

Na podlagi 1. odstavka in 2. odstavka 47 člena ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS) in 10. člena akta Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v družbi OŠ Prežihovega Voranca Jesenice (v nadaljevanju akt) z dne 13. 1. 2009, sta predstavnik organizacije SVIZ na OŠ Prežihovega Voranca Jesenice (v nadaljevanju reprezentativni sindikat) in ravnateljica OŠ Prežihovega Voranca Jesenice (v nadaljevanju delodajalec) na sestanku dne 26. 9. 2024 sprejela popravke in dopolnitve

DOGOVORA

o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v kolektivu

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

1. Sodelovalna kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za gospodarski uspeh šole.
2. Pojavi mobinga (šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu) predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z želeno kulturo šole, zato izvajanje mobinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

2. člen

Delodajalec in reprezentativni sindikat na šoli s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga (šikaniranja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) v kolektivu in se zavezujeta, da mobinga v kolektivu ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in družbo), tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobinga v kolektiv.

3. člen

Določbe tega dogovora o mobingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starost, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu ali svetu delavcev, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

4. člen

Pojem mobing v smislu tega dogovora označuje premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega in informacijskega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve ponavljajočih ali dalj časa trajajočih sistematičnih napadov ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu..

Temeljne pojavne oblike mobinga so:

- mobing od zgoraj navzdol (*izvajajo ga nadrejeni nad podrejenimi*),
- mobing med enakimi (*izvaja se med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju*),
- mobing od spodaj navzgor (*izvaja ga podrejeni ali skupina sodelavcev nad vodjo*).

Pri mobingu med sodelavci pa obstajajo še tri podvrste, in sicer:

- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku.

5. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:

I. napadi na možnost komuniciranja, kot na primer

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
- onemogočanje izražanja mnenja,
- onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje oz. glasno zmerjanje,
- konstantno kritiziranje dela,
- konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje in žalitve,
- pisne grožnje,

- očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),
- šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov, trojanski konji itd.),

II. napadi na socialne stike, kot na primer

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga v kolektivu ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje v kolektivu,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu;

III. napadi na socialni ugled, kot na primer

- širjenje govoric,
- ogovarjanje za hrbtom,
- poskusi smešenja posameznika,
- namigovanje na psihične težave,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,
- dvomi v strokovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zbliževanja ali verbalnih spolnih ponudb;

IV. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),

- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,
- »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom;

V. napadi na zdravje, kot na primer

- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga 'disciplinira',
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,
- spolni napadi;

VI. druga podobna šikanozna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje prod mobingu ključ za izboljšanje kulture, delovne klime in uspešen razvoj šole. Zato si bosta prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobinga v kolektivu.

I. Dolžnosti delodajalca

7. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- izboljšanje organizacije dela (odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti a ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),
- izboljšanje načina vodenja (izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje organizacijskih ciljev z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva šole pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot šole na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot šole, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)
- uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga (usposobitev skupnega odbora za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga (v nadaljevanju skupni odbor) za zgodnje prepoznavanje mobinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih a problematiki mobinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot šole, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v

ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu, ipd.).

II. Dolžnosti zaposlenih VIZ

8. člen

Reprezentativni sindikat na šoli bo za preprečevanje pojava mobinga v kolektivu:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobinga,
- spodbujal kolegijalno vedenje na vseh organizacijskih ravneh šole,
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobinga pri sodelavcih,
- stalno spremljal stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahteval in se vključeval v razreševanje problematike mobinga v kolektivu,
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

III. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in reprezentativni sindikat na šoli se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobinga v kolektivu (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela/boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, neusklajeni roki ali prekoračitve rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve, zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvolji, poskusih, da bi ostali neopazni; poskusi samomora ali samomor v kolektivu itd.),
- občasne anti-mobing kampanje v kolektivu,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobinga (predavanja, brošure, razgovori v strokovnih skupinah, ipd),
- izobraževanje in usposabljanje vodij o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematsko preprečevanja mobinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v kolektivu, ki bi utegnili predstavljati mobing ravnanja v smislu tega dogovora (vzpostavitev sistema sprejemanja opozoril, prijav in pritožb zaposlenih in drugih zainteresiranih subjektov »brez pravnih posledic«) in takojšnjega preventivnega ukrepanja,
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

IV. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga

10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga, ki ga poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika posloводства šole v funkciji predsednika odbora sestavljajo še po en predstavnik kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov šole.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBINGA

I. Načela za razreševanje primerov mobinga

11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob pojavu mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje šikaniranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev.

