



Република Србија
**КОМИСИЈА ЗА КОНТРОЛУ
ДРЖАВНЕ ПОМОЋИ**

Број: 110-00-21/2025-01

Датум: 29. децембар 2025. године
Зорана Жунковића 3, Београд

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

Комисија за контролу државне помоћи

На основу чл. 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), председник Комисије, дана 29. децембра 2025. године доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. УВОД

Институт државне помоћи као део заштите конкуренције, је настао у циљу спречавања међусобне и неконтролисане трке држава чланица ЕУ у субвенцијама (subsidy race) за различите индустрије и делатности, јер би имућније државе чланице увек могле више средстава да одреде за конкретну намену. Основни циљ је стварање једнаких услова и равноправног третмана свих учесника на јединственом тржишту Европске уније (level playing field). Суштина и смисао контроле државне помоћи је да се утврди да ли је конкретна мера којом се помаже корисник или корисници државне помоћи у складу са унутрашњим тржиштем Европске уније, чија провера се врши у односу на одговарајућа правила, конципирана на начин да таква државна помоћ не доводи корисника у повољнији положај у односу на конкуренте и тиме прекомерно нарушава конкуренцију на тржишту.

Обавезе Републике Србије у области државне помоћи дефинисане су чланом 73. Споразума о стабилизацији и придруживању (Закон о потврђивању Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране („Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 83/08 – ССП).

Законом о контроли државне помоћи („Службени гласник РС”, број 73/19) основана је Комисија за контролу државне помоћи, као самостална и независна организација која врши јавна овлашћења у складу са законом, има статус правног лица и за обављање послова из своје надлежности одговорна је Народној скупштини.

Комисија је оперативно независно тело које је надлежно да утврди постојање државне помоћи и оцени њену усклађеност.

Чланом 10. Закона о контроли државне помоћи прописане су надлежности Комисије:

- 1) оцењује постојање и усклађеност државне помоћи са правилима о додели државне помоћи;
- 2) решава о правима и обавезама давалаца и корисника државне помоћи;
- 3) врши контролу наменског коришћења додељене државне помоћи;
- 4) налаже управне мере из овог закона;
- 5) доноси решења и закључке у поступку претходне и накнадне контроле;
- 6) доноси подзаконска акта за спровођење овог закона;
- 7) предлаже Влади преко надлежног министарства доношење прописа за спровођење овог закона;
- 8) даје мишљења о усклађености прописа са правилима о додели државне помоћи;
- 9) сарађује са државном институцијом надлежном за послове ревизије, односно за послове буџетске инспекције, службом аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе надлежном за послове буџетске инспекције и другим домаћим и међународним органима, организацијама и институцијама у обављању послова из своје надлежности;
- 10) објављује на својој интернет страници акта која доноси у поступку контроле државне помоћи, годишњи извештај о додељеној државној помоћи у Републици Србији пошто га усвоји Влада, као и друге податке за које оцени да су од значаја за примену овог закона;
- 11) остварује међународну сарадњу у области политике конкуренције, односно контроле државне помоћи, ради извршавања међународних обавеза у овој области и унапређења односа са међународним институцијама;

- 12) предузима активности на развијању свести о значају контроле државне помоћи;
 13) води регистар додељене државне помоћи и de minimis помоћи, и друге евиденције у складу са законом;
 14) обавља и друге послове у складу са законом.

