Załącznik do Zarządzenia nr 7/2024 z dnia 25.10. 2024 r.

STANDARDY
OCHRONY MAŁOLETNICH

OBOWIĄZUJĄCE

W "AQUABELLIS" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ Z SIEDZIBĄ W ROGOŹNIE

ROZDZIAŁ 1
POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Standardy ochrony małoletnich, wprowadzone w "AQUABELLIS" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Rogoźnie dotyczą działalności prowadzonej przez Spółkę skierowanej do małoletnich.
2. Ilekroć w niniejszym dokumencie mowa będzie o:
   a) **Standardach** – należy rozumieć przez to niniejszy dokument – „Standardy Ochrony Małoletnich obowiązujące w "AQUABELLIS" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Rogoźnie”;
   b) **Spółce** – należy rozumieć przez to "AQUABELLIS" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Rogoźnie;
   c) **Prezesie Zarządu** – należy rozumieć przez to Prezesa Zarządu "AQUABELLIS" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Rogoźnie;
   d) **pracowniku** – należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy, niezależnie od wymiaru czasu pracy; osobę świadczącą usługę na podstawie umowy cywilnoprawnej jak i umowy o praktyki, umowy wolontariackiej oraz stażowej, jak również członków organów Spółki;
   e) **małoletnim, dziecku** – należy rozumieć przez to osobę, która nie ukończyła 18 roku życia;
   f) **rodzicu** – należy rozumieć przez to rodziców, a także opiekunów prawnych małoletniego;
   g) **krzywdzeniu** – należy rozumieć przez to popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym Pracownika Spółki lub zagrożenie dobru małoletniego, w tym poprzez jego zaniedbywanie. Krzywdzeniem jest w szczególności:
      - **przemoc fizyczna** – przemoc, w wyniku, której małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania. Przemoc fizyczna wobec małoletniego może być czynnością powtarzalną lub jednorazową;
      - **przemoc psychiczna** – to przewlekła, nie fizyczna, szkodliwa interakcja względem małoletniego, obejmująca zarówno działania jak i zaniechania. Przemoc psychiczna obejmuje w szczególności powtarzające się poniżanie, upokarzanie i/lub ośmieszanie małoletniego, nieustanną krytykę, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać oraz nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim.
      - **wykorzystywanie seksualne** – to angażowanie małoletniego przez dorosłego/lub innego małoletniego w aktywność seksualną, bez kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, wszelkie formy werbalnego

molestowania, skłanianie do kontaktu z treściami pornograficznymi) lub z kontaktem fizycznym takim jak dotykanie, zmuszanie dziecka do dotykania ciała sprawcy w sposób seksualny czy stosunek seksualny. Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność wystąpi między dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności, władzy.

- **zaniedbywanie małoletniego** – chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie jego podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych i/lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia i/lub trudności w rozwoju.

h) **uczestniku** – należy rozumieć przez to małoletnich uczestniczących w warsztatach edukacyjnych, akcjach ekologicznych, dniach otwartych, akcjach informacyjno-promocyjnych lub innych działaniach skierowanych do małoletnich organizowanych przez Spółkę.

3. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona małoletnich – uczestników przedsięwzięć edukacyjnych organizowanych przez Spółkę (w tym przygotowania zawodowego), przez określenie dla wszystkich osób zaangażowanych w te działania prawidłowych zachowań w stosunku do uczestników zajęć, zapewnienie małoletnim bezpieczeństwa, dbałość o ich dobro, uwzględnianie ich potrzeb i podejmowanie działań w ich jak najlepszym interesie.
4. Dokument oraz wprowadzone na jego podstawie działania mają zagwarantować określenie jasnych zasad zapewniających bezpieczeństwo małoletnich tak, aby żaden z pracowników Spółki nie podejmował względem małoletnich zachowań, które umożliwiałyby krzywdzenie dzieci, ani innych działań, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane przez dzieci, ich rodziny lub innych dorosłych, jako akty krzywdzenia lub zachowania prowadzące do krzywdzenia.
5. Standardy mają na celu:
   a) zwrócenie uwagi pracowników Spółki na konieczność podejmowania wzmożonych działań na rzecz ochrony małoletnich przed krzywdzeniem;
   b) określenie zakresu obowiązków pracowników Spółki w działaniach podejmowanych na rzecz ochrony małoletnich przed krzywdzeniem;
   c) wypracowanie adekwatnej procedury do wykorzystania podczas interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletnich;
   d) wprowadzenie wzmożonej działalności profilaktyczno-wychowawczej w zakresie zapewnienia ochrony małoletnich przed przemocą.
6. Wszyscy pracownicy Spółki zapoznają się ze Standardami po ich wprowadzeniu, a fakt ten potwierdzają własnoręcznym podpisem. Każdy pracownik zatrudniony w Spółce najpóźniej w dniu podjęcia pracy zostanie zapoznany z obowiązującymi Standardami.
7. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się pracownika ze Standardami stanowi *załącznik nr 1* do Standardów.
8. Za przygotowanie pracowników Spółki do stosowania Standardów odpowiada Prezes Zarządu, który wyznacza pracownika odpowiedzialnego za:

