

Standardy ochrony małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego¹ wdrożenia Standardów ochrony małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań pracodawcy o stworzenie miejsca pracy, w którym małoletni odbywający praktyki zawodowe będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracodawca w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw dzieci.

Pracownicy BESTA PB sp. z o. o. zobowiązani są do przestrzegania zasad i procedur postępowania, określonych w niniejszym dokumencie, podejmując działania w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) **Standardy** – niniejszy dokument: „Standardy ochrony małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie”;
 - b) **pracodawca** – BESTA Przedsiębiorstwo Budowlane sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie, reprezentowana przez Zarząd;
 - c) **zakład pracy** – należy przez to rozumieć siedzibę pracodawcy, budowę, jak również każde miejsce prowadzenia przez pracodawcę działalności;
 - d) **pracownicy** – ogół pracowników pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z praktykantami, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w zakładzie pracy na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę;
 - e) **praktykant** – należy przez to rozumieć ucznia publicznej szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie zawodowe (technikum, branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia lub szkoła policealna) oraz młodocianego pracownika, którzy realizują praktykę zawodową u pracodawcy;
 - f) **umowa o praktykę** – określa każdą umowę o praktyczną naukę zawodu zawartą pomiędzy BESTA PB sp. z o. o. a dyrektorem publicznej szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie zawodowe lub zawartą pomiędzy BESTA PB sp. z o. o. a młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego;
 - g) **praktyka zawodowa** – oznacza realizację u pracodawcy zadań wynikających z umowy o praktykę przez ucznia publicznej szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie zawodowe lub przez młodocianego pracownika;
 - h) **małoletni** – należy przez to rozumieć każdego praktykanta, który nie ukończył 18 roku życia;
 - i) **opiekun praktyk** – osoba wyznaczona przez pracodawcę do realizacji programu praktyk zawodowych pod jej kierunkiem;
 - j) **pracownik wyznaczony do pracy z praktykantem** – osoba wskazana przez opiekuna praktyk do wykonania wraz z praktykantem zleconych zadań i/lub zapewnienie asekuracji wykonywanych przez niego zadań (np. prace w parach, stały nadzór podczas obsługi sprzętów i narzędzi);
 - k) **opiekun prawny** małoletniego – oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica mającego pełnię praw rodzicielskich albo opiekuna ustanowionego przez sąd;
 - l) **krzywdzenie małoletniego** – każde zachowanie względem małoletniego, które może stanowić wobec niego popełnienie czynu zabronionego, a także zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone) oraz działanie lub zaniechanie, skutkujące naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju. Krzywdzenie małoletniego to w szczególności: przemoc fizyczna, przemoc psychiczna, przemoc seksualna, zaniedbywanie małoletniego, przemoc rówieśnicza.

¹ Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązków określonych przepisach rozdziału 4b ustawy z 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2026.110).

2. Standardy stosuje się wobec wszystkich pracowników pracodawcy, osób współpracujących, podwykonawców, wolontariuszy, pełnoletnich praktykantów i stażystów oraz innych osób, które mogą w ramach obowiązków mieć kontakt z małoletnimi. Standardy dotyczą wszystkich miejsc wykonywania pracy i praktyk w BESTA PB sp. z o. o.
3. **Opiekun praktyk:**
 - a) odpowiedzialny jest za kontakt ze szkołą kierującą uczniów na praktyki w celu ustalenia programu i zakresu praktyk;
 - b) odpowiedzialny jest za ustalenie zadań i sposobu realizacji programu praktyk zawodowych;
 - c) wyznacza osoby do pracy z praktykantami w celu realizacji poszczególnych zadań;
 - d) sprawuje bezpośredni nadzór nad praktykantami, pracownikami wyznaczonymi do pracy z nimi oraz nad prawidłowym przebiegiem praktyk;
 - e) ocenia przebieg praktyk i nabyte umiejętności przez praktykantów zgodnie z wytycznymi szkoły kierującej uczniów na praktyki zawodowe.
4. W przypadku nieobecności opiekuna praktyk, rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającemu wymagania nałożone umową o praktykę oraz przepisami prawa.
5. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego przez opiekuna praktyk do pracy z praktykantem, rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającemu wymagania nałożone przepisami prawa.

