Załącznik

do Zarządzenia nr 7/2024

Dyrektora

Nowodworskiego Centrum Usług Wspólnych

z dnia 12 sierpnia 2024 r.

Standardy ochrony małoletnich w Nowodworskim Centrum Usług Wspólnych

w Nowym Dworze Mazowieckim

**§ 1.** Celem wprowadzeniaStandardów ochrony małoletnich w Nowodworskim Centrum Usług Wspólnych jest ochrona małoletnich odbywających praktyczną naukę zawodową w Nowodworskim Centrum Usług Wspólnych.

**§ 2.** Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników i współpracowników Nowodworskiego Centrum Usług Wspólnych jest działanie dla dobra małoletnich i w ich najlepszym interesie. Każdy pracownik i współpracownik traktuje dziecko z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez kogokolwiek wobec dziecka przemocy w jakiejkolwiek formie. Pracownik i współpracownik NCUW, realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

**§ 3.** Ilekroć jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Nowodworskie Centrum Usług Wspólnych reprezentowane przez Dyrektora,
2. Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Nowodworskiego Centrum Usług Wspólnych,
3. pracownikach – rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Nowodworskim Centrum Usług Wspólnych,
4. współpracownikach – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej lub stażystę,
5. dziecku – rozumie się każdą osobę do ukończenia 18 roku życia,
6. małoletnim – rozumie się każdą osobę do ukończenia 18 roku życia,
7. opiekunie – rozumie się przez to osobę uprawnioną do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny,
8. standardach – rozumie się przez to Standardy ochrony małoletnich w Nowodworskim Centrum Usług Wspólnych,
9. krzywdzeniu dziecka – rozumie się przez to każde zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej bądź społeczności, które ma szkodliwy wpływ na zdrowie, rozwój fizyczny lub psychospołeczny dziecka; krzywdzenie dziecka może przybrać formę: przemocy fizycznej, przemocy psychicznej, wykorzystywania seksualnego, zaniedbania,
10. przemocy fizycznej – rozumie się przezto celowe użycie siły fizycznej, którego efektem jest lub z dużym prawdopodobieństwem może być szkoda dla zdrowia, życia, rozwoju i godności dziecka np. bicie, szarpanie, popychanie, rzucanie przedmiotami itp.,
11. przemocy psychicznej – rozumie się przezto szkodliwą interakcję pomiędzy dzieckiem a opiekunem, obejmująca zarówno działania, jak i zaniechania m.in.: niedostępność emocjonalną, okazywanie wrogości, umniejszanie, wyśmiewanie, straszenie, nieuwzględnianie indywidualności dziecka i granic psychicznych pomiędzy pracownikiem/współpracownikiem a dzieckiem itp.,
12. wykorzystywaniu seksualnym – rozumie się przez to zaangażowanie dziecka w aktywność seksualną, której nie jest ono w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody, naruszającą prawo i obyczaje danego społeczeństwa; z wykorzystywaniem seksualnym mamy do czynienia wtedy, gdy występuje ono pomiędzy dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem i innym dzieckiem, w sytuacji zależności, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w stosunku opieki, zależności, władzy. Celem takiej aktywności jest zaspokojenie potrzeb innej osoby. Aktywność taka może obejmować:
	1. nakłanianie lub zmuszanie dziecka do udziału w jakichkolwiek prawnie zabronionych czynnościach seksualnych,
	2. wykorzystywanie dziecka do prostytucji lub innych nielegalnych praktyk seksualnych,
	3. wykorzystywanie dziecka do produkcji przedstawień i materiałów pornograficznych.
13. zaniedbywaniu – rozumie się przez to niezaspokajanie podstawowych potrzeb dziecka. W kontekście zorganizowanych praktyk dotyczy przede wszystkim potrzeb ochrony zdrowia, bezpieczeństwa oraz psychicznych np. okazywanie szacunku,
14. zdarzeniu zagrażającemu małoletniemu – rozumie się każde zdarzenie lub okoliczność, które mogą spowodować uszczerbek na zdrowiu lub zagrożenie życia,
15. danych osobowych dziecka – rozumie się przez to wszelkie informacje umożliwiające jego identyfikację,
16. NCUW – rozumie się przez to Nowodworskie Centrum Usług Wspólnych.

§ 4. 1. NCUW jest miejscem odbywania praktycznej nauki zawodu.

2. NCUW każdorazowo podpisuje z daną szkołą umowę o praktyczną naukę zawodu, w treści której wyznacza opiekuna praktyk.

3. Opiekunem praktyk w NCUW (zwany dalej opiekun praktyk NCUW) jest każdorazowo wyznaczony przez Dyrektora pracownik, zazwyczaj Kierownik danego Biura.

4. Opiekun praktyk NCUW ma obowiązek zgłoszenia wszelkich nieprawidłowości Dyrektorowi oraz opiekunowi praktyk wyznaczonemu przez szkołę.

