

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W „TIM” SPÓŁKA AKCYJNA

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego wdrożenia standardów ochrony małoletnich, wynikającego z art. 22b ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań „TIM” S.A. o stworzenie miejsca, w którym pracownicy młodociani będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracownicy „TIM” S.A. zobowiązani są do realizacji wyżej wymienionych celów zgodnie ze swoimi kompetencjami, obowiązującym prawem oraz przepisami wewnętrznymi „TIM” S.A.

§ 1.

Definicje

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) **małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
 - b) **pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi** – opiekun wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego albo osoba zatrudniona przez pracodawcę, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy,
 - c) **pracownik** – każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta, z wyłączeniem małoletniego,
 - d) **pracodawca** – spółka „TIM” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsko-Białej (43-382) przy ul. T. Regera 111, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000048579, posługująca się numerem identyfikacji podatkowej (NIP): 5470086898,
 - e) **miejsce pracy małoletniego** – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez małoletniego u pracodawcy,
 - f) **krzywdzenie małoletniego** – każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju. Formy krzywdzenia zostały uszczegółowione w §3,
 - g) **standardy ochrony małoletnich / SOM** – niniejszy dokument;
 - h) **osoba odpowiedzialna** - wyznaczony przez pracodawcę pracownik sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u pracodawcy standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością, jak również odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach

zagrożających małoletniemu, podejmowanie interwencji przed organami i instytucjami, udzielanie wsparcia małoletniemu; osoba, o której mowa w § 3 lit. A ust. 4 SOM.

2. Pracodawca przyjmuje niniejszy dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania małoletnim opieki, pomocy, jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o którym mowa w art. 192 Kodeksu pracy.
3. Pracodawca w zakresie ochrony małoletnich współpracuje ze szkołami, których małoletni są uczniami.
4. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z poniżej wskazanymi podmiotami, właściwymi według siedziby pracodawcy:
 - a. placówkami ochrony zdrowia,
 - b. ośrodkami pomocy społecznej,
 - c. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi,
 - d. powiatowymi centrami pomocy rodzinie,
 - e. Policją,
 - f. sądami rejonowymi.
5. Pracodawca informuje małoletnich o prawie uzyskania pomocy ze strony:
 - a. Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - b. Rzecznika Praw Dziecka.
6. Równocześni małoletni mają prawo skorzystania z pomocy oferowanej pod numerami telefonu:
 - a. +48 800 12 12 12 - Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka,
 - b. 116 111 - Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży.

§ 2.

Bezpieczna rekrutacja personelu do pracy z małoletnimi

1. Pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi jest obecny w czasie i miejscu pracy małoletniego i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
2. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającemu odpowiednie wymagania.
3. W razie potrzeby pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z małoletnimi.
4. Pracodawca zatrudniając lub wyznaczając pracownika do pracy z małoletnimi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
 - a. Sprawdza, czy dane pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym z dostępnym 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 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, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny

zabronione określone w przepisach prawa obcego [*dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa*].

- c. Jeżeli pracownik posiada obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska – pobiera od pracownika informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
 - d. Pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszego dokumentu, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - e. Pobiera od pracownika informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w pkt d.
 - f. W przypadku, gdy kraj o którym mowa w pkt d. nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji - pobiera od tej osoby oświadczenie o niekaralności, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
5. Weryfikacja niekaralności pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi ma miejsce przed skierowaniem go do pracy z małoletnimi.

§ 3.

Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie małoletnich może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu pracodawcy, członkowie rodziny małoletnich, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia małoletniego mogą być także inni małoletni, zarówno zatrudnieni u pracodawcy, odbywający u niego praktyki, jak też małoletni, z którymi małoletni ma kontakt poza miejscem pracy.
3. Krzywdzenie małoletniego może przyjąć formę:
 - a. popełnienia przestępstwa na jego szkodę¹;
 - b. przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy małoletniego². Małoletni jest pokrzywdzony przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a sam jej bezpośrednio nie doznaje;

¹ W przypadku popełnienia przestępstwa lub wykroczenia przez osobę poniżej 17 roku życia, tj. poniżej wieku odpowiedzialności karnej, stosuje się wobec takiej osoby odpowiedzialność wynikającą z ustawy z 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 978), a popełniony czyn określa się mianem „czynu karalnego”.