§ 2. Struktura odpowiedzialności i funkcje związane z realizacją Standardów

1. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z niniejszymi Standardami przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków służbowych, co potwierdza własnoręcznym podpisem na oświadczeniu wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do niniejszych Standardów. Podpisane oświadczenie umieszcza się w części „B” akt osobowych.
2. Osobami odpowiedzialnymi za reagowanie na zgłoszenia o zdarzeniach zagrażających małoletniemu praktykantowi są wszyscy pracownicy, a w szczególności wyznaczeni **opiekunowie praktyk**, którzy w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na dobrostan małoletniego oraz czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia małoletnich.
3. Pracodawca w drodze zarządzenia Prezesa Zarządu do niniejszych Standardów wyznaczy konkretne osoby do pełnienia funkcji mających na celu prawidłową realizację standardów ochrony małoletnich:

I.p.	Funkcja	Zadania
1.	Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich	<ol style="list-style-type: none"> a) zapewnienie dostępności Standardów, zapoznania się z treścią Standardów przez pracowników i monitorowanie ich realizacji i przestrzegania, b) dokonywanie przeglądu i aktualizacji Standardów, c) prowadzenie ewidencji pracowników, którzy zapoznali się ze Standardami, d) sprawdzanie i ocena skuteczności Standardów, procedur i regulacji, e) proponowanie zmian w Standardach, procedurach i regulacjach, f) zapewnienie szkoleń dla pracowników w zakresie obowiązujących Standardów.
2.	Koordynator bezpieczeństwa w Internecie	<ol style="list-style-type: none"> a) opracowanie wytycznych i zasad bezpiecznego korzystania z Internetu w formie regulaminu, b) zapoznawanie pracowników oraz małoletnich z treścią „Regulaminu bezpiecznego korzystania z Internetu przez małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie” oraz jego aktualizacjami, c) zapewnienie bezpiecznych warunków korzystania przez małoletniego z sieci teleinformatycznych, w tym z Internetu na terenie zakładu pracy, d) monitorowanie urządzeń pracodawcy pod kątem skuteczności zabezpieczeń, o których mowa w punkcie c.
3.	Koordynator ds. ochrony małoletnich	<ol style="list-style-type: none"> a) przeprowadzanie wstępnych oraz cyklicznych spotkań zapoznających pracowników z ideą i treścią Standardów lub przypominających ich

		<p>treść, z częstotliwością zależnie od potrzeb, z tym, że w każdym przypadku przed przybyciem do zakładu pracy nowej grupy małoletnich,</p> <p>b) przyjmowanie zgłoszeń o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego,</p> <p>c) sporządzanie Karty interwencji wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszych Standardów,</p> <p>d) prowadzenie Rejestru ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego oraz interwencji wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszych Standardów (dalej „Rejestr incydentów oraz interwencji”) i dokonywanie w nim wpisów,</p> <p>e) opracowanie planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia z uwzględnieniem współpracy z dyrekcją szkoły, opiekunem prawnym małoletniego i innymi podmiotami oraz monitorowanie jego wykonania,</p> <p>f) przekazanie zgłoszenia pracodawcy i poinformowanie go o planowanych działaniach,</p> <p>g) podejmowanie interwencji i koordynacja wsparcia udzielanego małoletniemu.</p>
--	--	--

4. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, z którą została zawarta umowa o praktykę.
5. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie pracy małoletnich o pomocy:
 - a) Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - b) Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
 - c) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,

- a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

§ 3. Przygotowanie pracowników do stosowania Standardów oraz monitoring ich stosowania

1. Wszyscy pracownicy mają obowiązek znać i przestrzegać postanowień niniejszego dokumentu.
2. Osoby pełniące szczególne funkcje związane z realizacją Standardów, o których mowa w par. 2 ust. 3, **opiekun praktyk**, osoba kierująca działem lub komórką organizacyjną, w której małoletni będzie realizował program praktyk zawodowych, **pracownik wyznaczony do pracy z praktykantem**, a także pracownicy, którzy mogą mieć kontakt z małoletnim uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu, instruktażu, webinarium, e-learningu, w zakresie ochrony małoletnich. W tym celu pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań w tym zakresie.
3. Standardy podlegają okresowej analizie, ocenie i aktualizacji przez **Osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich**, co najmniej raz na dwa lata w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z przepisami.
4. Z przeprowadzonej oceny należy sporządzić pisemny raport i wprowadzić zmiany w obowiązujących Standardach.
5. Po wprowadzeniu zmian w Standardach niezbędne jest ogłoszenie pracownikom jego nowego brzmienia.
6. Każdorazowa zmiana obowiązujących Standardów wymaga pisemnego potwierdzenia przez pracowników o ich zapoznaniu się, w formie oświadczenia sporządzanego wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do niniejszych Standardów.

