

Procedura weryfikacji personelu przed zatrudnieniem, działania w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez członka personelu oraz przygotowania personelu do stosowania standardów ochrony małoletnich

Spis treści

TERMINOLOGIA:	2
1. Cel wprowadzania, zakres i przedmiot procedury	3
2. Osoby odpowiedzialne za stosowanie procedury	3
3. Obowiązek sprawdzenia zatrudnianego personelu w Rejestrach	3
4. Postępowanie na wypadek wpisu do Rejestru	5
5. Szkolenia i przygotowania personelu	6
6. Zgłaszanie naruszenia standardów ochrony małoletnich - tryb postępowania	6
7. Akty prawne i wytyczne	7



TERMINOLOGIA:

Pracownik, współpracownik (łącznie personel) – osoba/y świadcząca/e pracę w Specjalistycznej Praktyce Prywatnej Piotr Fudalej na podstawie stosunku pracy, umowy cywilno-prawnej lub kontraktu menedżerskiego albo umowy wolontariatu.

Małoletni – osoba, która nie ukończyła 18 roku życia

Przedstawiciel ustawowy/ Opiekun prawny – rodzic/osoba sprawująca ustawową opiekę nad małoletnim, ustanowiona decyzją sądu opiekuńczego,

Krzywdzenie małoletniego – czyn zabroniony lub czyn karalny na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, także zaniechanie, zaniechanie i bezczynność,

Dane osobowe, informacje o małoletnim – każda informacja umożliwiająca identyfikację małoletniego oraz informacje o pobycie i jego przebiegu w zakładzie leczniczym

Rejestr – Rejestr sprawców przestępstw na tle seksualnym, o którym mowa art. 4 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich



1. Cel wprowadzania, zakres i przedmiot procedury

1) Procedura określa:

- a) sposób weryfikacji pracowników oraz współpracowników przed zatrudnieniem w Specjalistycznej Praktyce Prywatnej Piotr Fudalej,
- b) działania w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika lub współpracownika Specjalistycznej Praktyce Prywatnej Piotr Fudalej,
- c) przygotowanie personelu do stosowania standardów ochrony małoletnich.

2) Celem wprowadzonej procedury jest:

- a) określenie działań podejmowanych wobec osób pozostających w zatrudnieniu w Specjalistycznej Praktyce Prywatnej Piotr Fudalej. oraz kandydatów zakwalifikowanych do pracy z małoletnimi
- b) określenie procedury pozyskania dokumentu potwierdzającego status osoby w Rejestrze, niezależnie od podstawy zatrudnienia albo kandydatów do pracy,
- c) określenie sposobu reagowania na zgłoszenia i nieprawidłowości w kontekście kontaktu z małoletnimi,
- d) zapoznanie i przygotowanie personelu do stosowania standardów ochrony małoletnich.

2. Osoby odpowiedzialne za stosowanie procedury

- 1) Osobą odpowiedzialną za pozyskanie oświadczeń wymaganych w niniejszej procedurze jest Kierownik Placówki.
- 2) Kierownik Placówki jest odpowiedzialny za weryfikację personelu w Rejestrze Sprawców Przepływów na tle Seksualnym

3. Obowiązek sprawdzenia zatrudnianego personelu w Rejestrach

W ramach działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikami lub współpracownikami, wprowadzony zostaje schemat działania dla osób podejmujących zatrudnienie w Specjalistycznej Praktyce Prywatnej Piotr Fudalej, których zakres obowiązków obejmuje udzielanie świadczeń zdrowotnych małoletnim.



Na etapie rekrutacji pracownika, współpracownika lub wolontariusza Kierownik Placówki, podejmuje działania zmierzające do weryfikacji kandydatów aplikujących na stanowiska, na których występuje kontakt z małoletnimi. Podpisanie umowy zatrudnienia, nawiązania współpracy, niezależnie od formy zatrudnienia, następuje nie wcześniej aniżeli po weryfikacji braku wpisu w Rejestrze.

1) Weryfikacja w Rejestrze następuje w oparciu o poniższe dane:

- a) Imię i nazwisko
- b) Data urodzenia
- c) Pesel

W uzasadnionych sytuacjach wymagane będzie również pozyskanie dodatkowych danych, takich jak:

- d) Nazwisko rodowe
- e) Imię ojca i matki

- 2) Sprawdzenie statusu przez Kierownika Placówki w Rejestrze, dokonywać należy nie rzadziej niż raz na 2 lata.
- 3) Po złożeniu warunkowej oferty od kandydata wymagane jest zaświadczenie 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r., poz. 172 oraz z 2022 r., poz. 2600) lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
- 4) Kandydaci, którzy posiadają obywatelstwo inne niż polskie, powinni przedłożyć również informację z rejestru karnego państwa swojego obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla ww. celów.
- 5) Kandydaci – niezależnie od obywatelstwa – powinni pod rygorem odpowiedzialności karnej złożyć również oświadczenie o państwie/państwach zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, a ponadto równoległe informacje z rejestrów karnych tychże państw. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności, nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydaci składają pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie byli prawomocnie skazani w tym państwie za czyny



zabronione odpowiadające przestępstwom określonym 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; że nie wydano wobec nich także innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścili się takich czynów zabronionych, oraz że nie mają obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, a także wiążących się z opieką nad nimi.

