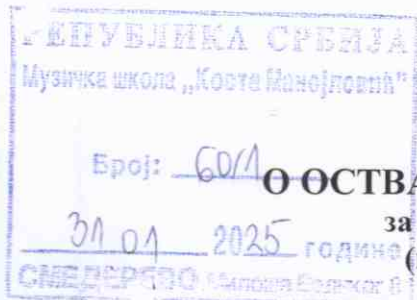




ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ

О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

за период од 1. 1.2024. до 31.12.2024. године

(назив органа јавне власти/послодавца)

1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: Музичка школа „Коста Манојловић“ Седиште и адреса: Смедерево, Милоша Великог 8 Број телефона: 0264622534 Електронска адреса: office@mskos.edu.rs Веб сајт: www.mskos.edu.rs Матични број: 07164661 ПИБ: 101606998
2. Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) <u>План за остваривање родне равноправности је посебно донет;</u> г) Датум доношења: 31.01.2025.; д) Датум јавног објављивања: 7.02.2025.; ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: https://www.mskos.edu.rs
3. Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и 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:	а) Кратка оцена стања: врло добро б) Списак посебних мера: - стварање једнаких могућности за запошљавање - обезбеђивање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање - доступност стручног усавршавања свим запосленим - спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације - спровођење политике гарантоване једнаке зараде за све запослене в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: уравнотежено запошљавање и стручно усавршавање оба пола; спречавање сваког облика дискриминације, једнака зарада за све запослене са истом стручном спремом на истим пословима без обзира на пол. г) Почетак примене посебних мера: 01.01.2025. д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: - -

		-провера расположивих кадрова у Националној служби за запошљавање; -омогућавање стручног усавршавања без обзира на пол у складу са потребама обављања послова одређених радних места; -едукација запослених у вези са свим врстама дискриминације; -достављање у писаном облику новопримљеним запосленим обавештења о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања; -стриктна примена уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама. Контролу примене мера врши директор у складу са својим надлежностима и овлашћењима. ђ) Престанак спровођења посебних мера: Наведене мере ће се примењивати у континуитету
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):	У ситуацији када траје забрана запошљавања на неодређено време није могуће планирати никакво запошљавање, осим за категорију запослених који су на упражњеним местима до 31.12.2020. у складу са Упутством Министарства просвете. Приликом запошљавања лица на одређено време ради замене привремено одсутних запослених за дефицитарна радна места није могуће бирати према полу, јер национална служба запошљавања шаље кадар за замену или ангажујемо извршиоце који су већ радили на одређено време и који су проверени, а због хитности ангажовања замена због неопходности континуираног одржавања наставе није могуће водити рачуна о родној заступљености замена.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име: Јасна	Презиме: Ристић	Контакт телефон: 0264622534	Електронска адреса: office@mskos.edu.rs	Потпис: <i>Ј. Ристић</i>
---------------	--------------------	--------------------------------	--	-----------------------------

ПРИЛОГ:

-Образац 1

Датум: 31.01.2025.

Место: Смедерево



Гвозден Ераковић
директор Гвозден Ераковић



На основу члана 19. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) директор доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Увод

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова међу запосленима.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности се утврђују мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2023. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у Музичкој школи „Коста Манојловић“ у Смедереву.

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.

Подаци садржани у овом Плану дати су са стањем на дан 01.09.2024. године, што представља почетак школске године.

2. Основни подаци о послодавцу и запосленима

Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	Музичка школа „Коста Манојловић“	
Седиште послодавца:	Смедерево, Милоша Великог 8	
Порески идентификациони број (ПИБ):	101606998	
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	Ус.бр.50/66 од 14.05.1966.	
Матични број:	07164661	
Шифра делатности послодавца:	8520	
Укупан број запослених:	75	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 51	Мушкарци: 24
Укупан број руководећих радних места:	3	

Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Жене: 2	Мушкарци: 1
Укупан број извршилачких радних места:	75	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене: 51	Мушкарци: 24
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нису утврђена	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:	Жене: 20	Мушкарци: 15
Укупан број планираних за примање у радни однос у 2025. години, према полној структури:	Жене: 1	Мушкарци: 2
Укупан број планираних за отпуштање (одлазак у пензију) у 2025. години, према полној структури:	Жене: 1	Мушкарци: 0
Број жена које ће се вратити на рад у 2025. години, а које су користиле породичко одсуство:	1	

3. Области и процеси који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процена степена ризика

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у Музичкој школи „Коста Манојловић“ у Смедереву у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. Не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Музичкој школи „Коста Манојловић“ у Смедереву у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на природу делатности којом се школа бави, а то је образовање ученика, јесу радна места за која су по својој природи више заинтересоване особе женског пола, као и за радна места чистачица за чије обављање никада није било испољено интересовање особа мушког пола, тако да је на овим радним местима оправдана разлика међу половима.

4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

Опште мере за остваривање и унапређивање 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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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.

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.

Приликом одређивања мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а циљ је да се овим мерама омогући отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2025. године:

1. Планира се запошљавање мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла и исказаном интересовању особа одређеног пола;
2. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању школе. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Музичка школа „Коста Манојловић“ у Смедереву ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се запослени који је одређен за родну равноправност Одлуком директора Школе, у складу са чланом 64. Закона о родној равноправности.

План мера биће објављен на интернет страници школе и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljudska.gov.rs.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се усвојити и доставити ресорном министарству у законском року.



ДИРЕКТОР

Ераковић Гвозден