

Standardy ochrony małoletnich

Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Łukowie S.A

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego¹ wdrożenia standardów ochrony małoletnich w oparciu o art. 22 b ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U z 2024 r. poz. 560

§ 1. Zapisy ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) Małoletni, dziecko – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza dziecko/ucznia/pracownika młodocianego lub praktykanta poniżej 18 roku życia;
 - b) Młodociany, pracownik młodociany – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 kodeksu pracy, w tym osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § 2¹-2³ kodeksu pracy;
 - c) Praktykant – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u pracodawcy praktykę zawodową lub staż;
 - d) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk, instruktora praktycznej nauki zawodu oraz opiekuna dzieci w przewozach szkolnych
 - e) Personel, pracownicy – ogół pracowników pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z dziećmi, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w zakładzie pracy na innej podstawie prawnej, niż umowa o pracę
 - f) Pracodawca – PKS w Łukowie SA
 - g) Zakład pracy – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez dziecko;
 - h) Kierownictwo – osoba lub funkcja kierująca działalnością operacyjną pracodawcy;
 - i) Krzywdzenie dziecka – każda forma naruszenia integralności psychofizycznej dziecka, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie potrzeb dziecka, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing;
 - j) Dokument, standardy ochrony małoletnich – niniejszy dokument;
2. Pracodawca przyjmuje niniejszy dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania dzieciom opieki, pomocy, jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o którym mowa w art. 192 kodeksu pracy.

¹ Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązków określonych w art. 21 oraz rozdziale 3a ustawy z 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 560).

§ 2. Bezpieczna rekrutacja personelu do pracy z dziećmi

1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/ stażu , instruktora praktycznej nauki zawodu bądź opiekuna w przewozach szkolnych pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi.
2. Pracownik wyznaczony do pracy z dziećmi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy młodocianych i praktykantów i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
3. Pracownik wyznaczony do roli opiekuna w przewozach autobusowych sprawuje nadzór i opiekę nad dziećmi w trakcie przewozu do i ze szkoły, zapewnia niezbędną pomoc przy wsiadaniu i wysiadaniu ze środka transportu.
4. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do pracy z dziećmi rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającym wymagania nałożone przepisami prawa.
5. W razie potrzeby pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z dziećmi.
6. Pracodawca zatrudniając lub wyznaczając pracownika do pracy z dziećmi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
 - a. Sprawdza, czy dane pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
 - b. Pobiera od tej osoby informację o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego *[dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa]*.
 - c. Pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa *[państwo obywatelstwa - dotyczy obcokrajowców]*, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - d. Pobiera od tej osoby informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w punkcie c.
 - e. W przypadku, gdy kraj o którym mowa w punkcie c. nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji pobiera oświadczenie o niekaralności, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
7. Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z dziećmi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z dziećmi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników skierowanych do pracy z dziećmi po raz pierwszy od dnia wejścia w życie niniejszego dokumentu, nawet jak pozostają w stosunku pracy od dłuższego czasu.

8. Pozostałych pracowników pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko dzieciom, chyba że dany pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z dziećmi.
9. Osoba, której powierzono funkcję opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego, instruktora praktycznej nauki zawodu, opiekuna dzieci w przewozach szkolnych musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a) Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich
 - b) Oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat , innych niż Rzeczpospolita Polska
 - c) Oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych)
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku – dołączone do umowy cywilnoprawnej.
11. Brak zgody na podpisanie któregokolwiek dokumentu wymienionego w ust. 9 uniemożliwi nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego.

§ 3. Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie dzieci może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu pracodawcy, członkowie rodziny dziecka, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia dziecka mogą być także inne dzieci, zarówno zatrudnione u pracodawcy lub odbywające u niego praktyki, jak również dzieci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy oraz dzieci uczestniczące w tym samym przewozie do i ze szkoły.
3. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a. Popętnienia przestępstwa na jego szkodę (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim);
 - b. Podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja w i wymagania przekraczające możliwości małoletniego;
 - c. Zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka;
 - d. Innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest kierownictwo pracodawcy.
5. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą dziecko jest kierownictwo pracodawcy, wówczas interwencję prowadzi pracownik skierowany do pracy z dziećmi.
6. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.

7. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia dzieci, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie pracownika skierowanego do pracy z dziećmi lub kierownictwa pracodawcy o zaobserwowanym problemie bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu dziecka bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo pracodawcy powinno być poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura).

B. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesłać je do odpowiedniej jednostki Policji lub prokuratury. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie doszło do przestępstwa, wówczas należy przesłać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popełnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby pracodawcy.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę dziecka lub zaniedbania potrzeb życiowych dziecka należy poinformować szkołę dziecka o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskie Karty.
3. W przypadku gdy doszło do krzywdzenia dziecka niebędącego przestępstwem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy rozwiązać umowę z pracownikiem za wypowiedzeniem. W przypadkach poważnych należy rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku istnienia stosownych procedur wyjaśniających przypadki dyskryminacji i mobbingu zastosowanie znajdują te procedury.