a) udostępnienie pracownikom treści Standardów do zapoznania;
b) wyjaśnienie pracownikom zapisy Standardów;
c) monitorowanie realizacji Standardów;
d) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów;
e) aktualizację zapisy Standardów;
f) prowadzenie rejestr interwencji i zgłoszeń.

9. Pracownik odpowiedzialny za wdrożenie i monitorowanie standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, o której mowa w pkt 8 ma w szczególności kompetencję do:
   a) opracowania zmian w obowiązujących Standardach i przedkłada je do zatwierdzenia Prezesowi Zarządu;
   b) prowadzenia rejestru interwencji oraz sporządzenia na ich podstawie raportu zawierającego rekomendację w zakresie dalszych praktyk;
   c) przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia.

ROZDZIAŁ 2
SPOSÓB DOKUMENTOWANIA WYPEŁNIANIA OBOWIĄZKU KONTROLI PRACOWNIKÓW PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY Z MAŁOLETNIMI

1. Przed nawiązaniem stosunku pracy, zawarciem umowy cywilnoprawnej czy też umowy stażowej, wolontariackiej lub umowy o praktyki, jak też przed dopuszczeniem zatrudnionego już pracownika do działalności związanej z edukacją małoletnich w ramach działań organizowanych przez Spółkę, Prezes Zarządu Spółki uzyskuje informację, czy dane kandydata są zamieszczone w ***Rejestrze 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.
2. Kandydat, o którym mowa w ust. 1 ma również obowiązek przedłożenia ***informacji 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 2024 r. poz. 17 ze zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
3. Kandydat posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
4. Kandydat składa również oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, jednocześnie przedkładając pracodawcy lub innemu organizatorowi informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów

działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. O zawieraniu oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia świadczy zawarta w ich treści klauzula „*Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia*", która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (*wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do Standardów).*

5. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 3 lub 4, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
6. W sytuacji, gdyby pracownik, który będzie dopuszczony do działalności związanej z małoletnimi posiada obywatelstwo inne niż polskie, Prezes Zarządu żąda wszystkich dokumentów wymaganych w art. 21 pkt 4-8 Ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560 ze zm.).
7. W sytuacji, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 1-5, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, dopuszczalne jest przedłożenie przez kandydata pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenia, że prawo danego państwa nie przewiduje wydawania informacji o niekaralności i/lub nie prowadzi rejestru karnego oraz oświadczenia, że kandydat nie był w tym państwie prawomocnie skazany. O zawieraniu oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia świadczy zawarta w ich treści klauzula „*Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia*", która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (*wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do Standardów).*
8. Za weryfikację informacji w Rejestrach odpowiada w Spółce Dział Kadr.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w pkt 1-5 oraz 7 załączane są do akt osobowych pracownika.
10. W przypadku danych z Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw wyjaśniania przypadków czynności skierowanych przeciwko wolności seksualnej i obyczajności wobec małoletniego poniżej 15 lat, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze, wystarczającym jest wydruk strony internetowej, na której widnieje komunikat, że sprawdzana osoba nie figuruje w Rejestrze.
11. Osoby, które nie przedłożyły Spółce wymaganych dokumentów nie zostaną dopuszczone do pracy z dziećmi.
12. Figurowanie w Rejestrach, o których mowa w pkt 1-5 wyklucza możliwość zatrudnienia kandydata.
13. W sytuacji korzystania z usług osób, które nie są pracownikami Spółki np. korzystania z usług firm zewnętrznych, dokonuje się weryfikacji poprzez uzyskanie informacji o posiadanych standardach oraz posiadanych dokumentach

potwierdzających niefigurowanie zatrudnionych osób w Rejestrach, o których mowa w pkt. 1-5.