§ 4. Zasady bezpiecznych relacji małoletnich z pracownikami i rówieśnikami w czasie odbywania praktyk zawodowych

A. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane ich najlepszym interesem.

2. Pracownicy traktują małoletnich z szacunkiem, uwzględniając ich godność, potrzeby i prawo do prywatności. Pracownicy obowiązani są do równorzędnego traktowania małoletnich, niezależnie od ich płci, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego, czy też niepełnosprawności. Pracownik powinien unikać faworyzowania praktykantów.
3. Pracownicy traktują każdego małoletniego z cierpliwością i zrozumieniem, że potrzebują oni czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego małoletniego.
4. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi poprzez przekazywanie im odpowiedniej wiedzy i informacji.
5. Niedozwolone jest stosowanie wobec małoletnich jakiegokolwiek formy przemocy, niezależnie od jej charakteru oraz sposobu jej realizacji (bezpośrednio lub pośrednio, w tym za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej), w szczególności:
 - a) przemocy fizycznej – rozumianej m.in. jako naruszanie nietykalności cielesnej małoletniego, w tym bicie, szturchanie, popychanie, szarpanie, a także wszelkie formy dotyku, które mogą być uznane za niestosowne lub nieprzyzwoite, w tym tzw. „żarty” naruszające integralność cielesną oraz brutalne zabawy fizyczne;
 - b) przemocy psychicznej – rozumianej jako wszelkie działania lub zaniechania naruszające godność, poczucie bezpieczeństwa lub dobrostan małoletniego, w szczególności poprzez poniżanie, ośmieszanie, wyśmiewanie, wyzywanie, stosowanie wulgaryzmów, kierowanie niestosownych żartów lub komentarzy, groźby, szantaż, zastraszanie, zawstydzanie, obmawianie, izolowanie, manipulowanie lub nadużywanie przewagi, niezależnie od formy przekazu (ustnej, pisemnej lub elektronicznej);
 - c) przemocy o charakterze seksualnym – obejmującej wszelkie zachowania naruszające sferę intymną małoletniego, zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej, w tym niepożądany kontakt fizyczny, komentowanie wyglądu lub ubioru w sposób seksualny, kierowanie treści, żartów lub aluzji o podtekście seksualnym, a także przesyłanie lub udostępnianie materiałów o charakterze seksualnym.
6. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego lub nacechowanego seksualnie języka oraz gestów, w obecności małoletnich.
7. Gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem małoletniego przed niebezpieczeństwem, dozwolone jest użycie wobec niego krzyku.
8. Pracownikowi nie wolno częstować małoletnich używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), także poza zakładem pracy.
9. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnimi jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym, romantycznym czy partnerskim, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
10. Kontakt pracowników z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach odbywania praktyki i w miejscu wyznaczonych praktyk.
11. Niedopuszczalne jest utrwalanie przez pracownika wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych.
12. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
13. 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.
14. W sytuacji, gdy pracownicy mają świadomość, iż małoletni doznali jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązani są do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnimi, wykazując zrozumienie i wyczucie.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Pracownicy dbają o przestrzeganie przez wszystkich praktykantów (zarówno małoletnich, jak i pełnoletnich) zasad wzajemnego szacunku i tolerancji, z uwzględnieniem godności i potrzeb wszystkich małoletnich.

