

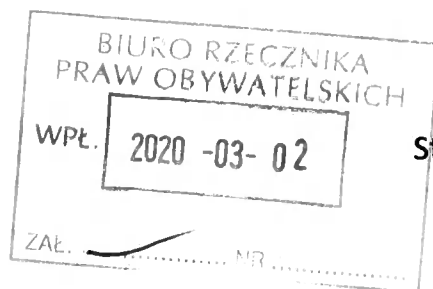


**ZP Studzieniec**  
Zakład Poprawczy



RPW/16290/2020 P  
Data: 2020-03-02

L.dz. 269...../2020  
Dot. KMP.573.11.2019.Mz



Studzieniec, dn. 2020-02-27

**Pan Przemysław Kazimirski**  
**Dyrektor Zespołu**  
**Krajowego Mechanizmu Prewencji**  
**Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich**  
**Al. Solidarności 77**  
**00-090 Warszawa**

*Szanowny Panie Dyrektorze*

W odpowiedzi na zalecenia wydane po wizytacji przeprowadzonej w Zakładzie Poprawczym w Studzieńcu w dniach 11.06.2019 r.- 13.06.2019 r. przez przedstawicieli Krajowego Mechanizmu Prewencji Tortur informuję o podjętych działaniach mających na celu wyeliminowanie stwierdzonych uchybień.

**1. Odstąpienie od przeprowadzania kontroli osobistej wychowanków do czasu uchwalenia odpowiednich przepisów rangi ustawowej przyznających personelowi zakładów poprawczych takie prawo.**

Kontrola osobista wychowanków przeprowadzana była zawsze w oparciu o indywidualną ocenę ryzyka w związku z podejrzeniem posiadania przez nieletniego przedmiotów niedozwolonych oraz poprzedzona prośbą o dobrowolne wydanie przedmiotów niedozwolonych. Podczas kontroli nie były dokonywane oględziny miejsc intymnych.

Na podstawie Rozporządzenia Ministra z dnia 17 października 2001 r. w sprawie zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich (Dz.U. Dz.U.2017.487 t.j.) dyrektor zakładu organizując pracę w działach zakładu uwzględnia w szczególności konieczność utrzymania bezpieczeństwa i porządku, w tym zabezpieczenie zakładu w sposób uniemożliwiający samowolne oddalenie się wychowanków z zakładu lub ich uwolnienie przez osoby z zewnątrz oraz inne bezprawne działania. Na podstawie § 58 ww. rozporządzenia zakład, w ramach prowadzonej działalności resocjalizacyjnej

wobec wychowanka, zapobiega i przeciwdziała: posiadaniu przedmiotów niebezpiecznych, w szczególności narzędzi do cięcia metalu, środków służących do obezwładniania, broni, środków odurzających, substancji psychotropowych oraz alkoholu. Ponieważ w dalszym ciągu dochodzi do prób dostarczenia do zakładu rzeczy niedozwolonych, czy substancji psychoaktywnych, do czasu wprowadzenia zmian systemowych, wskazane jest aby kontrole osobiste dokonywane jedynie w przypadku uzasadnionego podejrzenia dostarczenia na teren zakładu substancji lub rzeczy niedozwolonych, na polecenie dyrektora zakładu przez wyznaczoną przez niego osobę, z zachowaniem poszanowania godności i intymności wychowanków, w pomieszczeniu niemonitorowanym i wyłącznie przez osobę tej samej płci.

W budynku portierni zostało wydzielone pomieszczenie bez monitoringu, w którym wychowanek po powrocie z urlopu, czy przepustki będzie miał możliwość przebrania się.

Ponadto informuję, iż zagadnienie kontroli osobistej nieletnich zostało podniesione podczas konsultacji z dyrektorami zakładów w związku z pracami nad zmianą ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich.

## **2. Stosowanie środków przymusu bezpośredniego wobec nieletnich przebywających w Zakładzie wyłącznie w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, proporcjonalnie do osiągnięcia celów jego zastosowania oraz jako środek ostateczny.**

Użycie siły przez pracownika ochrony wobec wychowanka miało charakter incydentalny. Po zdarzeniu dyrektor podjął odpowiednie czynności wyjaśniające. Nie doszło do żadnych obrażeń ciała wychowanka. Przytoczona przez kontrolujących notatka z oględzin przeprowadzonych przez pielęgniarkę dotyczy oględzin wykonanych 11.01.2018 r. i nie mających związku ze zdarzeniem. Użycie siły wobec wychowanka miało miejsce 31.12.2018 r. Dyrektor powiadomił właściwe organa o możliwości popełnienia przez pracownika przestępstwa, udzielił strażnikowi kary porządkowej oraz poinformował o zdarzeniu Ministerstwo Sprawiedliwości.

Podczas zebrań z pracownikami ochrony wydano zalecenia dotyczące bezwzględного przestrzegania obowiązujących wewnętrznych regulaminów i procedur oraz stosowania środków przymusu bezpośredniego.

W bieżącym roku planowane są szkolenia dla pracowników ochrony z zakresu stosowania środków przymusu bezpośredniego oraz z zakresu radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym oraz komunikacji interpersonalnej.

