

Załącznik do Zarządzenia nr 5/2025 z dnia 13.02.2025 r.

**STANDARDY
OCHRONY MAŁOLETNICH
OBOWIĄZUJĄCE
W PRZEDSIĘBIORSTWIE WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI
SP. Z O.O. Z SIEDZIBĄ W KONINIE**

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Standardy ochrony małoletnich, wprowadzone w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. z siedzibą w Koninie dotyczą działalności prowadzonej przez Spółkę w której uczestniczą małoletni.
2. Ilekroć w niniejszym dokumencie mowa będzie o:
 - a) **Standardach** – należy rozumieć przez to niniejszy dokument – „Standardy Ochrony Małoletnich obowiązujące w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. z siedzibą w Koninie”;
 - b) **Spółce** – należy rozumieć przez to Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Koninie;
 - c) **Prezesa Zarządu** – należy rozumieć przez to Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o. z siedzibą w Koninie;
 - d) **pracownika** – należy rozumieć przez to pełnoletnią osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy, niezależnie od wymiaru czasu pracy; osobę współpracującą 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) **opiekunie** – należy rozumieć przez to rodziców, a także innych 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 psychiczna,
 - wykorzystywanie seksualne,
 - zaniedbywanie małoletniego,
 - h) **uczestniku** – należy rozumieć przez to małoletnich uczestniczących w warsztatach edukacyjnych, akcjach ekologicznych, dniach otwartych, akcjach informacyjno-promocyjnych, wycieczkach lub innych działaniach skierowanych do małoletnich organizowanych przez Spółkę.
3. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona małoletnich – uczestników przedsięwzięć edukacyjnych organizowanych przez Spółkę (w tym w celu 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 zapisów Standardów;
 - c) monitorowanie realizacji Standardów;
 - d) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów;
 - e) aktualizację zapisów Standardów;
 - f) prowadzenie rejestr interwencji i zgłoszeń.
 9. Pracownik odpowiedzialny za wdrożenie i monitorowanie standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania ma w szczególności kompetencję do:
 - a) opracowania zmian w obowiązujących Standardach i przedkładania ich do zatwierdzenia Prezesowi Zarządu;
 - b) prowadzenia rejestru interwencji;
 - c) przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia.

ROZDZIAŁ 2

SPOSÓB DOKUMENTOWANIA WYPEŁNIANIA OBOWIĄZKU KONTROLI PRACOWNIKÓW PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY Z MAŁOLETNIAMI

1. Przed dopuszczeniem zatrudnionego pracownika w oparciu o stosunek pracy, umowę cywilnoprawną, umowę stażową, wolontariacką lub umowę o praktyki do działalności związanej z edukacją małoletnich lub innych działań skierowanych do 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 składaniu 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 składaniu 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 Finansowo - Księgowy.
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 do działalności związanej z edukacją małoletnich w ramach działań organizowanych przez Spółkę.
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.
14. Informacje, o korzystaniu z usług firm zewnętrznych przy organizacji warsztatów edukacyjnych, akcji ekologicznych, dni otwartych, akcji informacyjno-promocyjnych, wycieczek lub innych działań skierowanych do małoletnich organizowanych przez Spółkę - należy przekazać do Działu Finansowo- Księgowego co najmniej 30 dni przed planowanym wydarzeniem oraz przed zawarciem umowy z usługodawcą. Do niniejszej informacji załącza się informacje i dokumenty wymienione w pkt 13.

ROZDZIAŁ 3

ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIAMI A PERSONELEM SPÓŁKI, A W SZCZEGÓLNOŚCI ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE WOBEC MAŁOLETNIICH

