

## Геронтолошки центар „Бечеј“

Синђелићева број 140, 21220 Бечеј

Број: 29/1

Дана: 16.01.2026.

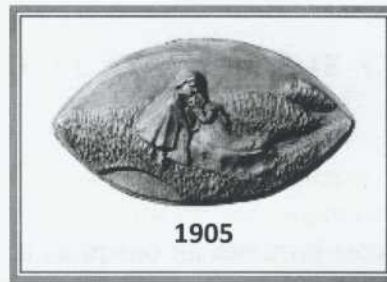
Тел: 021/6912-108

Факс: 021/6913-598,

Е-маил: [gercent@neobee.net](mailto:gercent@neobee.net) веб: [www.gercent-becej.co.rs](http://www.gercent-becej.co.rs)

Матични број: 08083657 Регистарски број: 8210001064

Шифра делатности: 8730 ПИБ:101981118



На основу члана 38. тачка 6. Статута Геронтолошког центра „Бечеј“ Директорка Пензеш Лаура доноси:

### ГОДИШЊИ ПЛАН РАДА

Развојем и подизањем квалитета услуге настоји се обезбедити безбедно и пријатно окружење за све кориснике, који ће у том амбијенту имати услове да очувају и унапреде своје социјално функционисање, а самим тим садржајан и достојанствен живот у познијим годинама.

Овако формулисан циљ имплицира праћење потреба и усклађивање квалитета услуге потребама корисника, повећавање задовољства наше циљне групе, што установу чини препознатљивом по квалитету и пожељним амбијентом за даљи живот потенцијалних корисника.

#### I ИНФРАСТРУКТУРНЕ ИНВЕСТИЦИЈЕ

Планиране текуће инфраструктурне инвестиције су профилисане захтевима у достизању структуралних стандарда у поступку лиценцирања установе, као и каснијем обнављању лиценце.

Током 2026 године планиране су следеће инфраструктурне инвестиције:

- Кречење и фарбање одељења
- Обнављање дотрајалог намештаја
- Замена дотрајалих подова
- Обнављање дотрајале опреме
- Санација кровова
- Реконструкција санитарних чворова
- Подизање енергетске ефикасности објеката
- Израда пројекта грејања на гас у централном објекту установе
- Реализација пројекта за реконструкцију помоћног објекта (повезивање са главним објектом), директна (сува) линија између вешераја и одељења.
- Реализација пројекта за доградњу додатних просторија и додатног степеништа са спрата установе главне зграде изнад канцеларијског блока.

#### II РАЗВОЈ КАДРОВА

Континуирано, као и претходних година, постоји потреба ангажовања већег броја извршилаца услед флукуације корисника и њихових посебних карактеристика у смислу потребне неге. Осим тога, боловања и годишњи одмори додатно отежавају реализацију активности са постојећим бројем извршилаца.

Из тог разлога, у ситуацијама када се укаже потреба, ангажоваће се потребан број извршилаца на одређено време.

Постојећи кадрови ће и током наредне године похађати потребне обуке и едукације ради унапређења својих знања и вештина, али и стицања услова потребних за обнављање лиценце за рад.

### **III ИНФОРМИСАЊЕ СТРУЧНЕ И ШИРЕ ЈАВНОСТИ О УСЛУГАМА КОЈЕ СЕ ПРУЖАЈУ**

У досадашњем периоду стручна и шира јавност се континуирано информисала о услугама и активностима које наша установа пружа. Информисање се врши путем лифлета у којима су описане услуге које установа пружа као и начин на који се право на смештај може остварити. Осим тога, готово идентичне информације садржане су на веб страници установе као и путем информатора о раду на сајту повереник.рс.

Потенцијални корисници и њихови сродници све потребне информације могу добити и путем електронске поште. На све упите одговара социјални радник.

Стручни радници пружају информације и телефонским путем, а искуство показује да овај вид информисања заинтересовани корисници у великој мери користе.

