

**Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 1/2025 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowie Wielkopolskim z dnia 24 stycznia 2025r. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ostrowie Wielkopolskim**

**Standardy Ochrony Małoletnich  
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ostrowie Wielkopolskim**

**§1. Postanowienia wstępne**

1. Kierując się dobrem małoletnich oraz w celu zapewnienia ochrony małoletnich przed wszelkimi formami krzywdzenia, Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim przyjmuje niniejsze Standardy, które mają stanowić wzór postępowania w celu zapewnienia odpowiedniej reakcji na wszelkie sytuacje, które mogą stanowić niebezpieczeństwo dla małoletnich.
2. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowie Wielkopolskim, niezależnie od formy prawnej współpracy, oraz stażyści, praktykanci, wolontariusze lub inne osoby, które z racji pełnionej funkcji lub zadań mają (nawet potencjalny) kontakt z małoletnimi mają obowiązek przestrzegać niniejszych zasad.

**§2. Definicje pojęć**

1. **Małoletni/dziecko** – każda osoba, która nie ukończyła 18 lat;
2. **Młodociany pracownik** - to osoba w wieku od 15 do ukończenia 18 lat, która może legalnie pracować pod określonymi warunkami wynikającymi z przepisów odrębnych;
3. **Rodzic** – przedstawiciele ustawowi młodocianego pracownika, małoletniego, który pozostaje pod ich władzą rodzicielską; jeżeli dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską obojga rodziców, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawowy dziecka;
4. **Opiekun prawny** – osoba sprawująca pieczę nad osobą i majątkiem pozostającego pod opieką; podlega przy tym nadzorowi sądu opiekuńczego;
5. **Krzywdzenie** – każde działanie lub zaniechanie, mające negatywny wpływ na młodocianego pracownika, małoletniego, polegające w szczególności na przemocy fizycznej lub psychicznej, nadużyciom seksualnym lub zaniedbaniu małoletniego, stanowiące przestępstwo popełnione na szkodę małoletniego;
6. **Przemoc fizyczna** – celowe działanie, powodujące urazy fizyczne na ciele młodocianego pracownika, małoletniego, np. popychanie, szarpanie; oznaki przemocy fizycznej to: siniaki i ślady na ciele małoletniego, opuchlizna, złamania, zwichnięcia, oparzenia, w tym punktowe,

a także lęk przed rozebraniem się, strój nieodpowiedni do pogody (długi rękaw), noszenie ciemnych okularów, apatia/agresja;

7. **Przemoc psychiczna** – celowe działanie, lub zaniechanie, które polega na niewłaściwej, mającej negatywny wpływ na młodocianego pracownika, małoletniego, interakcji, np. niedostępność i zaniechanie emocjonalne, szantaż, wyzwiska, groźby, poniżanie, zawstydzanie;
8. **Przemoc seksualna** – włączanie małoletniego w aktywność seksualną w przypadku, gdy nie może on udzielić świadomej zgody na taką aktywność z uwagi na stopień swojego rozwoju, np. prezentowanie treści pornograficznych małoletnim, proponowanie/zmuszanie do relacji intymnych, zgwałcenie, zmuszanie do innych czynności seksualnych, oznaki przemocy seksualnej np.: objawy somatyczne o nieznanym podłożu, ślady przemocy fizycznej, trudności związane z chodzeniem/siedzeniem, lęki, fobie, depresja, nadpobudliwość, agresja;
9. **Zaniechywanie** – długotrwałe niezaspokajanie podstawowych potrzeb małoletniego przez osoby zobowiązane do opieki nad małoletnim np. brak dbałości o higienę małoletniego, zaniechanie leczenia małoletniego, niezapewnianie odpowiedniej odzieży, niedożywienie małoletniego;
10. **Przestępstwo** – czyn zabroniony przez ustawę pod groźbą kary, społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy;
11. **Przestępstwo** – przestępstwo, które może być popełnione wyłącznie na szkodę młodocianego pracownika, małoletniego, a także przestępstwo, które może być popełnione na szkodę każdego człowieka, które jest popełnione na szkodę młodocianego pracownika, małoletniego, np. przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, w szczególności zgwałcenie (art. 197 kodeksu karnego), seksualne wykorzystanie niepełnoletniości i bezradności (art. 198 kk), seksualne wykorzystanie zależności lub krytycznego położenia (art. 199 kk), seksualne wykorzystanie osoby poniżej 15 roku życia (art. 200 kk), grooming (uwiedzenie małoletniego za pomocą środków porozumiewania się na odległość – art. 200a kk), naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 kk), przestępstwo znęcania (art. 207 kk);
12. **Pracodawca** – Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim
13. **Praktykant** – osoba odbywająca praktykę zawodową w oparciu o umowę zawartą między pracodawcą a szkołą.
14. **Pracownik** – osoba zatrudniona przez Pracodawcę na podstawie umowy o pracę.
15. **Współpracownik** – osoba współpracująca z pracodawcą, niezależnie od formy prawnej współpracy.

