

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
«МИЛИЦА НОЖИЦА»
Број:11054/5
Датум: 07.12.2022.
В А Љ Е В О

На основу члана 16. став 1.и 2. Закона о родној равноправности („ Сл. гласник РС“ бр.52/2021) и члана 24. Статута, Управни одбор Предшколске установе „Милица Ножица“ у Ваљевоу, на својој 55. седници одржаној дана 07.12.2022.године донео је

ПЛАН ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОПШТЕ

Чл.1

Овај План садржи посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у Установи.

О ПОСЛОДАВЦУ

Чл.2

Предшколска установа „Милица Ножица“ Ваљево, са седиштем у Ваљевоу, ул. Владе Даниловића бр.9; ПИБ101499241; уписана је у судски регистар Привредног суда у Ваљевоу, број регистарског улошка 5-33-00; са матичним бројем 07097069.

Делатност Установе је:

85.10. -Предшколско образовање.

Установа је регистрована за обављање проширене делатности и то:

10.71 – Производња хлеба, свежег пецива и колача

56.29- Остале услуге припремања и послуживања хране

58.14 - Издавање часописа и периодичних издања

90.01 – Извођачка уметност

О ЗАПОСЛЕНИМА

Члан 3.

			УКУПНО	МУШКАРЦИ	ЖЕНЕ
ЗАПОСЛЕНИ У УСТАНОВИ			427	48	379
Руководеће радно место			1	1	-
Радно место са посебним овлашћењима			17	3	14
Извршилачка радна места:	1	Стручни сарадник	6	-	6
	2	Сарадник	4	1	3
	3	Дефектолог васпитач	2	/	2
	4	Педагошки асистент	1	1	/
	5	Васпитач	180	5	175
	6	Медицинска сестра – сарадник за превентивну задрвствену заштиту и негу	15	2	13
	7	Медицинска сестра васпатич	73		73
	8	Припремање хране	13	2	11
	9	Сервирање хране	18	1	17
	10	Одржавање хигијене	56	2	54
	11	Административни послови	8	3	5
	12	Рачуноводствени послови	6	1	5
	13	Технички послови	21	20	1
	14	Чувар	6	6	-
Број трудница и породиља			УКУПНО	На неодређено време	На одређено време
			13	7	6
Број радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом			-	-	-
Број истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време			-	-	-

МЕРЕ

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

Послодавац је дужан да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеди једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, другог вида радног ангажовања, односно обављања одређеног посла, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

Приликом остваривања ових мера послодавац ће посветити дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из осетљивих друштвених група.

Забрањена је дискриминација наведених лица на основу пола, односно рода у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности за стручно усавршавање и додатно образовање, као и стручно оспособљавање приправника, стручно усмеравање, напредно стручно усавршавање и преквалификације, укључујући практично радно искуство.

Члан 5.

У органима управљања код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање и других објективних разлога, у складу са законом.

Члан 6.

Забрањен је отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Члан 7.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање, и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавац, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су како на радном месту тако и приликом запошљавања, стручног усавешавања и напредовања.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета, усвојења, хранитељства, старатељства, врати на исте или друге еквивалентне послове.

Забрањен је премештај наведених лица или упућивање на рад код другог послодавца, уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.

Одсуствовање са посла због трудноће, породилшког одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, не може бити разлог за ускраћивање права на:

- 1) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 2) напредовање и стицање вишег звања, односно премештаја на непосредно више извршилачко радно место, по основу стечених услова, у складу са законом;
- 3) коришћење свих побољшања радних услова обезбеђених током одсуства.

Члан 9.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности под којим се подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једанак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 10.

Послодавац је дужан да приликом образовања одбора за преговоре са социјалним партнерима, у складу са прописима којима се уређују радни односи, обезбеди женама и мушкарцима једнаке могућности за учешће у одборима за преговоре.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- 1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења плана васпитно образовног рада и да из плана искључи родно стереотипне, сексистичке садржаје, а да 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 деце.
- 2) обезбеди да садржај плана васпитнообразовног рада буде такав да афирмише равноправност и повећа видљивост осетљивих друштвених група и допринос у култури и уметности.

Члан 12.

Забрањено је ограничавање приступа услугама које установа пружа на основу пола, односно рода.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 13.

О примени овог Плана старају се директор Установе и Управни одбор.

Члан 14.

Овај план ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли установе.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
Никола Пантелић