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 wskazanych 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 małoletnich przebywających na terenie Spółki w ramach wycieczki poznawczej odbywają się w grupach, w obecności wychowawcy/ opiekuna/nauczyciela lub rodzica. Pracownicy Spółki nie przebywają z małoletnimi (uczestniczącymi w tych zajęciach) 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 jakiegokolwiek formy krzywdzenia, w tym stosowanie kar fizycznych, wykorzystywanie relacji władzy lub przewagi fizycznej albo emocjonalnej (zastraszanie, przymuszanie, groźby)
 - b) nawiązywanie z małoletnim jakiegokolwiek 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 (za wyjątkiem potrzeby pilnego ostrzeżenia przed niebezpieczeństwem), krzyczenie na małoletnich, wywoływanie u nich lęku;
 - f) ujawnianie informacji wrażliwych (wizerunku, informacji o sytuacji rodzinnej, medycznej, prawnej itp.) dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich;
 - g) zachowywanie się w obecności małoletnich 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 małoletnimi kontaktu fizycznego innego niż przewidziany i wymagany w scenariuszu zajęć edukacyjnych, naruszającego nietykalność fizyczną małoletnich, w szczególności dotykanie dzieci w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany. Ewentualny kontakt fizyczny z małoletnim winien uwzględniać jego wiek, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, 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 opiekunów prawnych. Fotografowanie lub nagrywanie małoletnich w celach prywatnych jest w każdym przypadku 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 zostawiania z małoletnim sam na sam. W przypadku potrzeby odbycia rozmowy z małoletnim na osobności pracownik w pierwszej kolejności powinien zapewnić dodatkowo obecność w pomieszczeniu innej osoby dorosłej. 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 świadek zdarzenia zobligowany jest do interwencji, w szczególności poprzez:
 - a) zadbanie 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. Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, przeprowadza rozmowę z małoletnim i jego opiekunem w celu poinformowania o zaistniałej sytuacji oraz o ewentualnej możliwości udzielenia wsparcia dla małoletniego przez Spółkę.
4. W stosunku do osoby, która skrzywdziła małoletniego podejmowane są działania wynikające z obowiązujących przepisów prawa, w tym z Kodeksu pracy, jeżeli taką osobą jest pracownik Spółki. W przypadku skrzywdzenia małoletniego, Prezes Zarządu odpowiedzialny jest za:
 - a) składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego.
 - b) składanie zawiadomień do Sądu Opiekuńczego o wgląd w sytuację małoletniego.
5. Pracownik, który w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powziął informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, jest zobowiązany do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym osobom i instytucjom zgodnie z ust. 1.

6. Pracownik sporządzający notatkę ze zdarzenia ponosi odpowiedzialność za odpowiednie jej przechowywanie, by nie została naruszona poufność informacji zawartych w dokumencie oraz za dostarczenie jej do Działu Finansowo-Księgowego.
7. Notatki ze zdarzeń przechowywane są w Dziale Finansowo - Księgowym którego pracownicy zobowiązani są do zachowania poufności informacji w nich zawartych oraz odpowiedzialni za odpowiednie zabezpieczenie przed dostępem do jej treści osób nieupoważnionych.
8. Niniejsze Standardy są dokumentem wewnętrznym, przyjętym przez władze Spółki. Każdy pracownik Spółki, małoletni oraz ich opiekunowie mają dostęp do treści Standardów na żądanie.
9. Dokument Standardów jest dostępny w wersji pełnej na stronie internetowej Spółki (www.pwik-konin.com.pl) oraz w wersji pełnej oraz skróconej w miejscu ogłoszeń na terenie Spółki. Wersja skrócona zawiera informacje istotne dla małoletnich i jest przeznaczona dla małoletnich.

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. 1802 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 wchodzi w życie z dniem 13 lutego 2025r.
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;
 - e) wzór listy pracowników delegowanych do realizacji zadań, o których mowa w § 2 ust. 1;
 - f) zgoda pracownika na weryfikację,
 - g) wersja skrócona Standardów przeznaczona dla małoletnich.

Załącznik nr 1 do „Standardów Ochrony Małoletnich”

.....
miejsowość, data

.....
.....
.....
*dane Pracownika/Współpracownika,
stanowisko, funkcja*

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ I ZOBOWIĄZANIU DO PRZESTRZEGANIA
„STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNIICH
W PRZEDSIĘBIORSTWIE WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI SP. Z O.O. Z SIEDZIBĄ W
KONINIE”**

Ja, _____ niżej _____ podpisany/a..... nr
PESEL..... oświadczam, że zapoznałam/em się ze Standardami
Ochrony Małoletnich stosowanymi w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z
siedzibą w Koninie oraz zobowiązuję się, że będę ich przestrzegać.