### **§3. Zasady ogólne**

1. Pracodawca realizuje swoje działania, dbając o najwyższe poszanowanie praw i godności młodocianych pracowników, małoletnich, jako osób szczególnie narażonych na wszelkie formy krzywdzenia, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym.
2. Pracodawca, dba o zapewnienie bezpiecznej przestrzeni dla osób małoletnich, zwracając uwagę i reagując na wszelkie niepokojące sygnały, w tym w zakresie przeciwdziałania przemocy ze strony osób dorosłych, jak i przemocy rówieśniczej, w tym w szczególności cyberprzemocy. Reakcja pracodawcy może objąć w szczególności działania wskazane w § 6 Standardów.

### **§4. Obowiązki pracowników i współpracowników. Bezpieczne relacje z małoletnimi.**

1. Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja małoletnich. Pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do odnoszenia się do małoletnich w sposób w pełni profesjonalny.
2. Profesjonalne zachowanie wobec małoletnich obejmuje w szczególności:
  - odnoszenie się do małoletniego z pełnym szacunkiem i poszanowaniem jego uczuć, bez lekceważenia, wyśmiewania, obrażania, szantażowania, straszenia - należy dołożyć starań, aby małoletni czuł się komfortowo;
  - umożliwienie małoletniemu prowadzenia swobodnej rozmowy i zadawania pytań, upewnienie się, że małoletni ma świadomość, jaki jest cel jego wizyty oraz jaki będzie jej przebieg;
  - prezentowanie postawy pełnej wyrozumiałości wobec małoletniego, w szczególności z uwagi na wiek i jego dojrzałość emocjonalną, a także z uwzględnieniem jego szczególnej sytuacji (np. rodzaj zaburzenia lub choroby, niepełnosprawność, sytuacja rodzinno-osobista), sposób komunikacji powinien być dostosowany do małoletniego i jego możliwości;
  - poszanowanie prawa małoletniego do prywatności, a także prawa do intymności i godności;
  - niewypowiadanie się wobec małoletniego z użyciem wulgarnych, obraźliwych lub uwłaczających słów lub gestów lub zawierających podtekst seksualny;
  - niestosowanie jakichkolwiek form przemocy wobec małoletniego;
  - ochrona danych osobowych małoletniego, w tym ochrona jego wizerunku - nieutrwalanie i nieprzetwarzanie takich danych osobowych bez odpowiedniej podstawy prawnej (w przypadku wizerunku - bez zgody opiekuna prawnego lub rodzica małoletniego).
3. Z wyjątkiem konieczności udzielenia pierwszej pomocy należy unikać kontaktu fizycznego z małoletnim, oceniając ewentualne jego podjęcie z punktu widzenia konkretnej sytuacji, zgodnie z zasadami współżycia społecznego. W szczególności dozwolony jest kontakt, którego celem jest udzielenie małoletniemu pomocy, przy czym każdorazowo taki kontakt musi być obiektywnie uzasadniony (przykładowo ochrona przed niebezpieczeństwem, opatrzenie

skaleczenia) albo należy uzyskać zgodę małoletniego na jego podjęcie (np. uspokojenie młodocianego pracownika, małoletniego poprzez kontakt fizyczny: przytulenie, wzięcie za rękę itp.). Bezwzględnie zakazane jest podejmowanie działań, które mogłyby zostać uznane za niestosowne, w tym mające podtekst seksualny albo mające znamiona przemocy lub naruszenia integralności fizycznej małoletniego.