### **3. Odstąpienie od zgłaszania potrzebujących pomocy wychowanków do psychologa za pomocą tzw. Krótkofalówek.**

Atmosfera panująca w placówce, częste rozmowy z wszystkimi wychowankami powodują, że nieletni traktują rozmowę z psychologiem jako coś naturalnego i potrzebę tą komunikują w sposób otwarty. W obecności innych wychowanków proszą pracowników o zgłoszenie ich przez krótkofalówkę do psychologa.

W związku z wydanym zaleceniem odstąpiono od powyższej procedury. Zgłaszanie odbywa się drogą telefoniczną z zachowaniem wszelkich zasad służących zapewnieniu poczucia bezpieczeństwa wychowanków korzystających z pomocy psychologicznej.

### **4. Okresowe zatrudnienie dodatkowego psychoterapeuty dla wybranych wychowanków po przeżyciach traumatycznych, u których rozpoznano takie potrzeby przez lekarza psychiatrę oraz psychologów diagnozujących podopiecznych.**

W przypadku zdiagnozowania przez lekarza psychiatrę lub psychologa potrzeby skorzystania przez wychowanka (np. po przeżyciach traumatycznych) z pomocy psychoterapeuty możliwe będzie okresowe zatrudnienie dodatkowego terapeuty z poza placówki lub korzystanie przez wychowanka z pomocy specjalistycznej poza placówką.

### **5. Prowadzenie spotkań z psychologiem i socjoterapeutą w pomieszczeniach zapewniających pełną prywatność.**

W celu zapewnienia poczucia bezpieczeństwa wychowankowi korzystającemu z pomocy psychologicznej udzielonej przez członków zespołu diagnostyczno-korekcyjnego, przeniesiono gabinet psychologa do pomieszczenia zapewniającego pełną prywatność. W gabinecie socjoterapeuty, psychologa i pedagoga zostaną wymienione szyby, aby zapewnić wychowankom pełną poufność podczas spotkań ze specjalistami.

### **6. Zapewnienie dostępu do notatek w wersji elektronicznej wyłącznie dla psychologów i terapeutów prowadzących działania pomocowe.**

Elektroniczny arkusz spostrzeżeń w części prowadzonej przez członków zespołu diagnostyczno-korekcyjnego zostanie ponownie zabezpieczony hasłem. Dostęp do niego będą mieli jedynie członkowie zespołu. W celu przepływu informacji o wychowankach treści możliwe do przekazywania pozostałym pracownikom

pedagogicznym zespół diagnostyczno – korekcyjny będzie zamieszczał w części ogólnej arkusza elektronicznego.

#### **7. Prowadzenie rejestru wydarzeń nadzwyczajnych zgodnie z przepisami obowiązującego prawa.**

Rejestr wydarzeń nadzwyczajnych poza przypadkami ucieczek i podejmowanych prób ucieczek wychowanków zawierał również inne wydarzenia, które wystąpiły w zakładzie tj. bójka z udziałem wychowanka i użycie przez nieletniego substancji psychoaktywnej. Mała liczba wydarzeń jest wynikiem prowadzonej pracy wychowawczej i sposobów rozwiązywania problemów wychowawczych.

W przypadku naruszenia nietykalności cielesnej wychowanka, dyrektor zakładu po otrzymaniu wyjaśnień i zbadaniu sprawy niezwłocznie powiadomił o zaistniałym wydarzeniu wizytatora Ministerstwa Sprawiedliwości sprawującego nadzór nad zakładem oraz podjął decyzję o powiadomieniu Komisariatu Policji w Puszczy Mariańskiej o możliwości popełnienia przestępstwa przez pracownika. W przypadku wystąpienia wydarzeń nadzwyczajnych zostaną one zamieszczone w rejestrze zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

#### **8. Organizację szkoleń z zakresu: stosowania środków przymusu bezpośredniego międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka i praw dziecka, komunikacji interpersonalnej, sposobów radzenia sobie ze stresem oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, Protokołu stambulskiego i objęcie nimi także zatrudnionych w Zakładzie Strażników.**

Od 2012 roku strażnicy korzystali z następujących szkoleń:

- 1) Narkotyki i dopalacze zagrożenia-rozpoznawanie zachowań. Podstawy pierwszej pomocy medycznej.
- 2) Pierwsza pomoc przedmedyczna.
- 3) Jak budować relacje i radzić sobie z trudnymi sytuacjami.
- 4) Efektywności- Jak radzić sobie ze stresem.
- 5) Bezpieczeństwo pracy z nieletnimi oraz bezpieczeństwo osobiste pracowników ochrony ZP i SDN.
- 6) Samoobrona i środki przymusu bezpośredniego.

W 2020 roku, w miarę posiadanych środków finansowanych, dla pracowników ochrony zostaną zorganizowane szkolenia z zakresu stosowania środków przymusu bezpośredniego, radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym oraz z zakresu komunikacji interpersonalnej.

W ramach wewnętrznego doskonalenia zawodowego, podczas zebrania zaplanowanego na 5 marca 2020 r. kierownik internatu zapozna pracowników ochrony z założeniami Protokołu Stambulskiego oraz aktami prawnymi dotyczącymi ochrony praw dziecka.