1.1. Основни подаци о Комисији за контролу државне помоћи

Назив: Комисија за контролу државне помоћи

Адреса (улица и број): Зорана Жунковића 3, 11000 Београд

Поштански број: 11000

Седиште: Зорана Жунковића 3, 11000 Београд

Матични број (МБ): 17923064

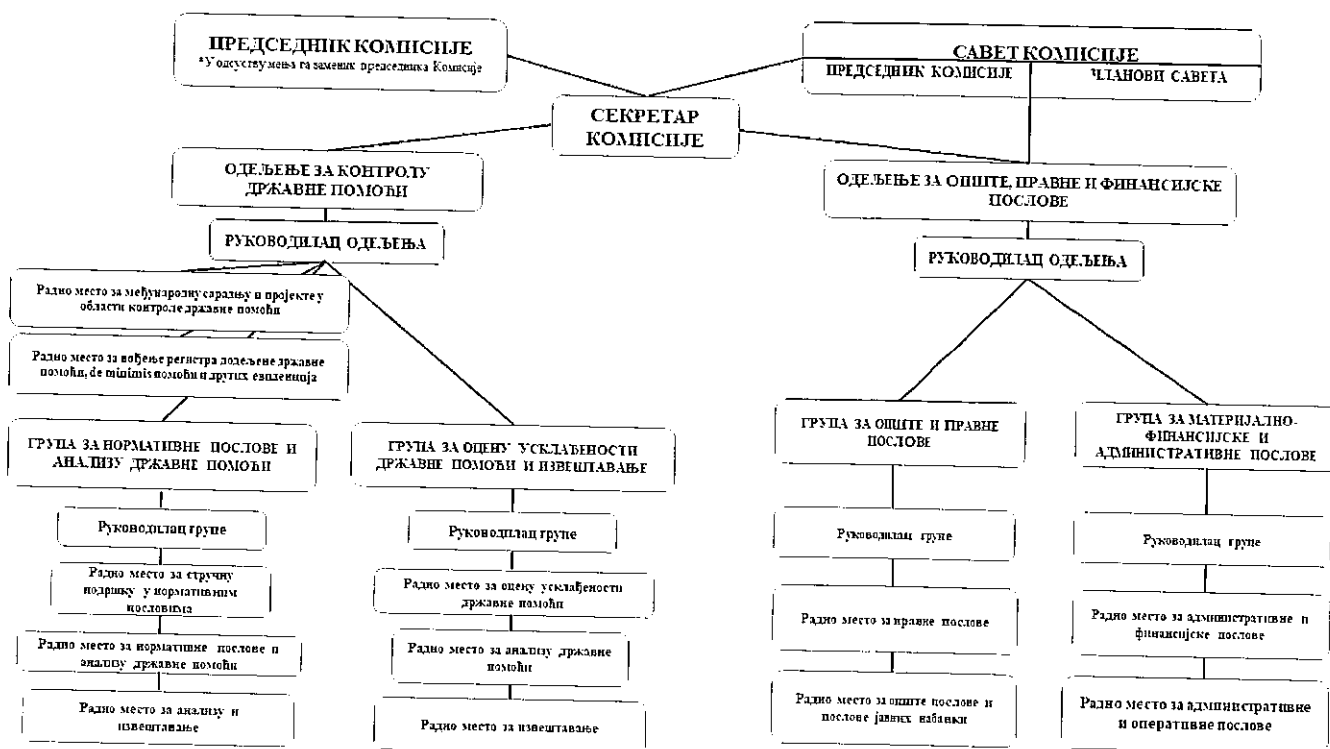
Порески идентификациони број (ПИБ): 111809332

Адреса електронске поште одређене за пријем електронских поднесака органа: info@kkdp.gov.rs

Интернет страница органа јавне власти: <http://www.kkdp.gov.rs>

Подаци о радном времену: радним данима од 7:30-8:00 до 15:30-16:00 часова

1.2. Организациона структура



1.3.Укупан број запослених и радно ангажованих лица

Комисија за контролу државне помоћи			
	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 26 (100%)		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 21 (80,77%)		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 5 (19,23%)		
Старосна структура:	од 15-30 година живота	Укупно: 1 (3,85%) Ж: 1 (3,85%) М: (0%)	
	од 31-40 година живота	Укупно: 10 (38,46%) Ж: 7 (26,92%) М: 3 (11,54%)	
	од 41-50 година живота	Укупно: 13 (50%) Ж: 11 (42,31%) М: 2 (7,69%)	
	од 51-60 година живота	Укупно: 2 (7,69%) Ж: 2 (7,69%) М: (0%)	
	од 61-70 година живота	Укупно: 0 (0%) Ж: 0 (0%) М: 0 (0%)	

