



На основу чл. 16 - 23, 64, 65 и 66 Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/21) и чланом 4. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу (Службени гласник РС, број 89/10) и члана 37. Статута ЈКП ГСП Београд (пречишћен текст) број 14389 од 08.12.2020. године, доносим:

ПЛАН МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ И УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА
за период 01.01.2022. године - 31.12.2022. године

JKP ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„БЕОГРАД“

17 .01. 2022

Подаци о послодавцу:

Бр. 047/1
БЕОГРАД, Кнегиње Љубице бр.29

Назив послодавца:	JKP ГСП Београд
Седиште послодавца:	Кнегиње Љубице 29
Порески идентификациони број (ПИБ):	100049398
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	БД 11934/2005 од 22.04.2005. године
Матични број:	07022662
Шифра делатности послодавца:	4931 - Градски и приградски копнени превоз путника

Укупан број запослених на дан 01.01.2022. године је износио **5868**, од тога 723 женског пола и 5145 мушког пола.

Укупан број запослених на руководећим пословима на дан 01.01.2022. године је износио **139**, од тога 44 женског пола и 95 мушког пола.

Укупан број запослених на извршилачким пословима на дан 01.01.2022. године је износио **5729** од тога 679 женског пола и 5050 мушког пола.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП Београд не постоје истоветни послови на којима су запослена оба пола, а да постоји разлика у висини нето зараде

Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2022. години, према полној структури запослених, одређује се на основу реализованости Обједињеног плана обука за 2022.годину.

Планирани број кандидата за пријем у радни однос у 2022. години, износи 350, од тога 52 женског пола и 298 мушког пола.

Планирани одлив запослених у 2022. години, износи 350, од тога 15 женског пола и 335 мушког пола.

Број жена које ће се вратити на рад у 2022. години, а које су користиле породилско одсуство износи 18.

Према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП Београд не постоје послови за које постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ КОЈЕ ЋЕ ОМОГУЋИТИ ОТКЛАЊАЊЕ ИЛИ УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА ЗАПОСЛЕНИХ

Имајући у виду да је основна делатност Предузећа превоз путника, највећа потреба постоји за запосленима на пословима возача аутобуса, тролејбуса и трамваја. Број извршилаца на пословима возача аутобуса, тролејбуса и трамваја одређује се на основу планираног реда вожње, који израђује Секретаријат за јавни превоз, па се у зависности од истог врши пријем запослених у радни однос на наведеним пословима.

Предузеће се суочава са сталним недостатком радне снаге за послове возача аутобуса и тролејбуса, па како је веома мали проценат заинтересованих жена за ове послове, то се одражава и на број запослених. Међутим, за разлику од ових послова, интересовање жена за послове возача трамваја знатно је веће, а самим тим и њихов удео на овим пословима (25,07%). Код запослених који обављају послове у одржавању возног парка удео запослених мушкараца значајно је већи (99,73%). Свему овоме доприноси то што је мали проценат особа женског пола које поседују одговарајуће категорије (Ц или Д), као и стручно квалификованих за послове у одржавању возног парка. У осталим секторима жене су заступљеније.

Ако се изузму послови професионалних возача и послови у одржавању возног парка, где је процентуални удео одговарајућег образовног кадра женског пола на тржишту рада значајно мањи, у другим областима које нису примарна делатност, Предузеће је остварило одговарајући проценат запошљавања (примљена је 21 особа женског пола и 18 мушког у току 2021.године) и исту политику ће наставити да спроводи и у овој години. Такође, на дан 01.01.2022. године, ако се изузму наведени послови, у ЈКП ГСП Београд је било 1290 запослених, од чега 773 запослених мушког и 517 запослених женског пола.

Колективним уговором ЈКП ГСП Београд предвиђене су додатне погодности за запослене у погледу остваривања права на:

1. годишњи одмор:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 године – законски минимум увећава се за 2 радна дана

- запосленом који се стара о члану уже породице (брачни, ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - законски минимум увећава се за 5 радна дана
- особи са инвалидитетом - законски минимум увећава се за 2 радна дана
- као и друга увећања на основу стажа осигурања, сложености посла и услова рада

2. плаћено одсуство:

- ступања у брак - 7 радних дана
- рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвојења детета - 7 радних дана
- склапања брака и рођење детета другог члана уже породице - 3 радна дана
- смрти члана уже породице запосленог - 7 радних дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог - 5 радних дана
- теже болести члана уже породице - 7 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства - 4 радна дана
- полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада - од 1 до 6 радних дана
- елементарних и других непогода - од 3 до 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - од 3 до 7 радних дана
- добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви
- донирање органа - 7 радних дана
- припреме за полазак детета у предшколску установу или основну школу - 2 радна дана
- представнику Удружења добровољних давалаца крви код послодавца, због организације и за одазивање на учешће у акцијама Савеза добровољних давалаца крви Србије (представник води на акцију до 5 чланова из предузећа и у случају да даје или не даје крв) - 1 радни дан на дан акције добровољног давања крви

3. солидарну помоћ:

- За све дуже или теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице, ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу. Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања;
- Набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице;
- За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда - извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова;
- Код наступања теже инвалидности запосленог, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности;
- За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније петнаест дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете;
- За пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог;
- За рођење детета у висини од 1,5 просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку;
- За ублажавање неповољног материјалног положаја, солидарну помоћ послодавац може да планира и исплати запосленом, под условом да за то има обезбеђена материјална средства, а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда;
- За пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од 5 просечних месечних зарада код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

- За набавку лекова за запосленог или члана уже породице
- У склопу ЈКП ГСП Београд је и Сектор за исхрану и смештај који поседује ресторане на свим локацијама са могућношћу преузимања obroka и намерница за све запослене.

Планом јавних набавки за 2022. годину, а у складу са Колективним уговором ЈКП ГСП Београд, предвиђена је набавка услуге „Систематски прегледи за запослене“ који предвиђају различите врсте специјалистичких превентивних прегледа за мушкарце и жене.

У току 2022. године планирано је да Обука о пословном понашању, која се редовно одржава за возаче, у будуће обухвата сегменте који ће се односити на родну равноправност и спречавање и сузбијање родно заснованог насиља, као и увођење родне перспективе и приступа заснованог на људским правима у Предузећу.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се шеф сектора за кадровске и опште послове.

ДИРЕКТОР ЈКП ГСП БЕОГРАД


Радиша Момчиловић, мастер инж.саоб.