#### **9. Usprawnienie komunikacji z podległymi pracownikami i jasne określenie ich obowiązków służbowych.**

Szczegółowy zakres obowiązków, jakie pracownicy powinni wypełniać na danym stanowisku pracy, określił dyrektor w zakresie obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika. Z zakresem czynności pracownicy zapoznali się co potwierdzili złożeniem podpisu. Złożenie podpisu jest równoznaczne z akceptacją zasad ustalonych przez pracodawcę. Zakresy obowiązków znajdują się w aktach osobowych pracowników.

Utrzymująca się niska liczba wychowanków oraz stres związany z możliwością utraty pracy przez kadrę wpływał demotywująco na część pracowników. Działania podejmowane przez dyrektora miały na celu zmobilizowanie części kadry do zaangażowania się w wykonywanie zadań wynikających z zakresów obowiązków i przyjętych planów pracy. Podczas Rady Zakładu w dniu 05.09.2019 r. dyrektor zakładu przedstawił plan pracy na rok szkolnych 2019/2020, który obejmuje szereg działań do zrealizowania przez pracowników poszczególnych działów zakładu. Członkowie Rady jednogłośnie zatwierdzili plan pracy oraz przydziały czynności dla poszczególnych nauczycieli. Na Radzie Zakładu w dniu 30.10.2020 r. dyrektor przedstawił sprawozdanie z realizacji planu pracy i nadzoru pedagogicznego. W wystąpieniu odniósł się do stopnia realizacji zadań w poszczególnych obszarach działalności zakładu. Wskazał dobre praktyki, jak również działania w poszczególnych obszarach, które wymagają jeszcze poprawy m.in. przestrzeganie wypracowanych zasad i standardów w zakresie oddziaływań wychowawczych przez wszystkich pracowników.

W trakcie zebrań z pracownikami ochrony w dniu 12.09.2019 r. i 09.01.2020 r. dyrektor zakładu wraz z kierownikiem działu przypomniał zadania do realizacji przez poszczególnych pracowników wynikające z zakresu obowiązków, zobowiązał do przestrzegania procedur i regulaminów dotyczących wykonywania zadań służbowych.

W celu zbadania panujących w zakładzie stosunków interpersonalnych, nastawienia kadry pedagogicznej na zaspokojenie potrzeb i aspiracji wychowanków zespół diagnostyczno – korekcyjny przeprowadził badania w zakresie klimatu społecznego placówki. Przeprowadzono anonimowe badanie ankietowe

wśród pracowników i wychowanków zakładu poprawczego. Do badania użyto Skali Klimatu Społecznego Instytucji Korekcyjnych wg R. Moosa. W sumie kwestionariusz wypełniło 11 wychowanków oraz 18 pracowników pedagogicznych ze wszystkich działów zakładu. Badanie przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2019r. Z badania wynika, że klimat społeczny panujący w placówce w zakładzie jest sprzyjający procesowi wychowawczemu. Pozytywnie przedstawia się obszar stosunków interpersonalnych. Na szczególną uwagę zasługuje bardzo duże zaangażowanie kadry oraz podtrzymywanie emocjonalne wychowanka.

W styczniu 2020 r. w zakładzie przeprowadzone zostały badania relacji interpersonalnych między pracownikami oraz między pracownikami, a przełożonymi. W badaniu ankietowym udział wzięło 29 pracowników, w tym 20 pracowników pedagogicznych i 9 pracowników niepedagogicznych. Wnioski z ankiety: :

Pracownicy czują się szanowani i doceniani przez swoich przełożonych i są przez nich sprawiedliwie traktowani. Uważają, że ich bezpośredni przełożony zna dobrze ich pracę, motywuje ich do pracy, ma czas, aby z nimi porozmawiać i ma realne oczekiwania co do wykonywanej przez nich pracy, uczciwie ją ocenia. W ocenie pracowników ich przełożeni to osoby kompetentne i dobrze wykonujące swoją pracę, można na nich liczyć w trudnych sytuacjach. Pracownicy uzyskują informację zwrotną na temat swojej pracy. Do sytuacji konfliktowych między pracownikami a przełożonymi dochodzi sporadycznie. Pracownicy mają możliwość proponowania własnych rozwiązań i podejmowania autonomicznych decyzji. Istnieją jasne i przejrzyste procedury organizacyjne. Wszyscy pracownicy wiedzą za co są odpowiedzialni na swoim stanowisku pracy. Praca w zakładzie jest dobrze planowana przez przełożonych i efektywnie kontrolowana.

Nadmieniam, że w podejmowanych przez nas działaniach priorytetem jest dobro wychowanka, jego poczucie bezpieczeństwa oraz realizacja jego potrzeb psycho-rozwojowych.

Do wiadomości:

1. Ministerstwo Sprawiedliwości  
Departament Spraw Rodzinnych i Nieletnich  
Wydział Nadzoru nad Zakładami dla Nieletnich

*Z poważaniem*

Dyrektor Zakładu

*Piotr Pawlik*