

„Standardy ochrony osób małoletnich”

obowiązujące w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „MULTIMAX” Sobania Spółka komandytowa z siedzibą w Radomiu, ul. Kielecka 102

Preambuła

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), tj. wdrożenia standardów ochrony małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań pracodawcy o stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy młodociani i praktykanci będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracodawca w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw dzieci.

§ 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 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 § 2¹⁻² kodeksu pracy;
 - c) Praktykant – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u pracodawcy praktyczną naukę zawodu;
 - d) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu;
 - 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 – Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „MULTIMAX” Sobania Sp. komandytowa z siedzibą w Radomiu, ul. Kielecka 102, 26-600 Radom;
 - 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.

§ 2. Bezpieczna rekrutacja personelu do pracy z dziećmi

1. Pracownik Spółki wyznaczony do pracy z dziećmi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy młodocianych i praktykantów i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.

2. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do pracy z dziećmi rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającym wymagania nałożone przepisami prawa.
3. W razie potrzeby pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z dziećmi.
4. 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 Przepięstw na Tle Seksualnym z dostętem 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 przestęptw 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 przestęptwom 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.
5. 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.
6. Pozostałych pracowników pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestęptwa przeciwko dzieciom, chyba że dany pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z dziećmi.

§ 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 też dzieci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a. Popelnienia przestęptwa na jego szkodę;

- b. Przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka. Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;
 - 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 – Komplementariusz Spółki - . Kierownictwo może wyznaczyć do tego zadania inną osobę, której dane/funkcja powinny wówczas zostać zamieszczone w treści standardów ochrony małoletnich.
 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 przestępstwa¹. 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
-

nioletnich lub jednostkę Policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nioletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka nioletni 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, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego dziecka.

§ 4. Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji personelu z dziećmi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
2. 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.
3. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku dzieci bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody kierownictwa pracodawcy.
4. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie.
5. 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).
6. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
7. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
8. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
9. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), także poza zakładem pracy.
10. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.

11. Pracownik powinien unikać faworyzowania dzieci.
12. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności dzieci.
13. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu).
14. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy dzieci pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Małoletni pracujący u Pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością.
2. 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.
3. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci Internet są niedozwolone.
4. 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 u pracodawcy. Możliwe jest także zgłoszenie nieprawidłowości zgodnie z wewnętrzną procedurą zgłoszenia ochrony sygnalisty.
3. Jako osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich u pracodawcy - Koordynatora ds. ochrony małoletnich - wyznacza się Pana Andrzeja Warda – Komandytariusza Spółki, kontakt: mail: andrzej.warda@multimax.info.pl.
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.
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

przeгляд standardów w formie notatki służbowej skierowanej do kierownictwa, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści standardów.

§ 6. Zasady ochrony danych osobowych

1. Pracodawca gromadzi i przetwarza tylko te dane osobowe, które są niezbędne do celów zgłoszenia i świadczenia wsparcia małoletnim.
2. Dostęp do danych zebranych przez pracodawcę może uzyskać inny upoważniony pracownik pracodawcy, jeżeli jest to niezbędne do celów zgłoszenia i świadczenia wsparcia małoletnim.
3. Wszelkie dane i informacje uzyskane w trakcie realizacji postanowień niniejszych standardów są poufne. Każdy z pracowników przyjmujących zgłoszenie musi przestrzegać zasad poufności i dyskrecji, zarówno w odniesieniu do zgłaszającego, jak i małoletniego.
4. Dokumenty uzyskane w celu zapewnienia ochrony małoletnich, a także powstałe w trakcie realizacji postanowień niniejszych Standardów przechowywane są w niezbędnym zakresie do realizacji celów wynikających z przepisów prawa, z zachowaniem poufności i zasad ochrony danych osobowych obowiązujących w Spółce.

§ 7. 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 i/lub praktykantem.
3. Każdy z członków personelu pracodawcy zapoznaje się treścią Standardów i zobowiązuje się do ich stosowania.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1

Skrócona wersja standardów ochrony małoletnich obowiązujących w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „MULTIMAX” Sobania Spółka komandytowa

Skrócona wersja Standardów prezentuje najważniejsze z punktu widzenia osób małoletnich unormowania, które mają na celu zapobieganie jakimkolwiek formom ich krzywdzenia lub niewłaściwego traktowania w czasie pobytu osób małoletnich na terenie spółki (np. w czasie wykonywania pracy, odbywania praktyk zawodowych czy zajęć praktycznych).