4. Pracownicy i współpracownicy, wykonując swoje obowiązki, w sposób szczególny dbają o potrzeby małoletnich z niepełnosprawnościami, dostosowując swoje działania i komunikaty do potrzeb małoletniego.
5. Pracownicy i współpracownicy unikają nawiązywania prywatnych znajomości z młodocianym pracownikiem, małoletnim za pośrednictwem Internetu, w tym mediów społecznościowych, a wszelka komunikacja odbywa się oficjalnymi kanałami dopuszczonymi do użytku u pracodawcy.
6. Każde nieodpowiednie zachowanie (w tym zachowanie mogące mieć znamiona krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego, w szczególności stosowanie przemocy wobec młodocianego pracownika, małoletniego) pracownika lub osoby współpracującej powinno być natychmiast zgłoszone do przełożonego lub osoby odpowiedzialnej wskazanej w §10. Do dokonania zgłoszenia uprawnione i zobowiązane są wszystkie osoby, które były świadkami nieodpowiedniego zachowania (np. inni pracownicy, współpracownicy, małoletni, rodzice itp.).
7. W przypadkach wskazanych w pkt. 6 pracownik lub współpracownik, w zależności od wagi przewinienia, może ponieść konsekwencje dyscyplinarne lub kontraktowe, z rozwiązaniem umowy z pracodawcą łącznie. Jeśli zachowanie pracownika lub osoby współpracującej wypełnia znamiona przestępstwa Pracodawca zawiadomi o zdarzeniu organy ścigania.
8. Pracownicy i współpracownicy pracodawcy zobowiązani są do podejmowania działań w taki sposób, aby nie naruszać interesów młodocianego pracownika, małoletniego i zapobiegać nadużyciom wobec nich, a także reagować na stwierdzone lub domniemane naruszenia zgodnie z niniejszymi Standardami.
9. W przypadku, gdy pracownik lub współpracownik nie wywiązuje się z obowiązków przewidzianych w niniejszych Standardach, w szczególności nie reaguje w sposób odpowiedni na przypadki krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego ponosi odpowiedzialność kontraktową na zasadach wskazanych w umowie lub dyscyplinarną na podstawie przepisów kodeksu pracy.

#### **§5 Obowiązki pracodawcy. Przygotowanie do stosowania Standardów.**

1. Pracodawca zobowiązany jest do poinformowania pracowników lub współpracowników o zasadach i obowiązkach wynikających z niniejszych Standardów. Niniejszy obowiązek dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników, niezależnie od rodzaju umowy, stanowiska, czy zakresu obowiązków. Pracodawca jest świadomy, że każdy z pracowników

lub współpracowników może być świadkiem lub podejrzewać krzywdzenie młodocianego pracownika, małoletniego i powinien posiadać informacje nt. odpowiedniego postępowania.

2. Pracodawca zobowiązany jest sprawdzić pracownika, który sprawuje opiekę nad małoletnim odbywającym praktyki zawodowe, prowadzi bezpośrednie spotkania lub zajęcia z małoletnimi w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym. Sprawdzenie osoby w Rejestrze odbywa się poprzez wydruk wyników wyszukiwania osoby 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, który następnie wkładany jest do akt osobowych osoby sprawdzanej.
3. Osoba, o której mowa w ust. 2, przedkłada 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. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 2, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 2, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi 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.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym 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 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.

8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, Pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.