Поред тога, потенцијални корисници се у највећем броју случајева одлучију да лично дођу у установу и кроз разговор са стручним радником прибаве потребне информације и упутства о начинима и могућностима остваривања права. Овај начин информисања је нарочито погодан јер је то прилика да будући корисник и његови сродници обиђу установу и виде како изгледају смештајни капацитети и које активности се одвијају у установи.

### **IV РАЗВОЈ УСЛУГЕ У ОДНОСУ НА ПРОШИРЕЊЕ БРОЈА КОРИСНИКА, УВОЂЕЊЕ НОВИХ САДРЖАЈА И СЛИЧНО**

Анализом приспелих захтева за смештај током 2025. године приметно је значајно учешће корисника који су погођени деменцијом. Та чињеница указује на тенденцију све већег учешћа оваквих захтева и корисника у укупној структури корисника услуге смештаја. Из тог разлога присутна су и надаље размишљања о могућим даљим правцима развоја услуге у смислу капацитета, али и обучености стручних радника у областима препознавања њихових специфичних потреба и савремених тенденција њиховог задовољавања, а посебно у делу старатељске заштите, радно-окупационих активности и комуникације стручних радника са породицама поменутих корисника. Готово идентична ситуација је и у делу тешко, хронично оболелих и лежећих корисника чији се смештај реализује у главном објекту.

Увођење нових садржаја и развој услуге подразумева и осавремењивање знања и вештина запослених, те се током 2026. године планирају континуиране обуке запослених који су непосредно ангажовани у раду са овом категоријом корисника. Обуке које се планирају су интерног карактера и подразумевају размену искустава запослених као и знања стечених на акредитованим обукама а у циљу постизања што бољег задовољавања потреба ових, посебно осетљивих, корисничких група.

Осим периодичних интерних обука, установа и даље омогућава и мотивише запослене да присуством акредитованим обукама актуелизују досадашња знања и вештине у области неге и заштите корисника.

(1) Очекивано кретање броја корисника у 2026. години

- Домски смештај: На дан 31.12.2025. било је 181 корисника услуге смештаја. На бази емпиријских података очекује се да ће се извршити пријем између 115 нових корисника, а да ће установу напустити око 112 корисника (смрт корисника, прелазак у другу установу, повратак у породицу, напуштање установе на лични захтев из других разлога)

(2) Очекивана флукуација корисника:

- напустиће установу око 112 корисника  
- очекиван пријем 115 нових корисника

(3) Процена карактеристика и броја корисника у појединим групама значајним за организовање заштите:

- очекује се пријем особа старијих од 70 година
- очекује се пријем особа са мултиморбидитетом
- наставиће се тренд интензивније неге и здравствене заштите
- доминантно здравствене потребе и потребе за негом корисника
- интензивира се потреба здравствене рехабилитације
- интензивира се потреба социотерапије
- простор задовољава потребе али присутна је стална потреба за бољом опремљеношћу (антидекубит лежајеви, инвалидска колица и остала помагала зависним корисницима, осавременавање и повећање мобилијара за радноокупационе активности)

(4) Оријентациони садржај програма за 2026. годину:

1.) Услуге социјалног рада ће током године обухватити све видове стручних поступака од пријемне и почетне процене до израде индивидуалних планова услуге и њихове периодичне ревизије. Служба социјалног рада ће током године, континуирано, у складу са прописима пружати помоћ корисницима на остваривању њихових права и пружати услугу, а паралелно одржавати добар ниво сарадње са упутним центрима за социјални рад ради што целовитијег сагледавања и задовољавања потреба актуелних и потенцијалних корисника.

2.) Здравствена заштита планирана је посебним програмом који је саставни део уговора који установа потписује са филијалом Јужно-бачког округа Фонда за здравствену заштиту.

Организовање терапијских и рехабилитационих активности је део уговора који установа потписује са филијалом Јужно-Бачког округа Фонда за здравствену заштиту.