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

Delodajalec se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobinga spoštoval predvsem naslednje:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava, reševanja posameznega primera pa se je dolžan lotiti tudi na podlagi zahteve sveta delavcev, sindikata ali drugega zainteresiranega subjekta v kolektivu;
- reševanja problema se bo lotil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotil takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljal pošteno zaslišanje in obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobinga bo po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

II. Postopek za razreševanje primerov mobinga

12. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce je zadolžen in pristojen skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga (v nadaljevanju: skupni odbor), za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojno posloводство šole kot zastopnik delodajalca (v nadaljevanju: delodajalec). Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko odbor izvaja tudi neposredno.

13. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobinga pred skupnim odborom se začne na podlagi

neposredno vložene pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobinga (v nadaljevanju: žrtev mobinga), ali na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi mobinga nadrejeni vodstveni delavec,
- reprezentativni sindikat na šoli,
- reprezentativni sindikat,
- kadrovska služba,
- služba za varnost in zdravje pri delu.

Pooblašчени predlagatelji lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih izrecno zahteva žrtev mobinga.

Preden sproži postopek pred skupnim odborom, ima vsak pooblaščen predlagatelj, če tako predlaga ali s tem soglaša žrtev mobinga, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnost.

14. člen

Skupni odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo mobinga kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najkasneje v sedmih dneh od prejema vloge.

Načini vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, v načelu pa je naloga odbora, da:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o posledicah dejanj mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,
- zahteva javno opravičilo žrtvi mobinga ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in čast v kolektivu, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v kolektivu,
- poslovodstvu in pristojnim organom v kolektivu predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo sankcij zoper izvajalca(e), ki so v njihovi pristojnosti,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- spremlja usodo žrtve v kolektivu tudi po prenehanju veljavnost sprejetih ukrepov in »zadeve« ne zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobinga, razen če žrtev to sama zahteva,
- seznani žrtev, da ima možnost poiskati pomoč na delovno pravnem sodišču.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najkasneje v 30 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

III. Možni pravni ukrepi in sankcije

15. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij lahko skupni odbor predlaga, delodajalec pa sprejme kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobinga ter sankcije zoper izvajalce mobinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

16. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic mobinga so lahko zlasti naslednji:

- premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj šole,
- premestitev žrtve mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj šole ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije,
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobinga in podobno.

17. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ipd.), v določenih težjih primerih kršenja obveznosti iz delovnega razmerja pa tudi redna ali (če ima dejanje mobinga vse znake kaznivega dejanja) celo izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec se zavezuje, da bo mobing dejanja posameznikov v odnosu do sodelavcev v družbi po tem sporazumu v svojih splošnih aktih opredelil kot motnjo v delovnem procesu in s tem kot kršitev obveznosti iz delovnega razmera, ki ima lahko za posledico sankcije iz prvega odstavka tega člena.

V. KONČNE DOLOČBE

18. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugemu udeležencu kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah.

Če se drugi udeleženec ne odzove v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženca o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumeta v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

19. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga podpišeta pooblaščenca predstavnik obeh udeležencev.

Številka: 011-1/2023/10

Na Jesenicah, dne 26. 9. 2024

Reprezentativni sindikat na šoli (SVIZ):

Predsednik- sindikalni zakupnik: Maruša Stres, prof.

Podpis: _____

Stres



OŠ Prežihovega Voranca Jesenice:

V. d. ravnateljice: Jelka Kusterle, prof.

Podpis: _____

Jelka Kusterle