C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę dziecka lub dokonanie innej formy krzywdzenia (np. prześladowanie w internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny i nieletnich lub jednostkę Policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka nieletni dokonujący krzywdzenia, wówczas należy przesłać zawiadomienie do jednostki właściwej dla jego lub jej miejsca zamieszkania, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy (ponieważ krzywdzenie ma miejsce poza zakładem pracy), zawiadomienie przesyła się do jednostki Policji lub sądu właściwych dla siedziby pracodawcy.

D. Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia dziecka organizuje się spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Dziecku i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o

pomoc, wraz z danymi teleadresowymi [np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej].

E. Rejestr interwencji

1. Pracodawca prowadzi rejestr interwencji w formie załącznika do rejestru młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 193 kodeksu pracy.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej wg Załącznika nr 2 do Standardów Ochrony Małoletnich.

§ 4. Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji personelu z dziećmi

1. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.
2. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
3. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że dzieci potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego dziecka.
4. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku dzieci bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody kierownictwa pracodawcy.
5. Pracownikowi nie wolno ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich. Dotyczy to również informacji o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
6. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie. Nie wolno bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego.
7. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak też seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy słownej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru dzieci w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość, rozumianej np. jako wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu).
8. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
9. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
10. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
11. Pracownik powinien słuchać uważnie małoletnich i dzieci oraz udzielać im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.

12. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), także poza zakładem pracy.
13. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
14. Pracownik powinien unikać faworyzowania dzieci.
15. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności dzieci.
16. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzystojny, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu).
17. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy dzieci pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
18. Pracownik co do zasady powinien odbywać kontakt z małoletnim wyłącznie w godzinach pracy.
19. Pracownicy powinni unikać prywatnych kanałów komunikacji (sms-ów, mediów społecznościowych) z małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu/praktykę zawodową/staż/oraz z dziećmi dowożonymi do szkół bez wiedzy rodziców i opiekunów prawnych. Jeżeli dla realizacji celów edukacyjnych prowadzona jest komunikacja z małoletnimi poprzez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych) należy zadbać o to, by dostęp do nich miał też inny pracownik lub opiekun dla zachowania przejrzystości działań. Każdy kontakt powinien być jawny, prowadzony za wiedzą i zgodą pracodawcy i opiekunów małoletnich.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Opiekun praktyk zawodowych/stażu, instruktor praktycznej nauki zawodu, opiekun dzieci w przewozach szkolnych zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
2. Małoletni pracujący u Pracodawcy lub odbywający praktyki oraz dzieci przewożone do i ze szkół zwracają się do rówieśników z życzliwością.
3. Małoletni mają prawo do wyrażenia własnego zdania, nawet innego niż zdanie innych rówieśników, a także prawo do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków w każdym czasie.
4. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci internet są niedozwolone.
5. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

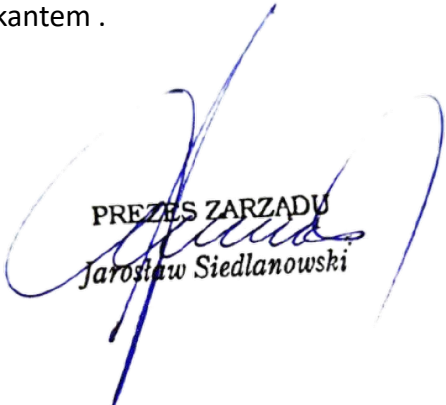
§ 5. Przygotowanie personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

1. Wszyscy pracownicy są uważni na kwestie znajomości i przestrzegania niniejszego dokumentu.

2. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości standardów ochrony małoletnich każdy pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia, a także poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich
3. Jako osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich u pracodawcy wyznacza się kierownika do spraw kadr i płac.
4. Standardy ochrony małoletnich muszą być znane i stosowane przez cały personel.
5. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy przygotowanie personelu do ich stosowania, polegające na organizowaniu wstępnych oraz cyklicznych spotkań zapoznających personel z ideą i treścią standardów ochrony małoletnich lub przypominających ich treść. Spotkania cykliczne organizuje się co najmniej przed przybyciem do zakładu pracy nowej grupy pracowników młodocianych/praktykantów.
6. Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem standardów ochrony małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia – Załącznik nr 1
7. Pracownik odpowiedzialny za standardy ochrony małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony dzieci i potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z pracownikami lub przeprowadzeniem ankiety wśród personelu, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Pracownik ten bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez personel w oparciu o ustęp 2 niniejszego paragrafu, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Pracownik odpowiedzialny za standardy podsumowuje przegląd standardów w formie notatki służbowej skierowanej do kierownictwa, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści standardów.

§ 6. Zapisy końcowe

1. W zakładzie pracy nie udostępnia się małoletnim internetu, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do internetu, będących własnością pracodawcy. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z internetu we własnych urządzeniach. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy.
2. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy, a także w wersji skróconej [dotyczącej zasad bezpiecznych relacji] zostaną dołączone do każdej umowy z pracownikiem młodocianym lub praktykantem .


PREZES ZARZĄDU
Jarosław Siedlanowski