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у Комисији за контролу државне помоћи је **26**, и то тако да број и проценат запослених и радно ангажованих жена је **21** (80,77%) док је број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: **5** (19,23%). Како жељени стандард родне равноправности према Закону о родној равноправности износи 40-50%, када се погледа статистика једног пола у односу на други, може се видети да на нивоу Комисије за контролу државне помоћи, постоји одступање од тог стандарда, и то у проценту од 21%, у корист жена, које су заступљеније у радном процесу. У односу на претходну годину када је то одступање износило 11%, приметно је постепено одступање од жељеног стандарда.

2. ОПШТИ ДЕО О РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ

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 културолошких 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, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно

роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и 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 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 лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да integriшу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

План управљања ризицима предвиђен чланом 19. Закона о родној равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

2.1. Правни оквир Републике Србије за област родне равноправности

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/06, 115/21, 16/22);
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ бр. 94/16 и 10/23 – др закон);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ бр. 67/22).

3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

3.1. Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

Облик ангажовања	Укупан број 31.12.2025.године
функционери	4
државни службеници на положају	1
државни службеници на неодређено време	21
државни службеници на одређено време	0
лица ангажована на основу уговора ППП	0
УКУПНО	26

3.2. Подаци о потпуној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик ангажовања	жене 31.12.2025.године	мушкарци 31.12.2025.године
функционери	3	1
државни службеници на положају	1	0
државни службеници на неодређено време	17	4
државни службеници на одређено време	0	0
лица ангажована на основу уговора ППП	0	0
УКУПНО	21	5

3.3. Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик ангажовања	жене 31.12.2025.године	мушкарци 31.12.2025.године
функционери	од 21-30 г.ж.:0 од 31-40 г.ж.:1 од 41-50 г.ж.:2 од 51-60 г.ж.:0 од 61-70 г.ж.:0	од 21-30 г.ж.:0 од 31-40 г.ж.:0 од 41-50 г.ж.:1 од 51-60 г.ж.:0 од 61-70 г.ж.:0
државни службеници на положају	од 21-30 г.ж.:0 од 31-40 г.ж.:0 од 41-50 г.ж.:1 од 51-60 г.ж.:0 од 61-70 г.ж.:0	од 21-30 г.ж.:0 од 31-40 г.ж.:0 од 41-50 г.ж.:0 од 51-60 г.ж.:0 од 61-70 г.ж.:0

државни службеници на неодређено време	од 21-30 г.ж.:1 од 31-40 г.ж.:7 од 41-50 г.ж.:12 од 51-60 г.ж.:2 од 61-70 г.ж.:0	од 21-30 г.ж.:0 од 31-40 г.ж.:3 од 41-50 г.ж.:1 од 51-60 г.ж.:0 од 61-70 г.ж.:0
државни службеници на одређено време	0	0
лица ангажована на основу уговора ППП	0	0
УКУПНО	21	5

3.4. Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Облик ангажовања	жене 31.12.2025.године	мушкарци 31.12.2025.године
функционери	BCC-3	BCC-1
државни службеници на положају	BCC -1	BCC-0
државни службеници на неодређено време	BCC-14 ВШС-3	BCC-4
државни службеници на одређено време	0	0
лица ангажована на основу уговора ППП	0	0
УКУПНО	21	5

3.5. Подаци о руководећим радним местима

Радна места	жене 31.12.2025.године	мушкарци 31.12.2025.године
функционери	3	1
државни службеници на положају - секретар	1	0
руководилац одељења	2	0
руководилац групе	2	1
УКУПНО	8	2