#### **§6. Procedura podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego oraz zasady ustalania planu wsparcia**

1. Pracownicy i współpracownicy Pracodawcy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinni zachować czujność i reagować na nieprawidłowe lub budzące wątpliwości okoliczności, które mogą świadczyć o tym, że młodociany pracownik, małoletni jest krzywdzony, tj. w szczególności doświadcza przemocy fizycznej lub psychicznej (w tym w formie online), jest zaniedbywane lub doświadcza przemocy seksualnej, w tym w przypadkach doświadczenia przez młodocianego pracownika, małoletniego przemocy ze strony bliskich mu osób. Pracownicy udzielają małoletniemu odpowiedniego wsparcia i pomocy, zwłaszcza w przypadku, gdy małoletni o taką pomoc się zwróci. Małoletni jest uprawniony do zwrócenia się o pomoc do każdego pracownika lub współpracownika pracodawcy, a każdy pracownik lub współpracownik pracodawcy zobowiązany jest do podjęcia działań zgodnie z ust. 2.
2. Pracownicy i współpracownicy, w sytuacji uzasadnionego podejrzenia lub informacji o krzywdzeniu młodocianego pracownika, małoletniego, niezwłocznie zawiadamiają osobę wskazaną w §10, która podejmuje decyzję odnośnie dalszych kroków. W przypadku gdy osoba wskazana w §10 nie jest w stanie zająć się sprawą pracownik lub współpracownik Pracodawcy zawiadamia swojego przełożonego.
3. W przypadku zaistnienia podejrzenia wskazanego w ust. 2, pracownik lub współpracownik odnotowuje oznaki świadczące o krzywdzeniu młodocianego pracownika, małoletniego w notatce służbowej lub dokumentacji wewnętrznej dotyczącej młodocianego pracownika, małoletniego, wraz z informacjami uzyskanymi od małoletniego i jego opiekuna lub rodzica.
4. W przypadku wskazanym w ust. 2 Pracodawca podejmuje interwencję prowadząc konsultacje wśród Pracowników lub Współpracowników, a także, o ile jest to zasadne i nie zagraża dobru małoletniego, kontaktując się ze szkołą kierującą na praktyki zawodowe i za jej pośrednictwem z rodzicami lub opiekunami małoletniego oraz informując ich o zaistniałej sytuacji. W przypadku, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że małoletni doświadcza krzywdzenia stanowiącego przestępstwo na szkodę małoletniego ze strony jego rodziców lub opiekunów, Pracodawca może podjąć następujące działania:

- a. Wypełnić formularz NK-A, wszczynający procedurę Niebieskiej Karty (będącej potwierdzeniem, że w rodzinie dochodzi do stosowania przemocy);
  - b. Złożyć wniosek do odpowiedniego sądu opiekuńczego o wgląd w sytuację rodziny;
  - c. Zawiadomić organy ścigania (policję, prokuraturę) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
5. **W przypadku bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia małoletniego każdy Pracownik lub Współpracownik jest zobowiązany do niezwłocznego wezwania Policji.**
6. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje wtedy, gdy:
- a. Małoletni ujawnił pracownikowi lub współpracownikowi fakt krzywdzenia,
  - b. osoba trzecia ujawniła pracownikowi lub współpracownikowi podejrzenie krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego, a obserwacje pracownika lub współpracownika potwierdziły ten fakt z wysokim prawdopodobieństwem,
  - c. pracownik lub współpracownik zaobserwował krzywdzenie albo okoliczności, które wskazują na wysokie prawdopodobieństwo krzywdzenia, np. młodociany pracownik, małoletni ma na sobie ślady krzywdzenia (ślady stosowania przemocy fizycznej, np. zadrapania, zasinienia), małoletni jest zaniedbany, brudny, zachowuje się inaczej niż zazwyczaj (np. zaczął używać wulgarnego języka, zachowuje się niestosownie, jest apatyczny albo nadmiernie pobudzony, jego wypowiedzi budzą niepokój), małoletni jest obiektem niepokojących zachowań lub wypowiedzi rówieśników (prześladowanie rówieśnicze);
7. Postanowienia powyższe stosuje się odpowiednio, gdy Pracodawca poweźmie wiadomość o krzywdzeniu małoletniego po zakończeniu świadczenia na jego rzecz usług.
8. Z każdej przeprowadzonej interwencji zgodnie z niniejszym paragrafem sporządza się notatkę. Notatka musi zawierać informację m.in. o przyczynach interwencji oraz podjętych działaniach. Pracodawca archiwizuje notatki w rejestrze interwencji, prowadzonym przez osobę wskazaną w §10 Standardów. Rejestr interwencji prowadzony jest w formie elektronicznej lub pisemnej.

#### **§7 Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych. Ochrona młodocianego pracownika, małoletniego przed szkodliwymi treściami i zagrożeniami.**

1. Pracownicy i Współpracownicy korzystają do realizacji swoich zadań z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet wyłącznie zgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w zakładzie pracy, które zapewniają bezpieczeństwo korzystania z tych urządzeń.
2. Pracownicy i Współpracownicy, mając na uwadze dobro małoletnich, w szczególności:
  - dbają o stosowanie bezpiecznych haseł dostępowych, zgodnie z zaleceniami pracodawcy;
  - korzystają w celach wykonywania obowiązków wyłącznie z służbowych narzędzi udostępnionych przez pracodawcę;