Wszystkie unormowania z zakresu ochrony osób małoletnich obowiązujące w Spółce zawarte są w wersji kompletnej Standardów Ochrony Małoletnich.

1. Przebywanie osoby małoletniej na terenie Spółki wymaga wyrażenia zgody przez jego przedstawiciela ustawowego (np. rodzica);
2. Pracownik Spółki wyznaczony do wykonywania pracy lub odbywania zajęć z osobami małoletnimi powinien być zawsze obecny w czasie i miejscu przebywania tych osób i sprawować nad nimi bezpośredni nadzór;
3. Każde działanie pracowników Spółki wobec osób małoletnich powinno być motywowane ich najlepszym interesem. Osoby małoletnie powinny być traktowane z szacunkiem i cierpliwością oraz z uwzględnieniem faktu, że potrzebują odpowiedniej ilości czasu i uwagi, aby pojąć i opanować określone umiejętności lub wiedzę;
4. Pracownicy Spółki zobowiązani są nie dopuszczać do sytuacji, w której pozostają sam na sam z osobą małoletnią, przy czym jest to dopuszczalne, o ile pozostawienie osoby małoletniej samej rodziłoby zagrożenie dla jej życia lub zdrowia;
5. Interakcje między pracownikami spółki, a osobami małoletnimi powinny ograniczać się wyłącznie do relacji profesjonalnych, a komunikacja kierowana do nich powinna być dostosowana do wieku, stopnia rozwoju osoby małoletniej oraz z uwzględnieniem jej ewentualnych niepełnosprawności;
6. W sprawach dotyczących osoby małoletniej jej zdanie powinno być wysłuchane przez pracownika spółki i w razie możliwości uwzględnione;
7. Zakazane jest jakiegokolwiek krzywdzenie osoby małoletniej, w tym stosowanie wobec niej działań niedozwolonych, niezgodnych z przepisami lub nieetycznych, przykładowo bicie, popychanie, obezwładnianie, kopanie, używanie słów wulgarnych, czynienie obraźliwych uwag, gróźb, lekceważenie, szydzenie, niewłaściwy dotyk, czynienie żartów i wykonywanie gestów o podtekście seksualnym, nawiązywanie relacji seksualnych lub zmuszanie do czynności seksualnych, proponowanie alkoholu, wyrobów tytoniowych czy nielegalnych substancji, utrwalanie wizerunku lub nagrywanie osoby małoletniej dla własnych potrzeb lub wykorzystywanie przewagi nad osobą małoletnią;
8. Kontakt fizyczny z niepełnosprawną osobą małoletnią polegający na pomocy w czynnościach higienicznych, spożywaniu posiłków lub poruszaniu się jest dozwolony, o ile nie nosi znamion krzywdzenia.
9. Dozwolone jest użycie krzyku wobec osoby małoletniej jeśli wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem jej przed niebezpieczeństwem;
10. Każdy pracownik spółki powinien zwracać uwagę, czy osoba małoletnia wykonująca pracę lub odbywająca praktyki zawodowe, zajęcia praktyczne lub staż uczniowski pracuje zgodnie z

zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a w razie zauważenia niezgodności powinien natychmiast reagować;