ROZDZIAŁ 3
ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIMI A PERSONELEM SPÓŁKI, A W SZCZEGÓLNOŚCI ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE WOBEC MAŁOLETNICH

1. Podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników Spółki jest działanie dla dobra małoletniego.
2. Pracownicy działają wyłącznie w ramach powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności wymienionych w Rozdziale 5 pkt 1, przepisów wewnętrznych Spółki oraz swoich uprawnień i kompetencji.
3. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, członków organów Spółki, stażystów, praktykantów i wolontariuszy.
4. Pracownicy dbają o bezpieczeństwo dzieci biorących udział w wydarzeniach i przedsięwzięciach edukacyjnych Spółki. Podczas pobytu małoletnich na terenie Spółki, pracownicy są uważni na sytuacje związane z zagrożeniem zdrowia i życia małoletnich, podejmują interwencję w razie podejrzenia krzywdzenia małoletnich, nie lekceważą zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletnim.
5. Zajęcia edukacyjne dla dzieci odbywają się w grupach, w obecności wychowawcy/ opiekuna/nauczyciela lub rodzica. Pracownicy Spółki nie przebywają z małoletnimi sam na sam.
6. Podstawowe standardy określające zasady, o których mowa w pkt 3 obejmują w szczególności:
   a) utrzymywanie profesjonalnej relacji z małoletnimi poprzez kierowanie do nich zrozumiałych komunikatów lub działanie adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe;
   b) zachowanie cierpliwości i szacunku w komunikacji z małoletnimi, podkreślające zrozumienie dla uczuć przeżywanych przez dziecko, traktowanie małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnienie jego godności i potrzeb;
   c) równe traktowanie małoletnich bez względu na płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, kulturowy, religijny i światopogląd;
   d) opanowane, spokojne oraz życzliwe działanie pracownika;
   e) działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie;
   f) otwartość na problemy zgłaszane przez małoletniego;
   g) działanie w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, w celu zminimalizowania ryzyka błędnej interpretacji zachowania wobec dziecka.
7. W relacji pracownika z dziećmi niedopuszczalne jest w szczególności:
   a) stosowanie wobec małoletnich jakiejkolwiek formy krzywdzenia, w tym stosowanie kar fizycznych, wykorzystywanie relacji władzy lub przewagi fizycznej lub emocjonalnej (zastraszanie, przymuszanie, groźby)

b) nawiązywanie z małoletnim jakiejkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych lub składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie dzieciom treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę;
c) bicie, szturchanie, popychanie ani w inny sposób naruszanie integralności fizycznej małoletniego;
d) zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie i obrażanie dzieci;
e) podnoszenie głosu, krzyczenie na dzieci, wywoływanie u nich lęku;
f) ujawnianie informacji wrażliwych (wizerunku, informacja o sytuacji rodzinnej, medycznej, prawnej itp.) dotyczących dziecka wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych dzieci;
g) zachowywanie się w obecności dzieci w sposób niestosowny, np. poprzez używanie słów wulgarnych, czynienie obraźliwych uwag oraz nawiązywanie w wypowiedziach do atrakcyjności seksualnej;
h) proponowanie dzieciom alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji psychoaktywnych, spożywanie ich wspólnie z dziećmi lub w ich obecności;
i) naruszanie prywatności małoletnich;
j) przyjmowanie od małoletnich pieniędzy lub prezentów;
k) nawiązywanie z dziećmi kontaktu fizycznego innego niż przewidziany i wymagany w scenariuszu zajęć edukacyjnych, naruszający nietykalność fizyczną dzieci, w szczególności dotykanie dzieci w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany. Ewentualny kontakt fizyczny z dzieckiem winien uwzględniać wiek dziecka, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Kontakt fizyczny z dzieckiem nigdy nie może być niejawny bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy.

8. Fotografowanie lub nagrywanie małoletnich biorących udział w zajęciach edukacyjnych i upublicznianie tych materiałów odbywa się w każdym przypadku wyłącznie za uprzednią pisemną zgodą rodziców. Fotografowanie lub nagrywanie małoletnich w celach prywatnych jest każdocześnie zakazane.
9. Realizacja zajęć edukacyjnych przez Spółkę nie wymaga korzystania z Internetu, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych. Organizator nie udostępnia sieci Wi-Fi.
10. Przebywając z małoletnimi, pracownik powinien pozostawać w zasięgu wzroku lub słuchu innych członków personelu. Pracownik powinien powstrzymać się od zostawania z małoletnim sam na sam. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, gdy nie jest to możliwe, pracownik winien zawiadomić inne osoby z personelu Spółki o konieczności pozostania samemu z małoletnim oraz o miejscu pobytu.
11. Pracownik ma bezwzględny obowiązek zawiadamiać Prezesa Zarządu o wszelkich sytuacjach, które obejmują zauroczenie małoletniego przez członka personelu lub członka personelu przez małoletniego. Pracownikowi nie wolno w takiej sytuacji naruszać w jakikolwiek sposób godności małoletniego.
12. Pracownik zobowiązany jest co do zasady do powstrzymania się od jakiegokolwiek kontaktu z małoletnim po godzinach pracy, w tym w szczególności do:

a) zapraszania małoletniego do swojego miejsca zamieszkania;
b) oferowania małoletniemu możliwości skorzystania z prywatnego pojazdu pracownika w drodze do / z miejsca pracy lub poza pracą;
c) kontaktować się z małoletnim za pośrednictwem mediów społecznościowych, z pominięciem kanałów służbowych.

13. Pracownik prowadząc zajęcia winien wyłączyć lub wyciszyć osobiste urządzenia elektroniczne oraz każdorazowo wyłączyć funkcjonalność Bluetooth.

ROZDZIAŁ 4
ZASADY PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB POSIADANIA INFORMACJI O KRZYWDZENIU MAŁOLETNIEGO

1. W sytuacji skrzywdzenia lub podejrzenia skrzywdzenia małoletniego ze strony pracownika Spółki, świadek zdarzenia zobligowany jest do interwencji, w szczególności poprzez:
   a) zadbania o bezpieczeństwo małoletniego i odseparowanie go od osoby podejrzanej o skrzywdzenie;
   b) zgłoszenia zdarzenia Prezesowi Zarządu;
   c) sporządzenia notatki ze zdarzenia z opisem sytuacji (wzór notatki stanowi *załącznik nr 4* do Standardów);
2. Świadek zdarzenia wykonuje czynności, o których mowa w pkt 1 w sposób zapewniający pełne poszanowanie dla godności i bezpieczeństwa małoletniego, z uwzględnieniem zasad, o których mowa w Rozdziale 3 pkt 6.
3. Po uzyskaniu informacji o zdarzeniu, o którym mowa w pkt 1 powyżej, Prezes Zarządu przeprowadza rozmowę z pracownikiem.
4. Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, przeprowadza rozmowę z dzieckiem i jego rodzicami w celu poinformowania o zaistniałej sytuacji oraz udzielenia wsparcia dziecka przez Spółkę.
5. W stosunku do pracownika, który skrzywdził małoletniego podejmowane są działania wynikające obowiązujących przepisów prawa, w tym z Kodeksu pracy.
6. W przypadku skrzywdzenia małoletniego przez pracownika Spółki, Prezes Zarządu odpowiedzialny jest za:
   a) składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego.
   b) składanie zawiadomień do Sądu Opiekuńczego o wgląd sytuację Małoletniego.
   c) wszczynanie procedury „Niebieskiej Karty”.
7. Pracownik, który w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powziął informację o krzywdzeniu dziecka lub informacje z tym związane, jest zobowiązany do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym osobom i instytucjom. Ust. 1 stosuje się odpowiednio.