2. Pracownicy chronią każdego małoletniego przed doznaniem krzywdy ze strony innych osób, w tym również innych praktykantów, dbając o zapewnienie wszystkim małoletnim przyjaznego i bezpiecznego środowiska praktyk.
3. Małoletni praktykanci mają obowiązek odnosić się do innych małoletnich z szacunkiem i życzliwością, dbać o bezpieczeństwo własne i innych, szanować cudzą własność.
4. W relacjach między małoletnimi niedozwolone jest nieodpowiednie zachowanie względem siebie, niezależnie od charakteru zachowania oraz sposobu jego realizacji (bezpośrednio lub pośrednio, w tym za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej), w szczególności niedozwolone jest stosowanie wobec innych małoletnich jakiegokolwiek formy przemocy, w tym:
 - a) przemocy fizycznej – rozumianej m. in. jako naruszanie nietykalności cielesnej małoletniego, w tym bicie, szturchanie, popychanie, szarpanie, a także wszelkie formy dotyku, które mogą być uznane za niestosowne lub nieprzyzwoite, w tym tzw. „żarty” naruszające integralność cielesną oraz brutalne zabawy fizyczne;
 - b) przemocy psychicznej – rozumianej jako wszelkie działania lub zaniechania naruszające godność, poczucie bezpieczeństwa lub dobrostan małoletniego, w szczególności poprzez poniżanie, ośmieszanie, wyśmiewanie, wyzywanie, stosowanie wulgaryzmów, kierowanie niestosownych żartów lub komentarzy, groźby, szantaż, zastraszanie, zawstydzanie, obmawianie, izolowanie, manipulowanie lub nadużywanie przewagi, niezależnie od formy przekazu (ustnej, pisemnej lub elektronicznej);
 - c) przemocy o charakterze seksualnym – obejmującej wszelkie zachowania naruszające sferę intymną małoletniego, zarówno w formie bezpośredniej, jak i pośredniej, w tym niepożądany kontakt fizyczny, komentowanie wyglądu lub ubioru w sposób seksualny, kierowanie treści, żartów lub aluzji o podtekście seksualnym, a także przesyłanie lub udostępnianie materiałów o charakterze seksualnym.
5. Ponadto zabronione jest:
 - a) posiadanie, używanie lub proponowanie innym małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych lub innych substancji zabronionych;
 - b) utrwalanie wizerunku innych małoletnich poprzez nagrywanie i fotografowanie, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.
6. Małoletni powinni informować pracowników o wszelkich formach agresji i przemocy fizycznej, psychicznej i seksualnej.
7. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci Internet są niedozwolone.

§ 5. Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

1. W zakładzie pracy zabrania się pracownikom udzielania małoletnim haseł dostępu do:
 - a) wewnętrznej sieci wi-fi
oraz
 - b) urządzeń za pomocą których można udzielić dostępu do sieci Internet dla innych urządzeń w celu podłączenia własnych urządzeń do sieci Internet.
2. Jeżeli realizacja programu praktyk zawodowych wymaga korzystania z urządzeń z dostępem do Internetu, urządzenia te są zabezpieczone przed możliwością dalszego udostępniania Internetu do innych urządzeń (ograniczenia administracyjne).
3. U pracodawcy są wdrożone mechanizmy zarządzania i kontroli dostępu do Internetu. Sieć Internet w zakładzie pracy jest zabezpieczona oprogramowaniem filtrującym i blokującym dostęp do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich.
4. Każdy pracownik zobowiązany jest do przeciwdziałania powstawania zagrożeń związanych z użytkowaniem przez małoletnich z Internetu i mediów elektronicznych.
5. Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez małoletniego z „Regulaminem bezpiecznego korzystania z Internetu przez małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie”.

§ 6. Zasady i procedura prowadzenia interwencji oraz składania zawiadomień w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie małoletniego może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące pracownikami pracodawcy, członkowie rodziny małoletniego, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia małoletniego mogą być także rówieśnicy, zarówno odbywający praktyki zawodowe u pracodawcy, jak i pozostali, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. Krzywdzenie małoletniego może przyjąć formę, w szczególności:
 - a. Popętnienia przestępstwa na jego szkodę²;
 - b. Przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy małoletniego. Małoletni jest pokrzywdzony przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a sam jej bezpośrednio nie doznaje;
 - c. Zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie prawni małoletniego;
 - d. Innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia małoletniego, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie **Koordynatora ds. ochrony małoletnich** lub **bezpośrednio pracodawcy** albo innej osoby, o której mowa w par. 2 ust. 3 o zaobserwowanym problemie. Zgłoszenia można dokonać poprzez następujące kanały:
 - a. Za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres email: ochronamaloletnich@pbbesta.pl,
 - b. Na piśmie zaadresowanym do **Koordynatora ds. ochrony małoletnich** na adres siedziby pracodawcy,
 - c. Ustnie w trakcie osobistych spotkań lub w formie rozmowy telefonicznej.
5. Jeśli zdarzenie stanowi naruszenie prawa w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów i informacja została uzyskana w kontekście związanym z pracą, możliwe jest także zgłoszenie nieprawidłowości zgodnie z procedurą zgłoszenia ochrony sygnalisty.
6. Jeżeli osobą podejrzaną o zachowania niedozwolone jest **Koordynator ds. ochrony małoletnich**, zgłoszenia należy dokonać **Osobie odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich lub pracodawcy**.

