) М-0 (0%)
Стручни сарадник	1	0	1	Ж-0 (0 %) М-0 (0%)	Ж-0 (0 %) М-0 (0%)	Ж-0 (%) М-0 (%)	Ж-1 (1 %) М-0 (0%)	Ж-0 (0%) М-0 (0%)
Библиотекар				Ж-0 (0 %)	Ж-0 (%)	Ж-1 (%)	Ж-2 (50 %)	Ж-0 (0%)

	4	1	3	M-0 (0%)	M-0 (0%)	25%) M-1 (25%)	%) M-0 (0%)	M-0 (0%)
Секретар школе	1	0	1	Ж-0 (0%) M-0(0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-1(%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)
Референт за фин.-рачун.послове	1	0	1	Ж-0(0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-1 (1%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)
Дипл.екон. за фин.-рач.посл.	1	0	1	Ж-0 (0%) M-0(0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-1 (1%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)
Домар/мајстор одржавања	2	2	0	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-1 (50%)	Ж-0 (0%) M-1 (50%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)
Чистачица	5	0	5	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)	Ж-3 (60%) M-0 (0%)	Ж-2 (40%) M-0 (0%)	Ж-0 (0%) M-0 (0%)

2.4. БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

Не постоје, нити било којим општим актом Школе могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у школи регулисани су Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 44/2001, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 - др. закон).

У Медицинској школи у Ћуприји зараде запослених се обрачунавају у складу са Одредбама чл.1 ст.1 тачка 3) и чл.2 ст.1 и ст.2. и чл.5. Закона о платама у државним органима и јавним службама како је и прописан начин утврђивања и обрачун плата запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике.

Одредбама Чл.20 и чл.21 Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, прописани су елементи за утврђивање плате и начин утврђивања плата запослених.

Чланом 5 ст.1 Закона о допунама Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Сл.гласник РС" број 99/14,2/2016) прописано је да запослени има право на додатак од 0,4% за сваку навршену годину рада оставрену у радно односу код послодавца

У складу са напред наведеним запосленом за послове и радне задатке на које се распоређује припада плата у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама("Службени гласник РС" број 81/2005...106/2006, 40/07, 106/

07...44/08, 54/08, 108/08,113/08,79/09,25/10,91/10,20/11,65/11,100/11,11/12) и сразмерно утврђеном радном времену.

Плата се утврђује тако што се основица /цена рада /коју утврђује Влада РС помножи укупним коефицијентом и увећа за проценат минулог рада а на основу елемената: коефицијент за радно место на које је запослени распоређен, додатка за обављање послова директора ; 20%, додатка за обављање послова разредног старешине 4% ; додатка за повећан обим послова ; додатка на плату за време проведено у радном односу (минули рад) / по 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца .

2.5. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, УПУЋЕНИХ НА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ИЛИ ОБУКУ ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ

2023. година		
Број запослених, упућених на стручно усавршавање или обуку		
Укупан број	мушкарци	жене
77	18	59

2.6. УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ

2023. година		
Број примљених и отпуштених запослених		
Укупан број	мушкарци	жене
Примљени	25	10
Отпуштени	0	0

2.7. БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД

На трудничком и породилјском одсуству у 2023. години су ТРИ запослене, једна на трудничком одсуству и две на породилјском одсуству.

2.8. БРОЈ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ, ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ

У Школи не постоје радна места на којима се прави разлика по полу, нити било којим општим актом Школе може да буде прописана оправдана потреба за прављење разлика по полу.

III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог

друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опше и посебне мере.

3.1.ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2.ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Школа.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.3.ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 рада Школе;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере и процедуре које ће допринети остваривању и унапређењу родне равноправности у Медицинској школи у Ћуприји су следеће:

- Запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- Успостављање равномерног односа полова међу запосленима повећавањем броја лица мушког пола приликом одређивања одељењских старешинстава, учешћа у стручним тимовима и комисијама;
- План редовних едукација запослених из области равноправности полова.

3.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

IV ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се директор, а задужује се и педагог школе да прати његово спровођење, предузима потребне мере за отклањање неравноправне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештава директора Школе.

О спроведеном Плану мера сачиниће се Извештај о реализацији плана који ће бити достављен Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије у року од 30 дана од дана усвајања, односно, уколико извештај буде јавно доступан, Министарству ће се доставити обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је Извештај објављен у истом року.

У Ћуприји, 29.12.2023 године

ДИРЕКТОР ШКОЛЕ

Марија Илић проф.