

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
obowiązujące w spółce pod firmą:
ERKO sp. zoo., spółka komandytowa
z siedzibą w Jonkowie
/wersja zupełna/

Preambuła

Zważywszy na fakt, że:

- 1) w spółce pod firmą: ERKO sp. zoo., spółka komandytowa, z siedzibą w Jonkowie, ul. Lipowa 4, 41-011 Jonkowo, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Olsztynie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000692932, posiadającej numer identyfikacji podatkowej NIP: 7390204693, numer identyfikacyjny REGON: 004462128, (dalej jako: „**Spółka**” lub „**Pracodawca**”) realizowane mogą być różnego rodzaju przedsięwzięcia z udziałem osób, które nie ukończyły 18 roku życia (dalej jako: „**Małoletni**”), w szczególności może to być ewentualne zatrudnianie pracowników młodocianych na zasadach wynikających Kodeksu pracy, umożliwienie uczniom odbywania w Spółce zajęć praktycznych, praktyk zawodowych, stażów uczniowskich lub wizyt edukacyjnych;
 - 2) przedsięwzięcia, o których mowa w **pkt 1) powyżej** mogą stanowić działalność, o której jest mowa w art. 22b pkt 2 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz.U. z 2024 r. poz. 560; dalej jako: „**Ustawa**”),
 - 3) celem Spółki jest zapewnienia ochrony Małoletnich, poszanowania ich praw i wolności oraz wyeliminowanie jakichkolwiek form ich krzywdzenia
- przyjęto dokument o poniższej treści:**

§1.

Postanowienia wstępne

1. Niniejszy dokument (zwany dalej jako: „**Standardy**”) stanowi jeden ze szczególnych środków ochrony Małoletnich, o których mowa w art. 1 w związku z art. 3 ust. 2 pkt 2 Ustawy.
2. Standardy mają na celu ustanowienie w Spółce zasad i procedur zapewniających, że wszelkie działania względem Małoletnich podejmowane przez Spółkę będą dla nich bezpieczne i zgodne z prawem.
3. Standardy mają zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych w Spółce lub wykonujących na jej rzecz określone czynności bez względu na podstawę prawną ich wykonywania (dalej łącznie jako: „**Pracownicy**” lub indywidualnie jako: „**Pracownik**”), mających kontakt z Małoletnimi i zaangażowanych w realizowanie przez Spółkę przedsięwzięć, uznawanych za działalność, o której mowa w art. 22b pkt 2 Ustawy.
4. Standardy stosuje się również do Małoletnich w takim zakresie w jakim poszczególne postanowienia Standardów ich dotyczą.
5. Skrócona wersja Standardów przeznaczona dla Małoletnich stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszego dokumentu.

§2.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Małoletnim a Pracownikami Spółki, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec Małoletnich

1. Pracodawca przed zatrudnieniem Pracownika, tj. przed nawiązaniem z nim stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej lub przed dopuszczeniem go do działalności w Spółce związanej z Małoletnimi jest zobowiązany uzyskać informacje, czy dana osoba, o której jest mowa powyżej, jest zamieszczona w Rejestrze Sprawców Przystępstw na tle Seksualnym (zwanym dalej jako: „**Rejestr**”), w szczególności w Rejestrze z dostępem ograniczonym oraz w Rejestrze osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Informacje o których jest mowa powyżej, Pracodawca utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych lub dokumentacji Pracownika. Kandydaci na Pracowników nie mający wykonywać w Spółce działalności związanej z Małoletnimi, nie podlegają sprawdzeniu w bazach Rejestru, chyba, że w trakcie zatrudnienia w Spółce taką działalność będą mieli zacząć realizować.
2. Osoba, o której jest mowa w **ust. 1 powyżej**, jest zobowiązana przedłożyć Pracodawcy informację 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. 1939) lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
3. Osoba, o której jest mowa w **ust. 1 powyżej**, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, jest ponadto zobowiązana przedłożyć Pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, a jeśli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, osoba ta zobowiązana jest przedłożyć informację z rejestru karnego tego państwa.

