На основу члана 119. став 1. тачка 2) а у вези са чланом 62. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/18, 10/19, 6/20 и 129/21) и члана 76. став 1. тачка 2) Статута Предшколске установе „Наша радост“ Лучани, Управни одбор на седници одржаној 27.02.2023. године, доноси

ПРВЕ ИЗМЕНА И ДОПУНЕ ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ПУ „НАША РАДОСТ“ ЛУЧАНИ ЗА РАДНУ 2022/23 ГОДИНУ

Члан 1.

У тачки 10. ОРГАНИЗАЦИЈА И ПЛАН РАДА ТИМОВА У УСТАНОВИ, у табели «Чланови тимова» мења се Тим за самовредновање у целости, уместо кога ће стајати нови именовани чланови поменутог Тима:

1. Ивана Павловић – педагог
2. Гордана Миличевић - директор установе
3. Јасмина Достанић- васпитач - руководилац објекта у Лучанима
4. Ивана Даниловић - васпитач
5. Славића Ђирјаковић - васпитач
6. Јелена Пејовић-медицинска сестра – васпитач
7. Јелена Димитријевић - васпитач
8. Душица Славковић-Басарић – васпитач
9. Александра Бошковић - васпитач
10. Марија Велисављевић - васпитач
11. Ангелина Дуканац - представник родитеља

Члан 2.

Мења се тачка 10.1 ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ И ВРЕДНОВАЊЕ РАДА У УСТАНОВИ, у целости, уместо кога ће стајати следећи текст:

„Централни тим за самовредновање у установи чине:

1. Ивана Павловић – педагог
2. Гордана Миличевић - директор установе
3. Јасмина Достанић- васпитач-руководилац објекта у Лучанима
4. Ивана Даниловић - васпитач
5. Славића Ђирјаковић - васпитач
6. Јелена Пејовић - медицинска сестра –васпитач
7. Јелена Димитријевић-васпитач
8. Душица Славковић-Басарић – васпитач
9. Александра Бошковић - васпитач
10. Марија Велисављевић - васпитач
11. Ангелина Дуканац-представник родитеља

2. Годишњи план самовредновања предшколске установе „Наша радост“ за радну 2022/2023 годину

Ове радне године вредноваће се област : **Васпитно-образовни рад.**

Активности	**Временска динамика**	**Носиоци активности и учесници**	**Исходи**	**Инструменти и технике**
Формирање централног тима за самовредновање и избор координатора мини тимова	Септембар	Директор установе, васпитно образовно особље присутно на в- о већу	Формиран тим за самовредновање и изабрани координатори мини тимова	Разговор, договор, претходно искуство у раду тима
Заједничко разумевање значаја процеса самовредновања у установи у циљу побољшања сопствене праксе	Октобар	Тим за самовредновање, запослени, родитељи, деца, представници локалне заједнице	Спремност свих актера за учествовање у процесу самовредновања	Разговор, радионица, припремљен материјал у виду презентације
Избор области за самовредновање, анализа показатеља у изабраној области	Октобар - новембар	Тим за самовредовање, ментор, родитељи	Изабрана област за самовредновање и њено разумевање	Разговори са запосленима, претходни извештаји
Информисање и упознавање представника УО и савета родитеља са изабраном области самовредновања	Новембар	Тим за самовредновање, директор	Заједничко разумевање сврхе самовредновања и спремност актера на учешће	Разговор, прилагођени писани материјал
Избор и припрема инструмената за прикупљање података и одређивање узорка у оквиру циљних група; подела улога у тиму	Децембар	Тим за самовредновање, деца, родитељи, запослени, локална заједница	Припремљени инструменти, утврђен узорак и циљне групе; тимски рад	Израда нових инструмената, техничка употреба дигиталних алата и инструмената за самовредновање
Прикупљање	Јануар –	Тим за	Прикупљени	Дигитални упитник

података	фебруар	самовредновање, изабрани узорак из циљних група	подаци о квалитету рада у изабраној области применом изабраних инструмената	за запослене, Фокус групе, дигитални упитник за родитеље, Интервјуи са ст.сарадником и представником УО из лок.заједницом, консултовање са децом
Обрада података и интерпретација добијених резултата	Март-април	Тим за самовредновање	Обрађени и анализирани подаци и закључци о остварености свих стандарда	Статистичка обрада, дескриптивна метода
Израда нацрта извештаја о самовредновању вртића, његово разматрање и завршна верзија извештаја	Април-Мај	Тим за самовредновање, руководиоци објеката, директор	Припремљен нацрт извештаја о самовредновању, припремљења завршна верзија која се шаље директору	
Извештавање о резултатима самовредновања запослених, родитеља, чланова УО, Савета родитеља, ЛЗ и достављање извештаја школској управи	Јун - септембар	Делегирани чланови тима, директор	Извештај презентован и разматран на седницама, достављен извештај школској управи, извештај објављен на веб-страници установе	Разговор писани материјал, документ на веб-страници
Израда акционог плана за унапређивање рада области која је самовреднована	Јун-септембар	Тим за самовредновање, Стр. актив за развојно планирање, Тим за обезбеђивање квалитета и развој установе	Израђен акциони план за унапређивање рада у Развојном плану установе	

Члан 3.

После тачке 21. додаје се нова тачка 22. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ И МЕРЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ, иза којег ће стајати следећи текст:

„1. Број запослених Предшколска установа „Наша радост“ Лучани и полна заступљеност

Укупан број запослених, разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
61	**3**	**58**

Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених:

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	0	1
Руководиоци објеката	0	2
УКУПНО:	**0**	**3**

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Васпитачи	0	26
Медицинске сестре - васпитачи	0	10
Сарадници	0	1
Стручни сарадници	0	1
Секретар	1	0
Руководилац финансијско – рачуноводствених послова	0	1
Референти финансијско – рачуноводствених послова	0	2
Домар-ложач	1	0
Домар ППЗ	1	0
Кувар	0	7
Спремачица	0	7
УКУПНО:	**3**	**55**

2. ОПИС СТАЊА

У ПУ „Наша радост“ Лучани, 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 установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у ПУ „Наша радост“ Лучани постоји велики родни јаз, у корист жена, што је условљено већинским професионалним опредељењем припадница женског пола када се ради о избору занимања васпитача.

Важно је напоменути да су лица запослена у ПУ „Наша радост“ Лучани примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ПУ „Наша радост“ Лучани нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора установе који се бира на основу члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/18 и др. закони, 10/19, 6/20 и 129/21).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу више школе и факултета је доминантан код васпитног особља, јер је то услов за обављање посла васпитача, а средње образовање код медицинских сестара.

У ПУ „Наша радост“ Лучани плате запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ број 44/01, 15/02 - др. уредба*, 30/02, 32/02 - испр., 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12, 8/13, 4/14, 58/14, 113/17 - др. закон и 95/18 - др. закон и 86/19 - др. закон) тако да се нето плата запосленог утврђује према објективном критеријуму, условљена је коефицијентом за конкретно радно место, стручном спремом, прописаном ценом рада и не зависи од пола запосленог нити било ког другог личног својства.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

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. 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 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 одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

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

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

3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

ПУ „Наша радост“ Лучани има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па су тако овакве мере неоходне за унапређење принципа родне равноправности, у складу са реалним могућностима.

3.2.2. Подстицајне мере и програмске мере

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 у свим областима рада.

Програмским мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере које ће установа предузимати:

- Установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Установа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Установа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Установа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- Установа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Установа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- Установа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- Установа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временског ограничења и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.“

Члан 4.

Досадашња тачка 22. убудуће постаје тачка 23.

Члан 5.

Измене и допуне Годишег плана рада Предшколске установе „Наша радост“ Лучани за радну 2022/23 годину доноси Управни одбор установе, и иста се доставља оснивачу на давање сагласности и Министарству просвете, науке и технолошког развоја преко Школске управе у Чачку.

Образложење:

Правни основ за доношење Првих измена и допуна Годишњег плана рада Предшколске установе „Наша радост“ Лучани за радну 2022/23 годину, налази се у члану 119. став 1. тачка 2) а у вези са чланом 62. став 3. Закона о основама система образовања и

васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/18, 10/19, 6/20 и 129/21), по коме је Управни одбор надлежан за доношење истог, а уколико у току радне године дође до промене неког дела годишњег плана рада, установа доноси измену годишњег плана рада у одговарајућем делу.

Измене плана односе се на рад стручног Тима за самовредновање чији се састав мења, као и садржина плана самовредновања и области из које се врши самовредновање у радној 2022/23 години.

Допуна плана односи се на уношење нове области, Родна равноправност и мере за унапређење, у складу са чланом 16. став 2. и 3. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), који прописује да се посебне мере одређују и спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са овим и другим законима, које припремају и доносе органи јавне власти и послодавци, који поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности. Део плана или програма који се односи на остваривање родне равноправности нарочито садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти, односно код послодавца, 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.

Измене и допуне Годишег плана рада Предшколске установе „Наша радост“ Лучани за радну 2020/21 годину доноси Управни одбор установе, и иста се доставља оснивачу на давање сагласности, а затим доставља Министарству просвете, науке и технолошког развоја преко Школске управе у Чачку.

У Лучанима, дана 27.02.2023.
Дел. број: 305/2

ПРЕДСЕДНИК УО

Предраг Плазинић

Предшколска установа
„Наша радост“
Број 305/2
Датум 27.02.2023. год.
Лучани

На основу члана 119. став 1. тачка 2) а у вези са чланом 62. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 88/17, 27/18, 10/19, 6/20 и 129/21) и члана 76. став 1. тачка 2) Статута Предшколске установе „Наша радост“ Лучани, Управни одбор на седници одржаној 27.02.2023. године, доноси

О Д Л У К У

1. Доносе се прве измене и допуне Годишњег плана рада Предшколске установе „Наша радост“ Лучани за радну 2022/23 годину.
2. Измене плана су прилог одлуци.

Образложење:

Чланом 119. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 76. став 1. тачка 2) Статута Предшколске установе „Наша радост“ Лучани прописано је да Управни одбор доноси Годишњи план рада установе.

Чланом 62. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања, прописано је да уколико у току радне године дође до промене неког дела годишњег плана рада, установа доноси измену годишњег плана рада у одговарајућем делу. Разлог измена је усклађивање рада стручног Тима за самовредновање са новим Основама предшколског програма, а допуне се односе на додавање дела из области родне равноправности у складу са чланом 16. став 2. и 3. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21/21) који прописује да се као обавезни део планова и програма рада налази и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности.

У складу са наведеним донета је одлука као у изреци.

Председник Управног одбора

Предраг Плазинић