- 6) Pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej kandydat podpisuje oświadczenie o następującej treści: „Jestem świadomy(-a) odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.” Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
- 7) Wydruk z Rejestru wraz z oświadczeniami należy przechowywać w aktach osobowych pracownika, w ramach analogicznej dokumentacji dotyczącej wolontariusza bądź osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Za pozyskanie oświadczeń o których mowa w pkt 4-7 odpowiedzialny jest Kierownik Placówki.

4. Postępowanie na wypadek wpisu do Rejestru

W sytuacji wystąpienia wpisu w Rejestrze, kandydat nie może podjąć pracy na proponowanym stanowisku i kandydatura zostaje odrzucona. Wygenerowany dokument z Rejestru nie jest w takiej sytuacji drukowany ani w żaden sposób zapisywany.

W przypadku osoby zatrudnionej na umowie o pracę, która posiada wpis w Rejestrze i wykonuje prace mając kontakt z małoletnimi należy niezwłocznie przenieść pracownika na inne stanowisko. Zmiana odbywa się poprzez porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie zmieniające do umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Brak zgody pracownika na oferowane warunki pracy, wiąże się z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika.



Osoby na umowach cywilno-prawnych wykonujące czynności służbowe, w ramach, których mają kontakt z małoletnimi, w przypadku których nastąpiło odnotowanie wpisu w Rejestrze niezwłocznie powinny być odsunięte od obowiązków. Należy zaproponować wykonywanie obowiązków w innym zakresie lub w lokalizacji bez kontaktu z małoletnimi. Brak możliwości przeniesienia/zmiany zakresu wykonywania obowiązków może wiązać się z rozwiązaniem obowiązującej umowy cywilnoprawnej.

5. Szkolenia i przygotowania personelu

Szkolenia dotyczące stosowania Standardów Ochrony Małoletnich będą mieć charakter obligatoryjny, będą się przynajmniej raz w roku.

6. Zgłaszanie naruszenia standardów ochrony małoletnich - tryb postępowania

- 1) Za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu, odseparowanie od osoby podejrzewanej o krzywdzenie i udzielenie wsparcia małoletniemu odpowiada personel medyczny Placówki.
- 2) W przypadku naruszenia standardów, podejrzenia lub posiadania przez personel informacji o krzywdzeniu małoletniego, wprowadza się obowiązek niezwłocznego przekazania tej informacji przełożonemu lub osobie kierującej Placówką, która to następnie zobowiązana jest powiadomić rodzica/opiekuna prawnego osoby małoletniej.
- 3) Wobec pracownika, który zaniedba obowiązku informacyjnego – podjęcie próby zatajenia informacji o krzywdzeniu małoletniego, zostaną podjęte działania dyscyplinarne.
- 4) W momencie wystąpienia podejrzenia krzywdzenia małoletniego, czynności podejmowane i realizowane wobec dziecka przeprowadza się w obecności rodzica/opiekuna prawnego. Wyjątek stanowi uzasadnione podejrzenie, że rodzic/opiekun prawny jest sprawcą krzywdzenia dziecka.
- 5) Postępowanie wyjaśniające na wypadek krzywdzenia małoletniego lub uzasadnionego podejrzenia krzywdzenia dziecka nie może naruszać jego godności, wolności oraz nie może powodować szkody na jego zdrowiu psychicznym i fizycznym.



- 6) W przypadku stwierdzenia przemocy fizycznej, seksualnej lub psychicznej wobec małoletniego kierujący Placówką dodatkowo składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz zawiadamia w zależności od sytuacji: sąd opiekuńczy, policję, prokuraturę.
- 7) Zgłoszenie naruszenia standardu powinno w szczególności zawierać:
 - a) imię i nazwisko pracownika lub współpracownika podejrzanego o krzywdzenie,
 - b) nazwę zakładu leczniczego,
 - c) dane rodziców małoletniego,
 - d) zwięzły, rzeczowy opis sposobu naruszenia standardów lub krzywdzenia małoletniego i ewentualnie podjęte/planowane działania.
- 8) Zgłoszeniom anonimowym nie będzie nadawany dalszy bieg, ze względu na brak możliwości przejrzystego i pełnego wyjaśnienia przedmiotu zgłoszenia oraz przesłuchania wszystkich osób posiadających informację w przedmiocie sprawy.
- 9) Pracownik względem, którego istnieją uzasadnione podejrzenia krzywdzenia małoletniego w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, na czas postępowania wyjaśniającego/wszczęcia postępowania karnego w zależności od rodzaju zdarzenia i stopnia naruszenia standardu:
 - a) jest odsunięty od pracy przy małoletnim i/lub pozostałych małoletnich, i/lub,
 - b) odsunięty od pracy.

7. Akty prawne i wytyczne

- 1) Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. 2024 poz. 560)

