

PRAVILNIK

O PREPREČEVANJU MOBINGA IN DRUGIH OBLIK TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

V

Mestnem gledališču Ptuj

Ptuj, dne: 23. aprila 2009



Na podlagi členov (6a., 41., 44. in 45. člena) Zakona o delovnih razmerjih Ur.l. RS. (42/2002, 103/2007) in 15. a člena Zakona o javnih uslužbencih (Ur.l. RS, št. 63/2007, 65/2008) sprejme direktor Peter Sprčić sledeči

Pravilnik o preprečevanju mobinga in drugih oblik trpinčenja na delovnem mestu

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu je vsaka oblika neželenega verbalnega, fizičnega in psihičnega ravnanja ali vedenja spolne narave, z učinkom in namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

2. člen

V skladu s 6 a. členom Zakona o delovnem razmerju in 15 a. členom Zakona o javnih uslužbencih je na delovnem mestu prepovedano kakršnokoli trpinčenje ali nadlegovanje sodelavcev, podrejenih ali nadrejenih.

3. člen

V skladu s 44. členom Zakona o delovnih razmerjih mora delodajalec varovati in spoštovati, upoštevati in ščititi zasebnost javnih uslužbencev.

4. člen

V skladu s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih mora delodajalec javnim uslužbencem zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben javni uslužbenec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

II. OPREDELITEV OBLIK IZVAJANJA TRPINČENJA IN NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

5. člen

Mobing:

Je motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se ga izrine iz delovne sredine.

Bullyng:

Je prostaško mobiranje nadrejenih nad podrejenimi, povezan tudi s fizičnim brutalnim nasiljem.



Bossing:

Je načrtno šikaniranje vodilnih nasproti podrejenim, ko nadrejeni pokažejo svojo oblast oziroma premoč z zatiranjem podrejenega javnega uslužbenca, onemogočanjem in preganjanjem sodelavca ali sodelavcev, pri čemer ne izbirajo sredstev.

Stafing

Je posebna oblika mobinga, kjer se združi skupina podrejenih, ki poskuša s svojimi dejanji znebiti se nadrejenega.

Spolno nadlegovanje:

Spolno nadlegovanje pomeni vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje spolne narave ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ne glede na to, ali je oseba, ki ga zagreši, nadrejena, podrejena ali hierarhično na isti ravni, in v primeru, ko je tako ravnanje nezaželeno ali žaljivo za osebo, na katero se naslavlja, in ustvari zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje zanj.

Bistvena značilnost spolnega nadlegovanja je, da ga oseba, na katero se naslavlja, ne želi biti izpostavljena tem dejanjem.

6. člen**Uporaba izrazov:**

V nadaljevanju pravilnika za vse oblike trpinčenja in nadlegovanja zaposlenih na delovnem mestu uporablja beseda mobing.

7. člen**Opredelitev dejanj mobinga v 5 skupin (Leyman):****1. Napadi zoper izražanje oziroma komuniciranje:**

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega
- prekinjanje govora, jemanje besede
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev
- kričanje oz. zmerjanje
- nenehno kritiziranje dela
- kritiziranje osebnega življenja
- nadlegovanje po telefonu
- verbalne grožnje in pritiski
- pisne grožnje
- izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi
- dajanje nejasnih pripomb

2. Ogrožanje osebnih socialnih stikov:

- mobirancem se nihče več noče pogovarjati
- ignoriranje, če žrtev koga sama nagovori
- premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev
- sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem,
- splošna ignoranca zaposlenih v javnem zavodu

3. Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled

- obrekovanje za hrbtom
- širjenje neresničnih govoric
- poskusi smešenja žrtve
- izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik
- poskusi prisile v psihiatrični pregled
- norčevanje iz telesnih hib
- oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši
- napad na politično oz. versko prepričanje žrtve
- norčevanje iz zasebnega življenja
- norčevanje iz narodnosti
- siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca
- delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo
- dvom v poslovne odločitve žrtve
- žrtev je pogosto deležna kletvic in obcesnih izrazov
- mobirana oseba je deležna poskusov spolnega zblíževanja in različnih »spolnih ponudb«

4. Napadi in onemogočanje kvalitetnega dela

- mobiranec ne dobiva novih delovnih nalog
- odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela
- dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve
- dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve
- dodeljevanje novih nalog, pogostejše kot drugim sodelavcem
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo
- dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije

5. Napadi zoper zdravja

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog
- grožnje s fizičnim nasiljem
- uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«
- fizično zlorabljanje
- namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku
- namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu
- spolni napadi

III. NAVODILA ŽRTVAM MOBINGA

8. člen

Žrtev mobinga je dolžna vsakršno obliko nadlegovanja in mobiranja prijaviti za to pristojni osebi znotraj organizacije.