- przestrzegają wewnętrznych procedur z zakresu danych osobowych, zachowuje szczególną dbałość o dane osobowe małoletnich, mając na uwadze ich szczególny charakter;
  - zamieszczając wypowiedzi w sieci Internet, w tym w mediach społecznościowych, zachowują oględność i rozagę w swoich komentarzach, opiniach i tekstach w taki sposób, aby nie podważyć zaufania małoletnich i ich rodziców lub opiekunów prawnych.
3. Pracodawca nie ogranicza możliwości korzystania z urządzeń elektronicznych przez małoletnich na terenie zakładu pracy. Małoletni zobowiązani są jednak do korzystania z tych urządzeń w sposób niezakłócający pracy, oraz z poszanowaniem prywatności innych osób.

### **§8 Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi**

1. Pracownicy i współpracownicy Pracodawcy zobowiązani są do zwracania uwagi oraz reagowania na niewłaściwe zachowania małoletnich w stosunku do innych małoletnich.
2. Małoletni zobowiązani są odpowiedniego zachowania w stosunku do innych małoletnich oraz innych osób na terenie zakładu pracy, zgodnego z zasadami współżycia społecznego, adekwatnie do wieku małoletniego oraz stopnia jego rozwoju emocjonalnego. Małoletni zobowiązani są do odnoszenia się do innych osób, w tym innych małoletnich z szacunkiem i w sposób kulturalny.

### **§9 Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów**

1. Niniejsze Standardy podlegają okresowej weryfikacji i ocenie, nie rzadziej niż raz na dwa lata, w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz do obowiązujących przepisów.
2. Ocena wskazana powyżej jest dokonywana przez Osobę odpowiedzialną wskazaną w § 10 Standardów. W celu dokonania oceny Osoba odpowiedzialna może prowadzić konsultacje w przedmiocie realizacji Standardów z Pracownikami i Współpracownikami, w szczególności prowadzić rozmowy oraz ankiety, w tym ankiety anonimowe.
3. Na podstawie prowadzonych działań osoba odpowiedzialna przygotowuje na piśmie raport zawierający ocenę Standardów wraz z propozycjami zmian w Standardach, które przedstawia Pracodawcy, który podejmuje decyzję odnośnie ich wprowadzenia.

### **§10 Osoba Odpowiedzialna**

1. Osobą Odpowiedzialną za wdrożenie i stosowanie niniejszych Standardów jest osoba wyznaczona przez Pracodawcę. Dane osobowe oraz kontaktowe Osoby odpowiedzialnej udostępnia się w takim sam sposób jak tekst niniejszych Standardów. W przypadku braku wyznaczenia Osoby Odpowiedzialnej jej obowiązki wykonuje Dyrektor.
2. Do obowiązków osoby wskazanej w ust. 1 należy:

- przygotowanie i wdrożenie niniejszej procedury oraz zapoznanie z nią Pracowników i Współpracowników;
  - przeszkolenie Pracowników i Współpracowników w zakresie jej stosowania i udokumentowanie tej czynności;
  - konsultowanie przypadków podejrzenia krzywdzenia małoletnich i podejmowanie decyzji odnośnie podjęcia interwencji zgodnie z §6;
  - przygotowanie zgłoszenia do sądu opiekuńczego, organów ścigania, wniosku o wszczęcie procedury Niebieskiej Karty;
  - prowadzenie rejestru interwencji i dokumentowanie faktu zgłoszenia sprawy.
3. Osoba wskazana w ust. 1 jest także odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu oraz udzielenie mu wsparcia w pierwszej kolejności. Rodzice i opiekunowie prawni, małoletni lub osoby trzecie mogą także dokonać zgłoszenia dowolnemu pracownikowi lub współpracownikowi Pracodawcy, który niezwłocznie przekaże je Osobie odpowiedzialnej.

## **§12 Postanowienia końcowe**

1. Niniejsze Standardy wchodzi w życie w dniu 1 lutego 2025r.
2. Każdy pracownik i współpracownik Pracodawcy potwierdza zapoznanie się ze Standardami i zobowiązuje się do ich stosowania.
3. Niniejsze Standardy są łatwo dostępne zarówno dla pracowników i współpracowników Pracodawcy, jak i dla małoletnich, ich rodziców i opiekunów prawnych. Standardy dostępne są zarówno w siedzibie Pracodawcy, w pomieszczeniu nr 110, jak i na stronie internetowej Pracodawcy.