11. W spółce wyznaczony jest Koordynator ds. Ochrony Małoletnich, do którego obowiązków należy przede wszystkim przyjmowanie zgłoszeń dotyczących krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia osób małoletnich oraz podejmowanie działań w ślad za otrzymanym zgłoszeniem lub z własnej inicjatywy;
12. Informacja o wyznaczeniu Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich wraz ze wskazaniem jego stanowiska, adresu e-mail zostanie podana w miejscu dostępnym dla osób małoletnich przybywających na terenie spółki, a także na stronie internetowej spółki;
13. Każdy pracownik spółki, który ma jakiegokolwiek podejrzenia lub informacje dotyczące krzywdzenia osoby małoletniej jest zobowiązany do natychmiastowego zgłoszenia tego Koordynatorowi ds. Ochrony Małoletnich. Koordynator ma obowiązek przyjąć zgłoszenie i podjąć stosowne działania, o ile dostarczone informacje są wystarczające;
14. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie Małoletniego jest Koordynator, zgłoszenia należy dokonać na piśmie bezpośrednio Członkowi Zarządu spółki;
15. Pracownik spółki, którego dotyczy zgłoszenie może zostać niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z osobą małoletnią do czasu wyjaśnienia sprawy;
16. Niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich przeprowadza rozmowę z osobą małoletnią i w ramach działań wyjaśniających stara się ustalić przebieg zdarzenia niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zgłoszenia;
17. W ramach działań wyjaśniających podejmowanych przez Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja osoby małoletniej z osobą, której zarzuca się popełnienie działania niedozwolonego względem tej osoby;
18. Wszelkie działania wyjaśniające podejmowane przez Koordynatora ds. Ochrony Małoletniej powinny być przeprowadzone w warunkach poufności i z ograniczeniem kręgu osób mających wiedzę o zgłoszeniu. Poufność obowiązuje również osoby zgłaszające, osoby będące świadkami zdarzenia lub mające wiedzę o nim z innych źródeł;
19. Jeśli w wyniku działań wyjaśniających podejmowanych przez Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich powstanie uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa przeciwko osobie małoletniej lub na jej szkodę, złożone może zostać zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa do właściwej miejscowo jednostki Policji lub prokuratury; jeśli w wyniku tych działań ustalone zostanie, że przedstawiciel ustawowy osoby małoletniej (np. rodzic) zaniedbuje jego potrzeby psychofizyczne lub jego rodzina jest niewydolna wychowawczo albo stosuje przemoc wobec osoby małoletniej może zostać złożone zawiadomienie do właściwego ośrodka pomocy społecznej o potrzebie pomocy rodzinie osoby małoletniej lub konieczności wszczęcia procedury Niebieskiej Karty albo skierowany wniosek do właściwego sądu rodzinnego; o przekazaniu zawiadomienia lub wniosku Koordynator ds. Ochrony Małoletnich może poinformować osobę małoletnią;
20. Zakazana jest jakakolwiek forma wzajemnego krzywdzenia się osób małoletnich lub niedozwolonych zachowań między nimi, a pracownicy spółki zobowiązani są promować wśród osób małoletnich postawy pełne szacunku, troski i wzajemnego zrozumienia;
21. W przypadku podejrzenia niedozwolonego zachowania pomiędzy osobami małoletnimi lub ich wzajemnego krzywdzenia, pracownik spółki powinien niezwłocznie uniemożliwić kontakt

pomiędzy nimi oraz poinformować ich przedstawicieli ustawowych o zaistniałym zdarzeniu, a w razie konieczności, zgłosić sprawę do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich;

22. Wobec osoby małoletniej poddanej krzywdzeniu lub niedozwolonemu działaniu Koordynator ds. Ochrony Małoletnich opracowuje indywidualny plan wsparcia, który powinien zawierać zalecenia dotyczące działań wobec osoby małoletniej, w tym przede wszystkim sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie oraz kontakty do miejsc w których Małoletni mógłby uzyskać pomoc. Plan wsparcia można opracować również wobec świadków krzywdzenia osoby małoletniej.
23. W spółce nie udostępnia się osobom małoletnim dostępu do Internetu.

Załącznik Nr 2

Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich” przyjętym w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „MULTIMAX” Sobania Sp. k. i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
Imię i nazwisko

Załącznik Nr 3

Oświadczenie o krajach zamieszkania

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa *[niepotrzebne skreślić]* /nie zamieszkiwałam/em *[niepotrzebne skreślić]* w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa *[niepotrzebne skreślić]*:

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/ oświadczenie o niekaralności *[niepotrzebne skreślić]*.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Załącznik Nr 4

Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji

.....
Miejscowość, data

Ja,,

nr PESEL/ nr paszportu*[dotyczy obcokrajowców nieposiadających nr PESEL]*,

oświadczam, że w państwie nie jest prowadzony rejestr karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego *[niepotrzebne skreślić]*.

Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w państwie/ach *[wymienić]* 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 świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Załącznik Nr 5

Karta interwencji

1. Imię i nazwisko dziecka	
2. Przyczyna interwencji (co się wydarzyło)	
3. Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu	
4. Opis podjętych działań	
5. Kontakt z opiekunami dziecka (daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)	
6. Forma podjętej interwencji np. (zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wniosek o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, inne)	
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
8. Wyniki interwencji (jeśli wiadomy)	