4. Osoba, o której jest mowa w **ust. 1 powyżej**, jest ponadto zobowiązana złożyć Pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Pracodawcy lub innemu organizatorowi informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeśli prawo tego państwa lub państw nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, osoba ta zobowiązana jest przedłożyć informację z rejestru karnego tego państwa. Wzór oświadczenia o krajach zamieszkania stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszego dokumentu.
5. Jeśli w państwie, z którego ma być przedłożona informacja, o której jest mowa w **ust. 3-4 powyżej**, nie jest przewidziane prawem jej sporządzenia albo nie prowadzi się w nim rejestru karnego, osoba o której mowa w **ust. 1 powyżej** zobowiązana jest złożyć Pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwu 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, że nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz, że nie ma 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. Wzór oświadczenia, o którym jest mowa powyżej stanowi **Załącznik nr 3** do niniejszego dokumentu.
6. Osoba, która jest zarejestrowana w jakimkolwiek z rejestrów wymienionych w **ust. 1-4 powyżej** lub osoba, która nie dostarczyła oświadczenia, o którym jest mowa w **ust. 4** lub **ust. 5 powyżej**, nie może być dopuszczona do kontaktów z Małoletnimi w trakcie wykonywania działalności przez Spółkę.
7. Pracodawca może przeprowadzić ponowną weryfikację Pracowników wykonujących działalność związaną z Małoletnimi, o ile ma ku temu uzasadnione powody. Weryfikacja ta odbywa się w terminie wskazanym przez Pracodawcę. W ramach weryfikacji o której mowa powyżej, Pracodawca uzyskuje informację z rejestrów wymienionych w **ust. 1 powyżej** oraz może zobowiązać ww. Pracowników do dostarczenia aktualnych informacji z rejestrów o których jest mowa w **ust. 2-4 powyżej** oraz oświadczeń, o których jest mowa w **ust. 4** lub **ust. 5 powyżej**.
8. Każdy Pracownik Spółki zobowiązany jest do zapoznania się ze Standardami, co potwierdzi podpisaniem stosownego oświadczenia, którego wzór stanowi **Załącznik nr 4** do niniejszego dokumentu.
9. Przebywanie Małoletniego na terenie Spółki wymaga wyrażenia przez jego przedstawiciela ustawowego zgody i złożenia przez niego oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Standardów. Wzór oświadczenia o którym mowa powyżej stanowi **Załącznik nr 5** do niniejszego dokumentu.
10. Pracownik wyznaczony do pracy z Małoletnimi powinien być zawsze obecny w czasie i miejscu przebywania Małoletnich i sprawować nad nimi bezpośredni nadzór. W przypadku jego nieobecności Pracodawca wyznacza niezwłocznie jego zastępcę, spełniającego wymagania przewidziane w Ustawie.
11. Każde działanie realizowane przez Pracowników wobec Małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem Małoletnich. Pracownik jest zobowiązany traktować każdego Małoletniego z szacunkiem i cierpliwością oraz akceptować, że Małoletni potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć i opanować określone umiejętności lub wiedzę.
12. Pracownicy Spółki zobowiązani są nie dopuszczać do sytuacji, w której pozostają sam na sam z Małoletnim, przy czym jest to dopuszczalne, o ile pozostawienie Małoletniego samego rodziłoby zagrożenie dla jego życia lub zdrowia.
13. Interakcje między Pracownikami a Małoletnim powinny ograniczać się wyłącznie do relacji profesjonalnych, a komunikacja kierowana do Małoletniego powinna być dostosowana do jego wieku, stopnia rozwoju oraz z uwzględnieniem ewentualnych niepełnosprawności.
14. Pracownik powinien wysłuchać zdania Małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych Pracodawcy.
15. Zakazane jest jakiegokolwiek krzywdzenie Małoletnich, w tym stosowanie wobec nich działań niedozwolonych, niezgodnych z przepisami lub nieetycznych. Krzywdzenie może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe, będące Pracownikami, członkowie rodziny Małoletniego, inne osoby będące Małoletnimi lub osoby trzecie.
16. Krzywdzenie Małoletniego może przybrać postać przemocy fizycznej (bicie, popychanie, obezwładnianie, kopanie, itd.), przemocy psychicznej (używanie słów wulgarnych, czynienie obraźliwych uwag, groźby, lekceważenie, szydzenie, obelgi, itd.), przemocy seksualnej (niewłaściwy dotyk, czynienie żartów i wykonywanie gestów o podtekście seksualnym, nawiązywanie relacji seksualnych lub zmuszanie do czynności seksualnych itd.) lub innych niedozwolonych działań, np. proponowania alkoholu, wyrobów tytoniowych czy nielegalnych substancji, utrwalanie wizerunku lub nagrywanie Małoletnich dla własnych potrzeb, wykorzystywanie przewagi nad Małoletnim.
17. Kontakt fizyczny z niepełnosprawnym Małoletnim, polegający na pomocy w czynnościach higienicznych, spożywaniu posiłków lub poruszaniu się jest dozwolony, o ile nie nosi znamion krzywdzenia.