²Art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r. poz. 424 ze zm.), pod pojęciem osoby stosującej przemoc domową - należy przez to rozumieć pełnoletniego, który dopuszcza się przemocy domowej wobec osób, o których mowa w pkt 2.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy:

"osoba doznająca przemocy domowej - należy przez to rozumieć:

a) małżonka, także w przypadku gdy małżeństwo ustało lub zostało unieważnione, oraz jego wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

b) wstępnych i zstępnych oraz ich małżonków,

- c. zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie małoletniego;
 - d. innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Zarząd pracodawcy ustala osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń w przedmiocie podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego i prowadzenie interwencji w tym przedmiocie. Lista osób odpowiedzialnych oraz ich dane kontaktowe znajdują się w załączniku nr 1 do niniejszego dokumentu.
5. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia małoletnich, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej zgłoszenie osobom odpowiedzialnym zaobserwowanego problemu, bądź poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu małoletniego bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa³. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, Zarząd pracodawcy powinien być poinformowany o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura itp.).
6. Osoba zgłaszająca zdarzenia może dokonać zgłoszenia w następujący sposób:
 - 1) osobiście do osób odpowiedzialnych,
 - 2) telefonicznie do osób odpowiedzialnych,
 - 3) na adres e-mail do osób odpowiedzialnych.
7. Dokumentacja w zakresie ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego jest prowadzona oraz przechowywana przez osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń do czasu zakończenia sprawy. Ręczona dokumentacja powinna być szczególnie chroniona przed dostępem osób nieuprawnionych.
8. Osoby odpowiedzialne informują Zarząd pracodawcy oraz rodziców (opiekunów prawnych) małoletniego o stwierdzeniu podejrzenia krzywdzenia małoletniego.

B. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego osoby odpowiedzialne lub osoba wyznaczona przez Zarząd pracodawcy, sporządza pisemne

c) rodzeństwo oraz ich wstępnych, zstępnych i ich małżonków,

d) osobę pozostającą w stosunku przysposobienia i jej małżonka oraz ich wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

e) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości we wspólnym pożyciu oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

f) osobę wspólnie zamieszkującą i gospodarującą oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

g) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości w trwałej relacji uczuciowej lub fizycznej niezależnie od wspólnego zamieszkiwania i gospodarowania,

h) małoletniego

- wobec których jest stosowana przemoc domowa.

³ Art. 240 Kodeksu karnego nakłada obowiązek powiadomienia prokuratora lub policji na każdego, kto ma wiarygodną wiadomość o karalnym przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu m.in. tych czynów: zabójstwo (art. 148 k.k.), spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.), zgwałcenia małoletniego poniżej 15 r. ż., zbiorowe, „kazirodcze” lub zgwałcenie ze szczególnym okrucieństwem (art. 197 § 3 lub § 4 k.k.), seksualne wykorzystanie niepełnoletniości lub bezradności (art. 198 k.k.), seksualne wykorzystanie małoletniego poniżej 15 (art. 200 k.k.). Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przesyła 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 przesać 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 małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego osoby odpowiedzialne lub osoba wyznaczona przez Zarząd pracodawcy, pisemnie informuje szkołę małoletniego o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
3. W przypadku gdy doszło do krzywdzenia małoletniego niebędącego przestępstwem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) Zarząd pracodawcy, po uzyskaniu informacji o zaistniałej sytuacji, przeprowadza rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy może podjąć inne przewidziane prawem czynności.

C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę małoletniego lub dokonanie innej formy krzywdzenia (np. prześladowanie w Internecie) osoby odpowiedzialne lub osoba wyznaczona przez Zarząd pracodawcy, informuje właściwy sąd rodzinny lub jednostkę Policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka nieletni dokonujący krzywdzenia, wówczas należy przesać 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. Osoby odpowiedzialne sporządzają plan pomocy małoletniemu. Plan pomocy małoletniemu powinien zawierać wskazania dotyczące: podjęcia przez pracodawcę działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej instytucji, np. Policji, szkole, MOPS; wsparcia, jakie zakład pracy oferuje małoletniemu; skierowanie małoletniego do specjalistycznej placówki pomocy małoletniemu, jeżeli istnieje taka potrzeba.
2. Po ujawnieniu krzywdzenia małoletniego, osoby odpowiedzialne organizują spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia oraz przedstawia plan pomocy małoletniemu.

E. Rejestr interwencji

1. Pracodawca prowadzi rejestr interwencji.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji, która stanowi załącznik nr 4 do niniejszego dokumentu. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego małoletniego.

§ 4.

Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem małoletnich.
2. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że małoletni potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego małoletniego.
3. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku małoletniego bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody Zarządu 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 małoletnich 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. W zakładzie pracy niedopuszczalne jest zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie, obrażanie małoletniego.
7. Zwracanie się do małoletniego w formie podniesionego tonu głosu dopuszczalne jest wyłącznie w sytuacji wynikającej z zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego lub innych osób.
8. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
9. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
10. Pracownikowi nie wolno proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych i substancji niedozwolonych, także poza zakładem pracy, jak również nie wolno używać ich w obecności małoletnich.
11. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
12. Pracownik powinien unikać faworyzowania małoletnich.
13. Niedopuszczalne jest zachowanie mogące sugerować innym istnienie zależności wobec małoletniego lub rodziców/opiekunów małoletniego mogących prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.
14. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności małoletnich.
15. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną).
16. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy małoletni 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, szacunkiem i kulturą osobistą.
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. Małoletni jest zobowiązany do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek, ich prawa do własnego zdania, popełniania błędów, do własnych poglądów, wyglądu i zachowania – w ramach społecznie przyjętych norm i wartości.
4. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w Internecie są niedozwolone.
5. Jeżeli małoletni jest świadkiem stosowania przez innego małoletniego jakiegokolwiek formy agresji lub przemocy, ma obowiązek reagowania na nią, np. poprzez pomoc ofierze oraz szukanie pomocy u osoby dorosłej.
6. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

§ 5.

