



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОСНОВНА ШКОЛЕ

„УЧИТЕЉ ТАСА“

Број: 01-1583

Датум: 30.12.2025. године

НИШ

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022- даље: Правилник), дана 30.12.2025. године, директорка ОШ „Учитељ Таса“ у Нишу, доноси

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ

### 1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Основне школе „Учитељ Таса“, Ниш (у даљем тексту: Школа), представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Родна равноправност, у складу са одредбама члана 3. Закона о родној равноправности, 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,

Изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, у складу са одредбама члана 4. ст. 3. и 4. Закона о родној равноправности, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Школи у 2026. години.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

### 2. Елементи Плана управљања ризицима

#### 3.

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Школи који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је План управљања ризицима донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

#### **4. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика**

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Школи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других принадежности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију...

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 96 запослених, од чега је 78 жена и 18 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Школи, износи 81,25%; 18,75%, у корист жена.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Школи, утврђено је да на руководећим радним местима је заступљена 1 жена (1-директорка), а на извршилачким радним местима је заступљено 77 жена и 18 мушкараца, што за последицу има да су руководећа радна места претежно заступљена са 98,96 % жена.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Школи, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 3 лица, од којих 1 жена и 2 мушкараца; у групи од 31 до 40 година укупно има 18 лица, од којих 15 жена и 3 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 21 лице, од којих 20 жена и 1 мушкарац; у групи од 51 до 60 година укупно има 47 лица, од којих 37 жена и 10 мушкараца; и у групи са преко 60 година година укупно има 7 лица, од којих 5 жена и 2 мушкараца. Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60, као и да је у тој групи претежно заступљен са 48,96% женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да НК укупно има 11 лица, од којих је 10 жена и 1 мушкарац; са ССС укупно има 2 лица, од којих је 1 жена и 1 мушкарац; са петим степеном је 1 мушкарац, са ВШС укупно има 6 лица, од којих су 4 жене и 2 мушкараца; са ВСС укупно има 76 лица, од којих је 63 жена и 13 мушкараца и са Др укупно има 0 лица. Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих са НК су претежно заступљене жене са 10,42%, а у категоријама најобразованијих са високом стручном спремом су претежно заступљене жене са 68,63%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Школе налази жена, који обавља функцију директорке Школе.

У органу управљања су два представника запослених – 2 мушкараца са ВСС.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Школи постоји родни јаз, и то у корист женског пола. Такав тренд је заступљен међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Правилника о степену и врсти образовања наставника и стручних сарадника у основној школи, као и Правилником о организацији и систематизацији послова у Школи, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Школи је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Школи нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Школи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

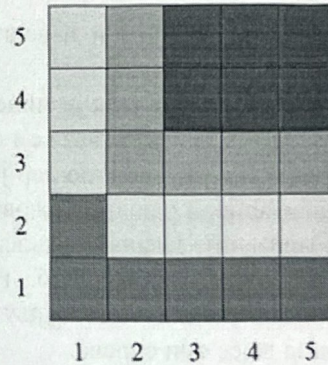
Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

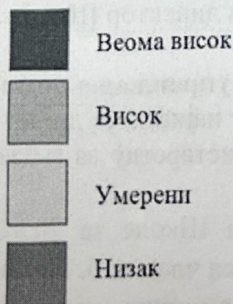
Табела 1.  
процену и  
ризика

Катастрофална  
Озбиљна  
Умерена  
Мала  
Минимална

Последице



Матрица за  
мерење



Вероватноћа

Занемарљива  
Мала  
Средња  
Велика  
Изразито  
велика

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Школи у 2025. години занемарљива, што се квантификује бројем 1. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, а што се квантификује бројем 1.

## **5. Посебне мере за остваривање и унапређивање 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе органи 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:

- 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.

## **6. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговорна је директорка Школе.

Директорка Школе одредила је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, Одлуком дел. бр. 01-1549 од 23.12.2022. године, јер је Школа обвезник Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2026. године, са могућношћу повременог информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши директор Школе.

### **6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима**

План управљања ризицима за 2026. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2025. године за наредну календарску годину и доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Школе за 2026. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2026. године и у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог до 15.01.2027. године.

## **7. Почетак примене Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима ступа на снагу 01.01.2026. године.

По ступању на снагу, План управљања ризицима ће бити јавно објављен на интернет страници Школе.

8. Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Радмила Крстић
Телефон	018/522-834
Мобилни телефон	060/6965290
e-mail	<a href="mailto:uctasa@gmail.com">uctasa@gmail.com</a>



Директорка школе

*Radmila Krstić*  
Радмила Крстић