18. Dozwolone jest użycie krzyku wobec Małoletniego, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem go przed niebezpieczeństwem.
19. Każdy Pracownik powinien zwracać uwagę, czy Małoletni wykonujący w Spółce pracę lub odbywający praktyki zawodowe, zajęcia praktyczne lub staże uczniowskie pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powinien natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
20. Spółka wyznacza Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich (dalej również jako: „Koordynator”), do którego obowiązków należy w szczególności:
 - 1) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia Małoletniego, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz ewidencjonowanie, archiwizowanie i przechowywanie Kart interwencji oraz dokumentów dotyczących danego zgłoszenia;
 - 2) podejmowanie działań w ślad za otrzymanym zgłoszeniem lub z własnej inicjatywy;
 - 3) opracowywanie planu wsparcia i udzielanie wsparcia Małoletniemu;
 - 4) formułowanie rekomendacji dla Zarządu;
 - 5) przeprowadzanie konsultacji i szkoleń dla Pracowników,
 - 6) sporządzanie projektów zawiadomień i wniosków do stosownych organów i instytucji,
 - 7) aktualizowanie treści Standardów.
21. Koordynator wyznaczany jest spośród osób Pracowników Działu HR posiadających kluczowe kompetencje do pełnienia tej funkcji, do których zalicza się w szczególności należyte umiejętności komunikacyjne, doświadczenie w pracy z dziećmi oraz ewentualnie wykształcenie pedagogiczne.
22. Koordynator podlega bezpośrednio Zarządowi. Przed wyznaczeniem Koordynatora podlega on czynnościom weryfikacyjnym, o których mowa w **ust. 1-7 powyżej**.
23. Informacja o wyznaczeniu Koordynatora wraz z podaniem jego stanowiska, adresu e-mail zostanie udostępniona przez Spółkę w miejscu dostępnym dla wszystkich pracowników Spółki oraz Małoletnich przybywających na terenie Spółki a także na stronie internetowej Spółki.

§3.

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu Małoletniego

1. Każdy Pracownik, który ma jakiegokolwiek podejrzenia lub informacje dotyczące krzywdzenia Małoletniego, jest zobowiązany do natychmiastowego zgłoszenia tego Koordynatorowi. Koordynator ma obowiązek przyjąć zgłoszenie i podjąć stosowne działania, o ile dostarczone informacje są wystarczające.
2. Zgłoszenia można dokonać pisemnie, mailowo lub ustnie.
3. Zgłoszenie powinno zawierać informacje niezbędne do wyjaśnienia sprawy, w tym w szczególności:
 - 1) datę oraz miejsce niedozwolonego zachowania noszącego znamiona krzywdzenia;
 - 2) sposób pozyskania informacji o ww. zachowaniu;
 - 3) wskazanie Małoletniego, którego dotyczyło niedozwolone zachowanie;
 - 4) wskazanie osoby podejrzewanej o niedozwolone zachowanie;
 - 5) opis sytuacji;
 - 6) informację o ewentualnych świadkach;
 - 7) imię i nazwisko zgłaszającego.
4. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie Małoletniego jest Koordynator, zgłoszenia należy dokonać na piśmie bezpośrednio Członkowi Zarządu Spółki.
5. Jeśli sam Koordynator ma podejrzenia lub informacje dotyczące krzywdzenia Małoletniego obowiązany jest z własnej inicjatywy podjąć działania i udokumentować je sporządzoną własnoręcznie notatką służbową, zawierającą informacje o których jest mowa w **ust. 3 powyżej**.
6. Pracownik, którego dotyczy zgłoszenie może zostać niezwłocznie odsunięty przez Pracodawcę od wszelkiej działalności związanej z Małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy, jeśli okoliczności przedstawione w zgłoszeniu przemawiają za koniecznością takiego odsunięcia.
7. Jeżeli zgłoszenie nie zawiera wszystkich informacji, o których jest mowa w **ust. 3 powyżej**, Koordynator jest obowiązany podjąć działania w celu uzupełnienia brakujących informacji. Brak imienia i nazwiska zgłaszającego nie stoi na przeszkodzie podjęciu przez Koordynatora niezbędnych działań, o ile pozostałe informacje są wystarczające.
8. Nie jest dopuszczalne dokonywanie zgłoszeń w złej wierze. W przypadku gdy zgłoszenie było pozbawione jakichkolwiek podstaw, wobec osoby zgłaszającej Pracodawca może wyciągnąć konsekwencje prawne w postaci pociągnięcia do odpowiedzialności porządkowej lub rozwiązania umowy o pracę lub innego stosunku prawnego łączącej danego Pracownika ze Spółką.
9. Niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, Koordynator:
 - 1) uwzględnia zgłoszenie w tzw. rejestrze zgłoszeń nadając mu kolejny numer porządkowy;
 - 2) przeprowadza rozmowę z Małoletnim i stara się ustalić przebieg zdarzenia;

- 3) przeprowadza rozmowę z osobą, której zarzuca się działanie niedozwolone względem Małoletniego;
 - 4) przeprowadza rozmowę z osobami, które mogą posiadać informacje o zdarzeniu;
 - 5) dokonuje samodzielnej oceny zgromadzonych informacji i dowodów;
 - 6) przekłada stosowne rekomendacje do Zarządu Spółki co do dalszych działań wraz z ich uzasadnieniem.
10. Pracownicy zobowiązani są do udostępnienia Koordynatorowi na jego żądanie wszelkich informacji i dokumentacji dotyczących zgłoszenia.
 11. Na podstawie otrzymanego zgłoszenia oraz po zakończeniu działań, o których jest mowa w **ust. 9 powyżej**, Koordynator sporządza tzw. Kartę interwencji według wzoru stanowiącego **Załącznik nr 6** do niniejszego dokumentu. Koordynator powinien uzupełnić Kartę interwencji niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.
 12. Uzupełnioną i podpisaną przez Koordynatora Kartę interwencji należy przedłożyć Zarządowi Spółki w terminie o którym jest mowa w **ust. 11 powyżej**.
 13. Zarząd Spółki po przeanalizowaniu Karty interwencji podejmuje stosowne działania, biorąc pod uwagę rekomendacje Koordynatora.
 14. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa Małoletniego zgłosił Koordynatorowi przedstawiciel ustawowy Małoletniego, a podejrzenie to nie zostało w toku działań o których jest mowa w **ust. 9 powyżej** potwierdzone, Koordynator po uzyskaniu akceptacji Zarządu Spółki, poinformuje o tym zgłaszającego przedstawiciela ustawowego.
 15. W ramach działań, o których jest mowa w **ust. 9 powyżej**, niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja Małoletniego z osobą, której zarzuca się popełnienie działania niedozwolonego względem tego Małoletniego.
 16. Wszelkie działania podejmowane przez Koordynatora w ślad za otrzymanym zgłoszeniem powinny być przeprowadzone z 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.
 17. Rejestr zgłoszeń, Karty interwencji oraz dołączone do nich dokumenty przechowywane są przez Koordynatora w zamkniętym, dedykowanym do tego celu miejscu, dostępnym wyłącznie dla osób upoważnionych, tj. dla Koordynatora oraz Członków Zarządu Spółki.
 18. Dokumentacja, o której jest mowa powyżej, przechowywana jest przez okres 10 lat od dnia dokonania ostatniego wpisu w Rejestrze zgłoszeń. Po upływie tego okresu, dokumentacja podlegać będzie zniszczeniu w sposób uniemożliwiający identyfikację osób, których dotyczy.
 19. Osoby mające dostęp do dokumentacji, o której jest mowa w **ust. 18 powyżej**, zobowiązane są do zachowania poufności i ochrony danych osobowych w nich zawartych.

§4.

Procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz wszczynanie procedury „Niebieskiej Karty”

1. Jeśli w wyniku działań, o których jest mowa w **§3 ust. 9 powyżej**, po stronie Koordynatora powstanie uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa przeciwko Małoletniemu lub na jego szkodę, opracowuje on projekt zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa i przedkłada go Zarządowi Spółki wraz z rekomendacją co do jego złożenia. W razie decyzji Zarządu Spółki o złożeniu ww. zawiadomienia, jest ono przekazywane do właściwej miejscowo jednostki Policji lub prokuratury. Dalsze postępowanie prowadzone jest według właściwych przepisów prawa.
2. Jeśli w wyniku działań, o których jest mowa w **§3 ust. 9 powyżej**, Koordynator ustalił, że przedstawiciel ustawowy Małoletniego zaniedbuje jego potrzeby psychofizyczne lub jego rodzina jest niewydolna wychowawczo albo stosuje przemoc wobec Małoletniego, opracowuje projekt zawiadomienia do właściwego ośrodka pomocy społecznej o potrzebie pomocy rodzinie Małoletniego, konieczności wszczęcia procedury Niebieskiej Karty albo skierowania stosownego wniosku do sądu rodzinnego i przedkłada go Zarządowi Spółki wraz z rekomendacją co do jego złożenia. W razie decyzji Zarządu Spółki o złożeniu ww. zawiadomienia, jest ono przekazywane do właściwego miejscowo ośrodka pomocy społecznej. Dalsze postępowanie prowadzone jest według właściwych przepisów prawa.
3. W sytuacji, o której jest mowa w **ust. 1** lub **ust. 2 powyżej** należy zadbać o należyte zabezpieczenie dowodów skrzywdzenia Małoletniego lub popełnienia ewentualnego przestępstwa i przekazanie ich wraz z zawiadomieniem, o których jest mowa w **ust. 1** lub **ust. 2 powyżej**.
4. O przekazaniu zawiadomienia do właściwych instytucji, o których jest mowa w **ust. 1** lub **2 powyżej**, Koordynator – za zgodą Zarządu Spółki – informuje Małoletniego oraz osobę dokonującą danego zgłoszenia.

§5.

Zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie Pracowników do stosowania Standardów, zasady przygotowania Pracowników do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie Pracowników do stosowania Standardów jest Koordynator.
2. W celu przygotowania Pracowników do stosowania Standardów Koordynator przekaze Pracownikom skróconą informację na temat standardów ochrony małoletnich zawierającą najważniejsze elementy związane ze stosowaniem Standardów. Skrócona wersja może zostać przesłana Pracownikom poprzez Intranet lub rozdawane w formie papierowej.
3. Koordynator może również przeprowadzić szkolenie dla Pracowników dotyczące stosowania Standardów oraz zasad ich wdrożenia po uzgodnieniu zakresu i terminu szkolenia z Zarządem Spółki. Fakt przeprowadzenia szkolenia będzie dokumentowany w formie pisemnej poprzez sporządzenie protokołu podpisanego przez Koordynatora, zawierającego informacje o dacie jego przeprowadzenia oraz jego uczestnikach.
4. Koordynator wspólnie z Działem HR Pracodawcy koordynuje gromadzenie i przechowywanie oświadczeń, o których jest mowa w **§2 ust. 8 i 9 powyżej**.

§6.

Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między Małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone

1. Zakazana jest jakakolwiek formy wzajemnego krzywdzenia się Małoletnich lub niedozwolonego zachowania pomiędzy Małoletnimi, o których jest mowa w **§2 ust. 15-16 powyżej**.
2. Pracownicy zobowiązani są promować wśród Małoletnich postawy pełne szacunku, troski i wzajemnego zrozumienia.
3. W przypadku podejrzenia niedozwolonego zachowania pomiędzy Małoletnimi lub ich wzajemnego krzywdzenia, Pracownik zapewniający nadzór nad Małoletnimi powinien niezwłocznie uniemożliwić kontakt pomiędzy nimi oraz poinformować ich przedstawicieli ustawowych o zaistniałym zdarzeniu, a w razie konieczności, zgłosić sprawę do Koordynatora, który w zależności od okoliczności może podjąć działania, o których jest mowa w **§3 ust. 9 i n. powyżej**.

§7.

Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet

1. W Spółce nie udostępnia się Małoletnim dostępu do Internetu.
2. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób Małoletni korzystają z Internetu na własnych urządzeniach.

§8.

Zasady ustalania planu wsparcia Małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

1. Wobec Małoletniego poddanego krzywdzeniu Koordynator opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb Małoletniego oraz możliwości Pracodawcy.
2. Plan, o którym jest mowa powyżej, powinien zawierać zalecenia dotyczące działań wobec Małoletniego, w tym przede wszystkim sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie oraz kontakty do miejsc w których Małoletni mógłby uzyskać pomoc, najbardziej adekwatną do jego sytuacji.
3. Plan wsparcia powinien być opracowany wspólnie z przedstawicielami ustawowymi Małoletniego i Małoletnim. Jeśli osobą krzywdzącą lub podejrzewaną o krzywdzenie Małoletniego jest przedstawiciel ustawowy, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym przedstawicielem ustawowym Małoletniego.
4. Plan wsparcia, o którym jest mowa powyżej, można opracować również wobec świadków krzywdzenia Małoletniego.

§9.

Postanowienia końcowe

1. W celu zapewnienia zgodności Standardów z aktualnymi potrzebami oraz obowiązującymi przepisami prawa Koordynator będzie dokonywał oceny postanowień wynikających ze Standardów co najmniej raz na dwa lata. Wnioski z przeprowadzonej oceny będą dokumentowane przez Koordynatora w formie elektronicznej. Jeśli w wyniku dokonanej oceny ustalona zostanie przez Koordynatora potrzeba dokonania aktualizacji treści Standardów, Koordynator przygotowuje projekt aktualizacji i przedkłada go do akceptacji Zarządowi Spółki.
2. Standardy - zarówno w wersji pełnej jak i skróconej – zostaną opublikowane na stronie internetowej Spółki w zakładce „dokumenty” oraz w systemie e-pracownik. Zmiany Standardów dokonane w wyniku aktualizacji jej postanowień podlegają ogłoszeniu w powyższy sposób.
3. Standardy obowiązują w Spółce od dnia 14 października 2024 r.

Załączniki:

- 1) Standardy Ochrony Małoletnich – wersja skrócona;
- 2) Oświadczenie o krajach zamieszkania;
- 3) Oświadczenie o niekaralności;
- 4) Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich;
- 5) Oświadczenie przedstawiciela ustawowego Małoletniego;
- 6) Karta interwencji.

Standardy Ochrony Małoletnich
w spółce pod firmą: ERKO sp. z o.o. sp.k.. z siedzibą w Jonkowie
/wersja skrócona/

Skrócona wersja dokumentu pod nazwą: Standardy Ochrony Małoletnich przeznaczona jest przede wszystkim dla osób małoletnich czyli osób, które nie ukończyły 18 roku życia.

Prezentuje on 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 ERKO. (np. w czasie wykonywania pracy, odbywania praktyk zawodowych czy zajęć praktycznych).

Wszystkie unormowania z zakresu ochrony osób małoletnich obowiązujące w spółce ERKO. zawarte są w wersji pełnej Standardów Ochrony Małoletnich.

1. Przebywanie osoby małoletniej na terenie spółki ERKO wymaga wyrażenia zgody przez jego przedstawiciela ustawowego (np. rodzica);
2. Pracownik spółki ERKO 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 ERKO 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 ERKO 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 ERKO 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 ERKO 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 osoby małoletniej;
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 ERKO 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 ERKO 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 ERKO, a także na stronie internetowej spółki ERKO;

13. Każdy pracownik spółki ERKO., 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 działanie, o ile dostarczone informacje są wystarczające;
14. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie Małoletniego jest Koordynator, zgłoszenia należy dokonać na piśmie bezpośrednio Członkowi Zarządu spółki ERKO;
15. Pracownik spółki ERKO, 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 ERKO 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 ERKO 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 podejrzanych 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 ERKO nie udostępnia się osobom małoletnim dostępu do Internetu.
24. Standardy Ochrony Małoletnich obowiązują w spółce ERKO od dnia 14 października 2024 r.

_____, dnia _____ r.

Oświadczenie o krajach zamieszkania

Ja, niżej podpisana/y _____ oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat poprzedzających złożenie niniejszego oświadczenia*:

- zamieszkałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo mojego obywatelstwa:

- nie zamieszkiwałam/em w innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

(podpis)

* *zaznaczyć właściwe*

_____, dnia _____ r.

Oświadczenie o niekaralności

Ja niżej podpisana/ny _____ oświadczam, że prawo _____, tj. państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której jest mowa w art. 21 ust. 4-6 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560) nie przewiduje jej sporządzenia lub w państwie tym nie prowadzi się rejestru karnego.

Ponadto oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/ny w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. 2023 r. poz. 1939) oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła/łem się takich czynów zabronionych, oraz nie ma wobec 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.

(podpis)

_____, dnia _____ r.

Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich

Ja, niżej podpisana/y _____ oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „**Standardy ochrony małoletnich**” przyjętym w spółce pod firmą: ERKO sp. zoo sp.k. i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

podpis

_____, dnia _____ r.

Oświadczenie przedstawiciela ustawowego Małoletniego

Ja, niżej podpisana/y, będąc rodzicem/opiekunem prawnym* _____ (dalej jako: „**Małoletni**”) oświadczam, że wyrażam zgodę na pobyt Małoletniego na terenie spółki ERKO sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w Jonkowie, zakład w _____ (dalej jako: „**Spółka**”).

Ponadto oświadczam, że zapoznałem się z treścią przyjętego w Spółce dokumentu pod nazwą: Standardy Ochrony Małoletnich.

**należy zaznaczyć właściwe*

Podpis

Karta interwencji

	Imię i nazwisko Małoletniego	
	Przyczyna interwencji	
	Osoba zawiadamiająca	
	Opis podjętych działań	
	Plan wsparcia (jeśli dotyczy)	
	Kontakt z przedstawicielem ustawowym Małoletniego	
	Dane dotyczące interwencji zewnętrznej (nazwa i adres organu, do którego zgłoszono interwencję, data, forma interwencji)	
	Wyniki interwencji zewnętrznej	
	Rekomendacje dla Pracodawcy	

Data i podpis Koordynatora