9. člen

Pristojna oseba za sprejem prijave mobinga v javnem zavodu Mestno gledališče Ptuj je direktor javnega zavoda.

Direktor javnega zavoda je dolžan v roku 15 dni od prejema prijave odpraviti morebitne kršitve in javnim uslužbencem zagotoviti delovne pogoje v skladu s 44. in 45. členom ZDR.

10. člen

Pisna prijava

Žrtev mobinga mora podati pisno prijavo o izvajanju mobinga nad njo. K prijavi mora predložiti dnevnik mobinga. Žrtev mora v pisni prijavi na kratko opisati mobing dejanje.

11. člen

Dnevnik mobinga

Žrtev mobinga mora striktno zapisati vse oblike izvajanja mobinga nad njo v dnevnik mobinga.

Namen vodenja dnevnika mobinga je predvsem v lažjem prepoznavanju nedovoljenih dejanj pristojne osebe in lažje dokazovanje mobiranja nad zaposlenim pri zunanjih inštitucijah.

Mobirani javni uslužbenec je v dnevniku mobinga dolžan voditi sledeče podatke:

- datum nastanka mobinga
- ura nastanka mobinga
- oblika mobinga (natančen opis kaj se je zgodilo)
- povzročitelj mobinga in njegov status v javnem zavodu
- občutki mobiranega javnega uslužbenca ob izvršenem dejanju (jeza, žalost, bes, agresivnost, obup, sovražnost)
- posledice izvajanja mobinga (odvzem pristojnosti, skrivanje podatkov, širjenje lažnih govoric)
- koga sem obvestil o mobingu
- priče dogodka

12. člen

Žrtev mobinga je dolžna obvestiti pristojno osebo o izvajanju mobinga nad njo v javnem zavodu v roku 8. dni od zadnje zaznane kršitve.

IV. POSTOPEK UGOTAVLJANJA MOBINGA

13. člen

V primeru prejete prijave o izvajanju mobinga nad posameznim zaposlenim, je direktor javnega zavoda dolžan izvesti postopek ugotavljanja prijavljenega mobinga.

14. člen

Direktor javnega zavoda je dolžan najkasneje v roku 8. dni pisno pozvati mobiranega javnega uslužbenca na ustni pogovor, kjer ima žrtev mobinga pravico poglobljeno predstaviti vsa dejstva, ki nakazujejo na mobing dejanja. Pisni poziv zaposlenemu javnemu uslužbencu na osebni pogovor mora vsebovati sledeče:

- kraj razgovora
- datum razgovora
- uro razgovora
- predviden čas trajanja razgovora
- in tema razgovora

Na koncu osebnega razgovora direktor javnega zavoda sestavi zapisnik, ki opredeljuje vsebino razgovora in nadaljnje ukrepe, ki jih bo delodajalec izvedel v skladu s 15. in 16. členom tega pravilnika.

15. člen

Direktor javnega zavoda je v roku 3 dni po izvedenem razgovoru z javnim uslužbencem dolžan po enakem postopku in na enak način, kot je opredeljeno v predhodnem členu, pozvati na osebni razgovor vse priče dogodkov mobinga, navedene v dnevniku mobinga mobiranega javnega uslužbenca, v kolikor te obstajajo.

16. člen

Na podlagi podane prijave o mobingu je direktor javnega zavoda prav tako dolžan na enak način in po enakem postopku, kot je opredeljeno v 14. členu tega pravilnika na osebni pogovor povabiti javnega uslužbenca, oziroma uslužbenke, ki so v pisni prijavi obdolženi mobinga in sicer v roku 10 dni od prijete prijave o mobingu.

17. člen

Ukrepi direktorja za nadaljnjo preprečitev dejanj mobinga:

Na podlagi ugotovljenih dejstev mobing dejanja s strani žrtve mobinga, njegovih morebitnih prič in s strani javnega uslužbenca, ki je v pisni izjavi obdolžen mobinga, mora direktor javnega zavoda glede na posamezno ugotovljeno obliko kršitve ustrezno ukrepati in sicer:

- Uvedba disciplinskega postopka zoper izvajalca mobinga po določenih disciplinske in odškodninske odgovornosti po Zakonu o delovnih razmerjih.
- V primeru suma kršitve, mobiranemu javnemu uslužbencu zagotoviti delovne pogoje v skladu s 44. in 45. členom Zakona o delovnem razmerju.

VI. SANKCIJE

18. člen

Za javnega uslužbenca (izvajalca mobing dejanj) so predvidene sankcije po določenih disciplinske in odškodninske odgovornosti Zakona o delovnih razmerjih.

19. člen

Dejanja mobinga, ki javnemu uslužbencu (žrtvi mobinga) ne pustijo dolgotrajnih posledic na zdravju in kjer javni uslužbenec po odpravljenih vzrokih mobinga lahko normalno deluje znotraj javnega zavoda, se obravnava kot kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki se sankcionira kot:

- pisni opomin izvajalcu mobinga
- in denarna sankcija

Delodajalec je poleg sankcioniranja izvajalca mobinga dolžan poskrbeti za vzpostavitev delovnega okolja mobiranemu javnemu uslužbencu, kjer ne bo izpostavljen enakim ali podobnim mobing dejanjem kršitelja.

20. člen

Dejanja mobinga, ki javnemu uslužbencu (žrtvi mobinga) pustijo dolgotrajne posledice na zdravju in kjer javni uslužbenec kljub odpravljenim vzrokom mobinga ne more normalno delovati znotraj javnega zavoda, se takšna kršitev opredeli kot težja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki se sankcionira kot izredna odpoved delovnega razmerja izvajalcu mobinga.

Kot težja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja se upošteva tudi mobing dejanje, ki ga je izvajalec mobinga kljub pisnemu opominu po disciplinskem postopku in denarni sankciji ponovno storil na isti ali drugi mobing žrtvi, kar se sankcionira z izredno odpovedjo delovnega razmerja.

21. člen

V primeru, ko je obdolženec kršitve direktor javnega zavoda, je ta na podlagi pisne prijave o mobingu, dolžan takoj opustiti vsa dejanja proti zaposlenim, ki imajo značaj mobinga, v nasprotnem primeru odškodninsko in disciplinsko odgovarja po načelin delovnega in civilnega prava.

VII. PRAVICE MOBIRANIH JAVNIH USLUŽBENCEV

22. člen

Po izvedeni prijavi mobinga ima javni uslužbenec pravico do zagotavljanja enakopravnih delovnih pogojev, kjer ne bo izpostavljen mobing dejanjem.

23. člen

Mobirani javni uslužbenec ima pravico do prijave izvajanja mobing dejanj pri ustreznem organu, pristojnem za delo.

24. člen

V kolikor delodajalec v roku 8 dni od prijave mobing dejanja ne sproži postopka ugotavljanja mobing dejanja in poskrbi za odpravo vzrokov mobing dejanj ima javni uslužbenec na podlagi 110. člena Zakona o delovnih razmerjih pravico do izredne odpovedi delovnega razmerja.

25. člen

Na podlagi sedme alineje 112. člena Zakona o delovnih razmerjih lahko javni uslužbenec po preteku 8. dni po tem, ko predhodno pisno obvesti delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorat za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

26. člen

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

27. člen

Mobing in druge oblike nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu so kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku RS.

Javni uslužbenec ima pravico do prijave kaznivega dejanja pristojnemu organu.

VIII. KONČNE DOLOČBE

28. člen

Pri obdelavi podatkov in izvajanja postopkov ugotavljanja in sankcioniranja mobing dejanj se dosledno upoštevajo določila Zakona o varovanju osebnih podatkov.

29. člen

Pravilnik sprejme direktor javnega zavoda.

Pravilnik začne veljati v roku 8 dni po objavi na oglasni deski.

Pravilnik se spreminja na enak način in po enakem postopku, kot je bil sprejet.

Mestno gledališče Ptuj

Podpis:

, direktor MESTNO GLEDALIŠČE PTUJ
Slovenski trg 13, SI-2250 Ptuj, Slovenija 1