5. Wszyscy pracownicy przed zawarciem stosunku pracy przedstawiają zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego.

**§ 5.** 1. Dyrektor, przed wyznaczeniem pracownika na opiekuna praktyk, ma obowiązek pozyskania informacji, o których mowa w art. 21 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich:

1. z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym – rejestr z dostępem ograniczonym lub z Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze,
2. 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego (przedkłada osoba ubiegająca się o zatrudnienie),
3. w formie oświadczenia – o państwie/ach zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej, według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do Standardów,
4. z rejestrów karnych państwa obywatelstwa innego niż Rzeczpospolita Polska oraz państw, o których mowa w pkt. c – informacja uzyskiwana do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeśli prawo danego państwa nie przewiduje wydania takiej informacji, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa,
5. w przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w pkt. D, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego – oświadczenie o tym fakcie.

**§ 6.** 1. Wszyscy pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z dziećmi i każdorazowego rozważenia, czy ich reakcja, komunikat bądź działanie wobec dziecka są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych dzieci.

2. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani są do działania w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji danego zachowania.

2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy/współpracownicy mają obowiązek poinformowania opiekuna praktyk NCUW oraz Dyrektora. Opiekun praktyk NCUW lub Dyrektor informują natomiast opiekuna praktyk wyznaczonego przez szkołę.

**§ 7.** 1. Dziecko w relacji z pracownikami/współpracownikami:

1) stosuje się do poleceń,

2) nie obraża, nie krzyczy, nie używa wulgarnych i obraźliwych słów,

3) nie stosuje szantażu,

4) nie stosuje przemocy fizycznej (nie popycha, nie kopie, nie bije, itp.).

2. W przypadku powtarzających się zachowań wymienionych w ust. 1 opiekun praktyk NCUW sporządza notatkę służbową, opisując w sposób w miarę wyczerpujący zaistniałe zdarzenia, i przekazuje ją Dyrektorowi oraz opiekunowi praktyk wyznaczonemu przez szkołę. Na podstawie treści notatki Dyrektor może podjąć decyzję o przedterminowym zakończeniu praktyk. W takiej sytuacji Dyrektor informuje opiekuna praktyk wyznaczonego przez szkołę o podjętej decyzji.

**§ 8.** 1. W komunikacji z dzieckiem pracownik/współpracownik:

1) zachowuje cierpliwość i szacunek,

2) dostosowuje poziom i treść komunikacji do wieku i sytuacji dziecka,

3) nie zawstydza, nie upokarza, nie lekceważy i nie obraża dziecka bądź innych osób,

4) nie krzyczy na dziecko, z wyjątkiem sytuacji podyktowanych względami bezpieczeństwa,

5) szanuje prawo dziecka do prywatności,

6) nie używa wulgarnych słów, gestów i żartów, nie nawiązuje w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej.

2. W kontakcie z dziećmi pracownik/współpracownik:

1) traktuje dzieci równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/ niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd,

2) unika faworyzowania,

3) nie nawiązuje jakichkolwiek relacji o charakterze romantycznym lub seksualnym ani nie składa propozycji o nieodpowiednim charakterze; obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie dzieciom treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę,

4) nie utrwala wizerunku dla potrzeb prywatnych,

5) nie proponuje alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, a także nie używa ich w obecności dzieci,

6) nie przyjmuje pieniędzy ani wartościowych prezentów od dziecka bądź jego opiekunów.

**§ 9.** 1. Wszystkie działania podejmowane przez NCUW zmierzają do budowania między dziećmi prawidłowych relacji interpersonalnych.

2. W kontakcie z innymi małoletnimi, dziecko:

1) nie zawstydza, nie upokarza i nie obraża,

2) nie krzyczy, nie używa wulgarnych i obraźliwych słów,

3) nie stosuje szantażu,

4) nie stosuje przemocy fizycznej (nie popycha, nie kopie, nie bije, itp.),

5) nie ujawnia takich informacji o innych małoletnich, których nie chciałoby, aby były ujawnione o nim samym.

3. Dziecko może zwrócić się do pracownika/współpracownika o pomoc w rozwiązaniu konfliktu z innymi małoletnimi.

**§ 10.** 1. Pracownikom/współpracownikom nie wolno nawiązywać kontaktów z dziećmi odbywających praktyczną naukę zawodu w NCUW poprzez prywatne kanały komunikacji bez wiedzy ich opiekunów prawnych.

