



Za OŠ Šenčur je ravnatelj Majda Vehovec dne, 18.4.2012 na osnovi 23. in 24. člena Zakona o varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS št. 43/2011) sprejel

Pravilnik o ukrepih za zaščito zaposlenih pred nadlegovanjem (v nadaljevanju besedila: Ukrep)

I. UVODNA DOLOČILA

1. člen

S temi ukrepi OŠ Šenčur (v nadaljevanju besedila: šola) zagotavlja okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani:

- delodajalca,
- predpostavljenih ali
- sodelavcev

na delovnem mestu.

2. člen

Šola bo spremljalo in preprečevalo ter sprejelo ustrezne ukrepe na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR - Ur.l. št. 42/02 in 36/07), v povezavi z določili Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1 – Ur.l. št. 93/07) in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ, Ur.l. št. 56/08)

V kolikor se spremenijo pravni akti oz. pravna določila v prvem odstavku tega člena oz v besedilu tega Ukrepa se smiselno uporabijo novo sprejeti pravni akti oz. pravna določila.

3. člen

Temeljna obveznost podjetja je, da varuje in spoštuje, upošteva in ščiti pravice zaposlenih do:

- osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave RS),
- zasebnosti in osebnostne pravice (35. člen Ustave RS) ter
- sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic kršitev zoper njih.

II. OPREDELITEV NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU

1.2 Pojavne oblike nadlegovanja

4. člen

Pojavi šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu (v nadaljevanju: mobbing) predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu, kar je nezdržljivo s kulturo podjetja, zato izvajanje mobbinga v kakršni koli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Opredelitve se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi:

1. spolno nadlegovanje na delovnem mestu ter

2. diskriminacija zaradi:

- spola,
- rase,
- barve kože,
- starosti,
- zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti,
- verskega,
- političnega ali drugega prepričanja,
- članstva v sindikatu ali svetu delavcev ali svetu šole,
- nacionalnega in socialnega porekla,
- družinskega statusa,
- premoženjskega stanja,
- spolne usmerjenosti ali

- zaradi drugih osebnih okoliščin.

5. člen

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika:

- neželjeno verbalno,
- neverbalno ali
- fizično ravnanje ali vedenje spolne narave

z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebnostno okoliščino, z učinkom ali namenom:

- prizadeti dostojanstvo osebe ali
- ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR.

6. člen

Šola je dolžna zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani predpostavljanih ali sodelavcev.

V ta namen mora šola sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

7. člen

Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije (prepoved povračilnih ukrepov).

V šoli ne more skleniti delovnega razmerja oziroma opravljati dela oseba, ki je bila pravnomočno obsojena zaradi kaznivenga dejanja zoper spolno nedotakljivost.

2. Oblike mobbinga

8. člen

Pojavne oblike mobbinga so (vertikalna oblika):

- mobbing od zgoraj navzdol, če ga izvajajo nadrejeni nad podrejenimi,
- mobbing med enakimi, če se izvaja med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju,
- mobbing od spodaj navzgor, če ga izvaja skupina sodelavcev nad vodjo.

9. člen

Pri mobbingu med sodelavci pa obstaja (horizontalna oblika):

- mobbing posameznika proti posamezniku,
- mobbing skupine proti skupini,
- mobbing skupine proti posamezniku.

III. UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBBINGA

1. Dolžnosti podjetja

10. člen

V preventivnem smislu si bo šola še posebej prizadevala za:

- **izboljšanje organizacije dela** (odprava nejasnih opisov nalog, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),
- **izboljšanje načina vodenja** (stalno komuniciranje z zaposlenimi, jasna določitev norm in vrednot podjetja na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot podjetja, pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)
- **uvredbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga** (usposobitev zaposlenih za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot podjetja, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

11. člen

Šola se zavezuje načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobbinga v šoli (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, problemi pri kakovosti dela, povečana poraba materiala, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, itd.),
- izobraževanje in usposabljanje o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobbinga,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga (predavanja, razgovori v delovnih skupinah, ipd),
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali več zaposlenih.

2. Aktivnosti podjetja pri razreševanju primerov mobbinga

12. člen

Direktor podjetja je zadolžen/a za:

- obravnavo posameznih primerov mobbinga,
- pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in
- izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij.

13. člen

Pri razreševanju posledic mobbinga bo šola izhajala iz 34. člena Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Šola se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga spoštovala predvsem naslednje:

- reševanja problema se bo lotila s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitila osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrivala nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotila takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljala pošteno obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščala oziroma bo v takih primerih celo sprožila ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo na podlagi dokazov ustrezno ukrepala,
- dopuščala bo zunanjo strokovno pomoč.

2.1 Pomoč mediatorja oziroma mediatorke

14. člen

Šola in osebe udeleženke lahko z medsebojnim soglasjem ukrenejo vse potrebno glede na okoliščine spora, da se imenuje neodvisni in nepristranski mediator za razreševanje nastale situacije.

Udeleženci se lahko o vprašanjih, ki jih ureja Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah dogovorijo tudi drugače.

Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora. Rešitev, ki jo predlaga mediator, udeleženk ne zavezuje.

2.2 Pomoč zagovornika oziroma zagovornice načela enakosti

15. člen

Šola oziroma posameznik ali posameznica se lahko na podlagi določil Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja obrne na zagovornico oziroma zagovornika s prošnjo za mnenje o tem, ali bi neko dejanje, stori-tev ali opustitev lahko pomenilo kršenje načela enakosti zaradi osebnih okoliščin.

Šola oziroma posameznik ali posameznica se lahko obrne na zagovornico oz. zagovornika tudi s prošnjo za splošne informacije, nasvet, priporočilo ali drugo pomoč v zvezi z diskriminacijo oziroma pri uveljavljanju pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v drugih postopkih.

3. Možne sankcije in uveljavljanje pravic zaposlenih

16. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti podjetja, so lahko:

- disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, odvzem bonitet ipd.),
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi ali
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

v primerih, če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja.

17. člen

Če zaposleni meni, da šola ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

18. člen

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko je predhodno pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in je o kršitvah pisno obvestil inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih zaposlenih,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega ZDR.

Zaposleni je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljene plačila za čas odpovednega roka.

19. člen

Čeprav se zaposleni ne odloči za skrajni ukrep izredne odpovedi, ima možnost, da v skladu s prvim odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih od delodajalca pisno zahteva, da kršitev (mobbing) odpravi oz. da izpolni svoje obveznosti.

Če zaposleni v primeru spora navede dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je šola ravnalo v nasprotju z določbo zakona o varovanju dostojanstva zaposlenih pri delu, je v tem primeru dokazno breme na strani podjetja, ki bo tako morala dokazati ali je zagotovila takšno delovno okolje, v katerem zaposleni ni mogel biti izpostavljen neželjenemu ravnanju, šikaniranju oziroma mobbingu.

20. člen

V primeru ne zagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je šola delavcu odškodninsko odgovorna po splošnih pravilih civilnega prava.

IV. KONČNE DOLOČBE

21. člen

Ukrepi so sprejeti dne _____.2012 in se uporabljajo od tega dne dalje.

Ukrepi začnejo veljati naslednji dan po sprejemu. Ukrepi se objavijo na oglasnih deskah (kopija originala). Originalno podpisan Ukrep se hrani v tajništvu podjetja.

Spremembe in dopolnitve sprejetega akta se sprejemajo in dopolnjujejo po enakem postopku, kot so bili sprejeti Ukrepi za zaščito zaposlenih.

_____, i, dne _____ 2012

Žig

ravnatelj:

Prejemniki:

Št delov.:43-4-1/2023