B. Procedura interwencji

1. Podstawowym celem interwencji i wsparcia krzywdzonego małoletniego jest przede wszystkim zainicjowanie działań interwencyjnych, współpraca ze szkołą, z którą jest podpisana umowa o praktykę, a także jeśli istnieje taka konieczność podjęcie działań prawnych.
2. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 998. Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, następnie postępuje jak w pkt. 3.
3. W przypadku, gdy pracownik ma podejrzenie, że małoletni jest krzywdzony, lub gdy taką okoliczność zgłasza on sam, pracownik ma obowiązek:
 - a) zawiadomić o powyższym **Koordynatora ds. ochrony małoletnich**;
 - b) sporządzić notatkę służbową opisującą zdarzenie, w szczególności przyczynę wystąpienia podejrzenia o krzywdzenie małoletniego i przekazać ją **Koordynatorowi ds. ochrony małoletnich**; notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej;
4. **Koordynator ds. ochrony małoletnich** dokonuje wpisu o zdarzeniu mającym charakter krzywdzenia małoletniego w Rejestrze incydentów oraz interwencji prowadzonego wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszych Standardów oraz informuje **pracodawcę** o zdarzeniu i planowanych działaniach, w tym o konieczności poinformowania dyrekcji szkoły, z którą została zawarta umowa o praktykę oraz o obowiązku pracodawcy zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do odpowiedniej instytucji – w tym prokuratury lub Policji, jeżeli zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa.

² 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.2026.163t.j.) a popełniony czyn określa się mianem „czynu karalnego”.

5. **Koordynator ds. ochrony małoletnich** przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi i stara się ustalić przebieg zdarzenia.
6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), **Koordynator ds. ochrony małoletnich** powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W takiej sytuacji pracodawca powinien rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych.
7. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego odbywającego praktyki zawodowe u pracodawcy **Koordynator ds. ochrony małoletnich** przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzewanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z małoletnim poddanym krzywdzeniu i jego opiekunami prawnymi. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia.
8. W przypadku, gdy zachodzi podejrzenie popełnienia wobec małoletniego przestępstwa **Koordynator ds. ochrony małoletnich** sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, które pracodawca lub osoba przez niego upoważniona składa na Policję lub do prokuratury.
9. Z przebiegu każdej interwencji **Koordynator ds. ochrony małoletnich** sporządza Kartę interwencji wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszych Standardów.
10. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

C. Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia małoletniego i ustaleniu przebiegu zdarzeń, **Koordynator ds. ochrony małoletnich** opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego i możliwości pracodawcy.
2. Plan wsparcia powinien być opracowany z niekrzywdzącymi opiekunami prawnymi małoletniego z zaleceniem współpracy przy jego realizacji oraz omówiony z małoletnim i zawierać sposoby działań interwencyjnych mających na celu zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa, a także informacje o możliwości zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia.
3. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu opiekunowi prawnemu przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi (np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej).

D. Rejestr incydentów oraz interwencji

1. Pracodawca prowadzi Rejestr incydentów oraz interwencji wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszych Standardów, do którego załącza się dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe opisujące zdarzenie, Karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły itp.).
2. Rejestr incydentów oraz interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku Kartę interwencji.
3. Rejestr incydentów oraz interwencji wraz z załączonymi do niego dokumentami przechowywany jest w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp mają: **Koordynator ds. ochrony małoletnich**, **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich**, a także **pracodawca**.

§ 7. Bezpieczna rekrutacja pracowników, których pracodawca wyznaczył do realizacji praktyk zawodowych oraz Standardów

1. Pracodawca przed powierzeniem pracownikowi funkcji **opiekuna praktyk** lub **pracownika wyznaczonego przez opiekuna praktyk do pracy z praktykantem**, oraz innych funkcji związanych z realizacją Standardów, o których mowa w par. 2 ust. 3, dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi oraz dokonuje weryfikacji jej niekaralności z zachowaniem wymogów określonych w Ustawie z dnia 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2026.110).

- a) sprawdza, czy dane pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym z dostętem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Weryfikacja będzie obejmować tzw. rejestr z dostętem ograniczonym.
 - 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 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego³;
 - c) pobiera od tej osoby oświadczenie wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do niniejszych Standardów o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa⁴, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące;
 - d) pobiera od tej osoby informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w punkcie c);
 - e) w przypadku, gdy kraj, o którym mowa w punkcie c) nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji pobiera oświadczenie o niekaralności wg wzoru stanowiącego załącznik nr 5 do niniejszych Standardów, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
2. Weryfikacja niekaralności pracownika, który w ramach powierzonych mu przez pracodawcę zadań ma kontakt z małoletnimi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed powierzeniem mu tych zadań, chyba że co innego wynika z przepisów prawa.
 3. Pozostałych pracowników pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko dzieciom.
 4. Wydruk z Rejestru, o którym mowa w pkt. a), informacja o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego, o której mowa w pkt. b) oraz oświadczenia, o których mowa w pkt. c) - e) zostają włączone do akt osobowych pracownika.

§ 8. Zapisy końcowe

1. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy oraz dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy, a także w wersji skróconej zostaną przedstawione małoletniemu.
2. Standardy wchodzą w życie z dniem ich wprowadzenia Zarządzeniem Prezesa Zarządu.

CZŁONEK ZARZĄDU

Jarosław Mrozik

CZŁONEK ZARZĄDU
GŁÓWNY KSIĘGOWY

Elżbieta Gawel

PREZES ZARZĄDU

Paweł Smoleń

Załączniki:

- Załącznik nr 1- Rejestr incydentów oraz interwencji
- Załącznik nr 2 – Karta interwencji
- Załącznik nr 3 – Oświadczenie o zapoznaniu się ze „Standardami ochrony małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o.o. z siedzibą w Rzeszowie”
- Załącznik nr 4 – Oświadczenie o krajach zamieszkania
- Załącznik nr 5 – Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj zamieszkania nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji

³ dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa

⁴ dotyczy obcokrajowców

REJESTR INCYDENTÓW ORAZ INTERWENCJI

REJESTR UJAWNIONYCH LUB ZGŁOSZONYCH INCYDENTÓW LUB ZDARZEŃ ZAGRAŻAJĄCYCH DOBRU
MAŁOLETNIEGO ORAZ INTERWENCJI

Lp.	Data incydentu / zdarzenia	Kogo dotyczy incydent / zdarzenie	Kto zgłosił incydent / zdarzenie	Nr karty interwencji

KARTA INTERWENCJI

NR/.....Z DNIA.....

1. Imię i nazwisko małoletniego:
2. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzeniu małoletniego (imię i nazwisko, dane kontaktowe):
.....
3. Przyczyna interwencji (data zdarzenia, opis rodzaju krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletniego):
.....
.....
.....
4. Data i opis udzielonej pomocy, formy otoczenia opieką małoletniego bezpośrednio po stwierdzeniu lub podejrzeniu incydentu:
.....
.....
5. Osoby i instytucje, które zostały powiadomione, w tym formy interwencji m.in.: powiadomienie rodziców, zawiadomienie szkoły, policji, pogotowia, innych instytucji:
.....
.....
6. Informacja ze spotkania z rodzicami (w tym informacja o zgodzie rodziców na udzielanie pomocy małoletniemu oraz o podjętych działaniach w przypadku braku współpracy ze strony rodziców):
.....
.....
7. Informacje na temat efektów podjętej interwencji, w tym we współpracy z instytucjami zewnętrznymi oraz pomocy udzielonej dziecku:
.....
.....

.....
Koordynator ds. ochrony małoletnich

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/-em się ze „Standardami ochrony małoletnich odbywających praktyki zawodowe w BESTA PB sp. z o. o. z siedzibą w Rzeszowie” i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

Lp.:	imię i nazwisko pracownika	data	czytelny podpis pracownika
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
miejsowość, data

OŚWIADCZENIE O KRAJACH ZAMIESZKANIA

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat:

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

1.

2.

Jednocześnie przedkładam:

- informację z rejestrów karnych ww. państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi
- oświadczenie o niekaralności.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
czytelny podpis pracownika

**OŚWIADCZENIE O NIEKARALNOŚCI SKŁADANE W PRZYPADKU, GDY KRAJ ZAMIESZKANIA NIE
PROWADZI REJESTRU KARNEGO LUB NIE WYDAJE Z NIEGO INFORMACJI**

.....
miejsowość, data

Ja,,

nr PESEL

lub 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.

.....
czytelny podpis pracownika