3.) Организовање слободних активности:

Друштвене активности

- верски обреди 40 у току године
- полудневни излети 6 у току године
- целодневни излети 1 у току године
- прослава Нове године 1 у току године

Културне активности:

- одлазак у позориште 2 пута годишње за 8-10 особа
- музеј, галерија остале поставке 4 пута за 8-10 корисника

Забавне активности:

- кићење јелки 1 у току године
- фарбање ускршњих јаја 2 у току године
- прославе рођендана 12 пута у току године

Рекреативне активности

- одлазак на шетње у парковима у близини
- организовање и проширење спортске манифестације „Спортски дан“
- учешће на манифестацијама других установа

(5) Установа има вишегодишње искуство у припреми хране за Народну кухињу. Ову делатност тренутно не врши установа, међутим у плану је да се вршење овог вида услуге угроженом становништву врати у надлежност установе.

## V ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1. Уводне одредбе

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.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове



7.	$\frac{7}{(100\%)}$	$\frac{5}{(71.43\%)}$	$\frac{2}{(28.57\%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 1}{(50\ \%)}$ $\frac{М\ 1}{(50\ \%)}$	$\frac{Ж\ 3}{(75.0\%)}$ $\frac{М\ 1}{(25.0\%)}$	$\frac{Ж\ 1}{(100\%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$
8.	$\frac{0}{(0\ \%)}$	$\frac{0}{(0\ \%)}$	$\frac{0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$	$\frac{Ж\ 0}{(0\ \%)}$ $\frac{М\ 0}{(0\ \%)}$

На основу анализе података из кадровске евиденције Установе костатује се да у структури запослених постоји родна несразмера у корист жена. Оваква несразмера је последично стање с обзиром да је у Републици Србији здравствена струка и нега заступљенија код особа женског пола.

У установи запошљавање се врши искључиво из домена стручности, било на одређено или неодређено време, те је у потпуности дата једнака могућност запошљавања уз поштовање родне перспективе и свих принципа родне равноправности.

У погледу старосне структуре међу оба пола су заступљена лица различитих старосних доби.

Што се тиче месечних прихода запослених, ниједан од принципа родне равноправности не може имати утицај с обзиром да се зараде обрачунавају на основу коефицијента у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун плата за запослене у јавним службама која јасно дефинише висину коефицијента у односу на ниво квалификације за област рада.

### 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.

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

- право жена 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

Геронтолошки центар „Бечеј“ у организационој структури тренутно има извесну неуравнотежену заступљеност полова јер постоји родна несразмера у корист жена, те је потребно приликом запошљавања водити рачуна да оба пола буду равномерно заступљена.

### 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 је потребно предузети:

- Установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на успостављању 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, тела, комисија, 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 временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

## 4. Циљеви и закључак

### А) Општи циљеви:

Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Геронтолошког центра „Бечеј“

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност оба пола, припадника осетљивих друштвених група, у области рада и запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### Б) Посебни циљеви

Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Установи

Успостављање средине у Геронтолошком центру у којем постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично опредељење и својство као што су: пол, род, родни идентитет, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

#### Увођење родне перспективе у пословне политике Установе

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленима оба пола позицијама одлучивања и управљања, кроз, испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

#### Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Установе.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

## **VI ДРУГИ ПРОГРАМСКИ ЗАДАЦИ**

(1.) Сарадња са другим установама и организацијама

Позитивно искуство на плану сарадње са другим установама, центрима за социјални рад, Црвеним крстом, школама, забавиштима, верским заједницама и сл. определило нас је да у текућој години, ако не и да проширимо, онда барем задржимо досадашњи ниво сарадње и разумевања.

У Бечеју, Јануар 2026. Године

Геронтолошки центар „Бечеј“



*Penzes Laura*  
Директорка

Пензеш Лаура, мр. екон. наука