1. Pracownicy i współpracownicy nie prowadzą z dziećmi prywatnych rozmów z wykorzystaniem mediów społecznościowych bez wiedzy i zgody rodzica/opiekuna. Zasada ta nie dotyczy sytuacji (nawet potencjalnego) zagrożenia życia i zdrowia dziecka. W  takim przypadku pracownik lub współpracownik może kontynuować rozmowę, lecz zobowiązany jest jednocześnie powiadomić Dyrektora o kontakcie z dzieckiem i przyczynach tego kontaktu. Powiadomienie powinno być w miarę możliwości dokonane pisemnie lub mailowo.
2. W przypadku rozpoczęcia prywatnej rozmowy z wykorzystaniem mediów społecznościowych przez samo dziecko pracownik/współpracownik nie kontynuuje rozmowy i poleca dziecku zgłoszenie się do niej/niego w miejscu wykonywania obowiązków służbowych lub z wykorzystaniem służbowych kanałów komunikacji zdalnej.

4. Pracownik/współpracownik nie przekazuje do korzystania przez dzieci prywatnych urządzeń elektronicznych.

5. Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu w NCUW mogą korzystać z infrastruktury sieciowej i sprzętu informatycznego NCUW, za zgodą opiekuna praktyk NCUW.

6. Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu w NCUW zabrania się przeglądania stron zawierających treści niedozwolone dla małoletnich.

7. NCUW zapewnia system blokujący strony, o których mowa w ust. 6.

**§ 11**. Jeżeli pracownik/współpracownik posiada wiedzę wskazującą na krzywdzenie dziecka przez innego pracownika/współpracownika, wówczas powinien:

1) zadbać o bezpieczeństwo dziecka i odseparować je od osoby podejrzewanej o krzywdzenie,

2) zawiadomić Dyrektora oraz opiekuna praktyk NCUW; opiekun praktyk NCUW sporządza notatkę służbową opisującą w sposób w miarę szczegółowy okoliczności zdarzenia i przekazuje ją opiekunowi praktyk wyznaczonemu przez szkołę,

3) w przypadku form krzywdzenia obejmujących wykorzystanie seksualne i uszkodzenie ciała należy zawiadomić odpowiednie służby pod numerem telefonu 112.

**§ 12**. 1. Jeżeli pracownik/współpracownik posiada wiedzę wskazującą na krzywdzenie dziecka przez inne dziecko, wówczas należy:

 1) zadbać o bezpieczeństwo dziecka i odseparować je od osoby podejrzewanej o krzywdzenie,

2) zawiadomić opiekuna praktyk NCUW oraz Dyrektora,

3) Dyrektor zawiadamia o zaistniałej sytuacji opiekuna praktyk wyznaczonego przez szkołę lub Dyrektora danej szkoły,

4) przeprowadzenie z dzieckiem krzywdzącym rozmowę dyscyplinującej leży po stronie pracowników danej szkoły. Dyrektor danej szkoły podejmie również decyzję, czy należy o danej sytuacji poinformować opiekunów dziecka krzywdzonego i dziecka krzywdzącego.

2. W przypadkach krzywdzenia dziecka przez inne dziecko opiekun praktyk NCUW sporządza notatkę służbową, opisując w sposób w miarę wyczerpujący zaistniałe zdarzenia i przekazuje ją Dyrektorowi. Na podstawie treści notatki Dyrektor może podjąć decyzję o przedterminowym zakończeniu praktyk. W takiej sytuacji Dyrektor przekazuje treść notatki opiekunowi praktyk wyznaczonemu przez szkołę oraz informuje o podjętej decyzji.

**§ 13.** 1. W przypadkach podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego pracownik/współpracownik zawiadamia Dyrektora.

2. W sytuacji gdy podejrzenie popełnienia przestępstwa dotyczy Dyrektora informowany jest Burmistrz Miasta Nowy Dwór Mazowiecki.

 **§ 14.** W przypadku podejrzenia, że życie dziecka lub zdrowie jest bezpośrednio zagrożone należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby dzwoniąc pod numer 112. Wezwania służb dokonuje pracownik/współpracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu.

**§ 15.** 1. Realizacja Standardów jest regularnie monitorowana.

2. Przeglądu i aktualizacji Standardów dokonuje Dyrektor raz na dwa lata.

**§ 16.** 1. Za przygotowanie personelu do stosowania standardów odpowiada Dyrektor.

2. Zadaniem Dyrektora jest:

1. zapoznanie wszystkich pracowników/współpracowników ze Standardami,
2. odebranie od wszystkich pracowników/współpracowników oświadczenia o zapoznaniu się ze Standardami oraz zobowiązaniem do jego przestrzegania.

**§ 17.** Pracodawca w każdym czasie udostępnia Standardy i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

**§ 18.** Standardy są dostępne do wglądu w sekretariacie NCUW oraz na stronie Biuletynu Informacji Publicznej NCUW.

**§ 19.** Wszelkie zmiany Standardów wymagają formy pisemnej.

**§ 20.** Standardy wchodzą w życie w dniu podpisania.

 p.o. Dyrektora

 (-) Beata Turkowska