3.6. Подаци о учесницима конкурса

Врста конкурса	жене	мушкарци
интерни конкурс	0	1
јавни конкурс	4	0
УКУПНО	4	1

3.7. Подаци о обукама

	жене	мушкарци
полазници обука	21	6

УКУПНО	19	6
--------	----	---

3.8. Подаци о новозапосленим лицима у 2025. години

Врста конкурса	жене	мушкарци
функционери	3	1
државни службеници на положају	1	0
државни службеници на извршилачким радним местима	3	0
лица ангажована на основу уговора ППП	0	0
УКУПНО	7	1

У складу са чланом 49. став 1. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС”, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, 142/22, 13/25 - одлука УС, 19/25 и 109/25) прописано је да при попуњавању извршилачког радног места предност има премештај државног службеника из истог државног органа, са напредовањем или без њега. Ставом 2. прописано је да ако се радно место не попуни премештајем унутар истог државног органа, радно место попуњава се премештајем по основу споразума о преузимању нераспоређеног државног службеника. Ставом 3. наведеног члана предвиђено је да ако се радно место не попуни преузимањем нераспоређеног државног службеника, руководиоца може спровести поступак преузимања државног службеника из другог државног органа. Став 4. поменутог члана предвиђа да ако руководиоца одлучи да радно место не попуни ни премештајем по основу споразума о преузимању, може да се спроведе интерни конкурс, а ако интерни конкурс није спроведен или није успео, обавезно се спроводи јавни конкурс. Имајући у виду наведено, не може се унапред планирати полна структура новозапослених, с обзиром на јасно прописане критеријуме о испуњавању потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције које се проверавају, независно од пола, за сваког кандидата појединачно и које су предвиђене за радно место и звање.

4. РИЗИЦИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

План управљања ризицима Комисије за контролу државне помоћи представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима доносиоца.

Израда Плана управљања ризицима је процес рада и планирања у Комисији за контролу државне помоћи у складу са кадровским планом, организационом структуром и пословним потребама.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса Комисије за контролу државне помоћи у свим областима функционисања Плана управљања ризицима.

4.1. Ризици за повреду принципа родне равноправности

У складу са проценом ризика Комисије за контролу државне помоћи, идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и то:

- полно неуравнотежена структура запослених;
- критеријуми за пријем у радни однос су полно и статусно неутрални;
- недовољна информисаност о потреби превенције повреде родне равноправности.

4.2. Превентивне мере за спречавање идентификованих ризика

Поред општих мера прописаних законом, декларацијом, резолуцијом и другим актима којима се забрањује дискриминација по било ком критеријуму или се налаже одређено поступање ради остваривања родне равноправности на основу процењених ризика, одређене су и посебне мере којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности у Комисији за контролу државне помоћи:

- 1) савесно и одговорно запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- 2) утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
- 3) успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
- 4) подизање свести о потреби родне равноправности запослених;
- 5) санкционисање евентуалних притужби запослених усмерених на полну дискриминацију;
- 6) спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
- 7) реализација редовних едукација запослених из области равноправности полова, принципа једнаких могућности, мирног решавања радних спорова и забране дискриминације преко Националне академије за јавну управу и других организатора обука.

Имплементирање посебних мера за унапређење родне равноправности, предвиђене овим Планом управљања ризицима, обавезно је до 31. децембра 2026. године.

Комисија за контролу државне помоћи представља послодавца код ког је минимално одступање од законски прописаног стандарда уравнотежене заступљености полова. Сходно томе, вероватноћа дејства ризика је занемарљива, а последице су минималне.

Правилно праћење донетог Плана управљања ризицима за наредну календарску годину, можемо извршити извештавањем о остварењу Плана управљања ризицима закључно са 15. јануаром 2027. године, у којем ћемо навести и разлоге због којих неке од предложених превентивних мера није било могуће спровести.

План управљања ризицима ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Комисије за контролу државне помоћи као и на интернет страници.

ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ
Драгана Јорговић