8. Pracownik sporządzający notatkę ze zdarzenia ponosi odpowiedzialność za odpowiednie jej przechowywanie, by nie została naruszona poufność informacji zawartych w dokumencie.
9. Notatki ze zdarzeń przechowywane są w Dziale Kadr którego pracownicy zobowiązani są do zachowania poufności informacji w nich zawartych oraz odpowiedzialni za odpowiednie zabezpieczenie przed dostępem do jej treści osób nieupoważnionych.
10. Niniejsze Standardy są dokumentem wewnętrznym, przyjętym przez władze Spółki. Każdy pracownik Spółki, małoletni oraz ich Rodzice mają dostęp do treści Standardów na żądanie.
11. Dokument Standardów jest dostępny na stronie internetowej Spółki https://aquabellis.pl i w przyjętym na terenie podmiotu miejscu ogłoszeń.
12. Standardy dostępne są również na tablicy ogłoszeń oraz w biurze Głównej Księgowej wraz z innymi zarządzeniami.

ROZDZIAŁ 5
ZASADY PRZEGLĄDU I AKTUALIZACJI STANDARDÓW

1. Niniejszy dokument został stworzony w oparciu o:
   a) ustawę z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2024 r., poz. 560 ze zm.).
   b) ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r., poz. 424 ze zm.).
   c) ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 2809 ze zm.).
   d) ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r., poz. 737 ze zm.).
   e) Ustawę z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1781 ze zm.).
   f) konwencję o prawach dziecka (Dz.U. z 1991 r. nr 120 poz. 526).
   g) konwencję o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169).
2. Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem pełnią funkcję dokumentu, który porządkuje procedury ochrony dzieci oraz przedstawia, w jaki sposób Spółka będzie je wdrażać, realizować, monitorować i ewaluować.
3. Standardy podlegają okresowym przeglądom co 2 lata i ewentualnej aktualizacji zapisów, a wnioski z przeprowadzonej oceny są dokumentowane w formie pisemnej.

ROZDZIAŁ 6
PRZEPISY KOŃCOWE

1. Standardy wchodzą w życie z dniem 25.10.2024r.
2. Standardy dostępne są do wglądu w siedzibie Spółki.
3. Załącznikami do niniejszych Standardów są:
   a) Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami;
   b) Oświadczenia o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystaniu z praw publicznych;
   c) Oświadczenie pracownika nieposiadającego polskiego obywatelstwa, że prawo państwa macierzystego nie przewiduje wydawania informacji o niekaralności i/lub nie prowadzi rejestru karnego oraz oświadczenie o braku prawomocnego skazania.
   d) Wzór notatki.

Załącznik nr 1

.....

miejscowość, data

.....

…….

…….

dane Pracownika/Współpracownika,

stanowisko, funkcja

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

O ZAPOZNANIU SIĘ I ZOBOWIĄZANIU DO PRZESTRZEGANIA

„STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH”

W ……

Ja, niżej podpisany/a..... nr PESEL..... / legitymujący się paszportem nr ..... oświadczam, że zapoznałam/em się ze Standardami Ochrony Małoletnich stosowanymi w …… oraz zobowiązuję się, że będę ich przestrzegać.

.....

Podpis

Załącznik nr 2

.....

miejscowość, data

.....

…….

…….

dane Pracownika/Współpracownika,

stanowisko, funkcja

OŚWIADCZENIE O KRAJACH ZAMIESZKANIA

Ja, niżej podpisany / podpisana ..... dysponujący nr PESEL ..... / legitymujący się paszportem nr ..... oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkałem/am w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa:

1. …
2. …

Oraz jednocześnie przedkładam informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi/ informację z rejestrów karnych.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....

Podpis

Załącznik nr 3

.....

miejscowość, data

.....

…….

…….

dane Pracownika/Współpracownika,

stanowisko, funkcja

OŚWIADCZENIE O NIEKARALNOŚCI

Ja, niżej podpisany / podpisana ..... dysponujący nr PESEL ..... / legitymujący się paszportem nr ..... oświadczam, że w państwie ..... nie jest prowadzony rejestr karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego. Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w 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 oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłam/em się takich czynów zabronionych, oraz że nie nałożono na mnie 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, lub z opieką nad nimi.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Podpis

Załącznik nr 4

.....

miejscowość, data

.....

…….

dane Pracownika/Współpracownika,

stanowisko, funkcja

NOTATKA SŁUŻBOWA ZE ZDARZENIA

Data i miejsce zdarzenia:
.....

Osoby uczestniczące w zdarzeniu:

.....
.....
.....

Krótki opis sytuacji (zdarzenia):
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wnioski, ustalenia:

.....
.....
.....

Podjęte działania:

.....
.....
.....

.....
Podpis