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

1. Małoletni korzystają z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet, będących własnością pracodawcy, wyłącznie w związku z wykonywanymi obowiązkami oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.
2. Korzystanie z urządzeń z dostępem do sieci Internet przez małoletnich musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy.
3. Małoletnim zabrania się korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych, w tym w szczególności do nawiązywania kontaktów z osobami spoza miejsca nauki lub pracy, o ile nie jest to bezpośrednio związane z ich obowiązkami lub programem nauki.
4. Małoletnim zabrania się pobierania i instalowania oprogramowania oraz aplikacji bez zgody pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.
5. Pracodawca zapewniając małoletnim dostęp do Internetu jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
6. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu uznaje się:
 - a. dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiałów utrwalających wizerunek osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępnie albo rozpowszechniane bez jej zgody,
 - b. dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.:
 - I. treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - II. treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
 - III. treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),

- IV. treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - V. treści dyskryminacyjne
 - VI. treści pornograficzne, etc.
- c. dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku,
 - d. dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwania online, sextingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
7. Korzystanie przez małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet jest monitorowane przez pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.
 8. Pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi jest zobowiązany do monitorowania aktywności internetowej małoletniego oraz natychmiastowego reagowania na przypadki naruszeń zasad korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.
 9. Każdy małoletni oraz pracownik ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia przypadków kontaktu z treściami nieodpowiednimi lub szkodliwymi dla małoletniego do osoby odpowiedzialnej, określonej w § 3 ust. 4.
 10. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z własnych urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.

§ 6.

Przygotowanie personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

1. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z niniejszym dokumentem i przestrzegania jego postanowień.
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 procedurą zgłoszenia naruszeń/ochrony sygnalisty.
3. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy przygotowanie pracowników do ich stosowania, polegające na zapoznaniu pracowników z ideą i treścią standardów ochrony małoletnich oraz udzielanie wyjaśnień w razie wątpliwości dotyczących treści dokumentu.
4. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści SOM pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony małoletnich i potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z pracownikami lub przeprowadzeniem stosownej ankiety, wśród pracowników, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Osoba odpowiedzialna bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez pracowników, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Osoba odpowiedzialna podsumowuje przegląd standardów w formie notatki służbowej skierowanej do Zarządu pracodawcy, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści standardów ochrony małoletnich.

§ 7.

Zapisy końcowe

1. Jeśli u pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski przez małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, pracodawca dostosowuje niniejsze standardy, kierując się zaleceniami przekazanymi przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnię psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy.
2. Niniejsze dokument wchodzi w życie z dniem jego ogłoszenia.
3. Załączniki do niniejszego dokumentu stanowią integralną część SOM.
4. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy oraz będą dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy, także w wersji skróconej przeznaczonej dla małoletnich.

**LISTA OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH
ZA PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ I PROWADZENIE INTERWENCJI**

Zarząd Pracodawcy - spółki „TIM” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsko-Białej (43-382) przy ul. T. Regera 111, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000048579 - niniejszym wskazuje, że osobami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń w przedmiocie podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego i prowadzenie interwencji w tym przedmiocie są:

- 1) MALWINA KAR CZ, postępująca/y się adresem e-mail: malwina.karcz@tim-wina.com.pl i nr telefonu 795 533 202,
- 2) MATEUSZ SIERACKI, postępująca/y się adresem e-mail: mateusz.sieracki@tim-wina.com.pl i nr telefonu 795 533 271.

Prezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu

.....
(miejsowość, data)

.....
(imię i nazwisko)

.....

.....

.....
(adres zamieszkania)

Oświadczenie o krajach zamieszkania

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

1.
2.

oraz jednocześnie przedkładam *[niepotrzebne skreślić]* 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.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(miejsowość, data)

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

Ja,, posiadający 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)

.....
 (miejsowość, data)

KARTA INTERWENCJI

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

.....
 (Imię i nazwisko)

**ANKIETA MONITORUJĄCA POZIOM REALIZACJI STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH
W „TIM” SPÓŁKA AKCYJNA**

Pytanie	TAK	NIE
Czy znasz standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem obowiązujące w „TIM” Spółka Akcyjna		
Czy znasz treść dokumentu „Standardy Ochrony Małoletnich w „TIM” Spółka Akcyjna”?		
Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia małoletnich?		
Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia małoletnich?		
Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w „Standardach Ochrony Małoletnich w „TIM” Spółka Akcyjna” krzywdzeniem przez innego pracownika „TIM” Spółka Akcyjna?		
Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone?		
Czy podjąłeś/-aś jakieś działania?		
Jeśli tak, to jakie?		
Jeśli nie, to dlaczego?		
Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące „Standardów Ochrony Małoletnich w „TIM” Spółka Akcyjna”?		