.....
Podpis

Załącznik nr 2 do „Standardów Ochrony Małoletnich”

.....
miejsowość, 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

.....
miejsowość, 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 do „Standardów Ochrony Małoletnich”

.....
miejsowość, 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

Załącznik nr 5 do „Standardów Ochrony Małoletnich”

LISTA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH Z

(nazwa komórki organizacyjnej)

do realizacji zadań, związanych z organizacją warsztatów edukacyjnych, akcji ekologicznych, dni otwartych, akcji informacyjno-promocyjnych, wycieczek lub innych działań skierowanych do małoletnich organizowanych przez Spółkę:

1.....

2.....

3.....

.....

Podpis kierownika komórki organizacyjnej

Załącznik nr 6 do „Standardów Ochrony Małoletnich”

.....
miejsowość, data.....
.....
.....
*dane Pracownika,
stanowisko, funkcja***ZGODA PRACOWNIKA NA WERYFIKACJĘ PRZEZ PRACODAWCĘ**

Ja, niżej podpisany/a.....nr PESEL.....
wyrażam **zgode na weryfikację mojej osoby przez pracodawcę** 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 oraz uzyskanie przez pracodawcę **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.

.....
Podpis pracownika

**„STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W PRZEDSIĘBIORSTWIE WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI SP. Z O.O. Z SIEDZIBĄ
W KONINIE”
(wersja skrócona przeznaczona dla małoletnich)**

**Podczas prowadzonych przez Pracowników naszej firmy działań chcemy Abyś czuł się
dobrze i bezpiecznie.**

- Osoby, które kontaktują się z Tobą podczas wykonywania swojej pracy, powinny zachowywać się grzecznie i z poszanowaniem Twoich potrzeb.
- Jeśli doświadczysz sytuacji, w której ktoś Cię skrzywdzi, upokorzy lub będzie Ci przykro zgłoś to do swojego rodzica/opiekuna.
- Pracownikom nie wolno stosować w stosunku do Ciebie przemocy - nie wolno Cię bić, szturchać, popychać ani dotykać Cię w jakikolwiek inny sposób, którego nie chcesz.
- Pracownikom nie wolno na Ciebie krzyczeć.
- Masz prawo do prywatności. Pracownikom nie wolno przekazywać informacji o Tobie innym dorosłym ani dzieciom, z wyjątkiem Twoich rodziców lub opiekunów.
- Dbamy o Twoją prywatność, dlatego jeśli nie chcesz być na zdjęciach, **masz prawo powiedzieć NIE.**
- Pracownikom nie wolno zachowywać się w Twojej obecności niewłaściwie, używać wulgarnych słów, gestów lub żartów, obrażać kogokolwiek, nawiązywać w wypowiedziach do Twojej atrakcyjności, używać przemocy.
- Pracownikom nie wolno nawiązywać z Tobą jakichkolwiek relacji romantycznych, ani składać Ci propozycji o nieakceptowalnym przez Ciebie charakterze.
- Pracownikom nie wolno proponować Ci alkoholu, papierosów ani nielegalnych substancji.
- Pracownikom nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od Ciebie.
- Masz prawo być traktowany tak samo jak wszystkie inne dzieci. Pracownicy nie powinni nikogo faworyzować.
- Pracownicy mogą się z Tobą kontaktować wyłącznie w czasie pracy i w związku z ich pracą.
- Pracownikom nie wolno zapraszać Cię do ich miejsca zamieszkania, spotykać się z Tobą poza jego godzinami pracy ani kontaktować się z Tobą w mediach społecznościowych lub przez prywatny telefon.
- Podczas korzystania z Internetu, bądź ostrożny.

Jeśli coś złego dzieje się u Ciebie (lub w Twojej rodzinie, otoczeniu) albo po prostu potrzebujesz z kimś porozmawiać, możesz zadzwonić pod te numery:

- **116 111- Ogólnopolski telefon zaufania dla dzieci i młodzieży**
- **800 12 12 12 - Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka**