

Standardy Ochrony Małoletnich obowiązujące w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym sp. z o.o. w Gnieźnie

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego (ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich tj. Dz.U z 2024 r. poz. 560) wdrożenia Standardów Ochrony Małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań Pracodawcy dla stworzenia miejsca pracy, w którym pracownicy małoletni, młodociani i praktykanci będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracodawca w duchu społecznej odpowiedzialności uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw dzieci.

§ 1. Zapisy ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) **małoletni, dziecko** – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza pracownika młodocianego lub praktykanta poniżej 18 roku życia;
 - b) **młodociany, pracownik młodociany** – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 kodeksu pracy, w tym osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § 2¹⁻² kodeksu pracy;
 - c) **praktykant** – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u Pracodawcy praktyczną naukę zawodu;
 - d) **opiekun dziecka** – oznacza osobę sprawującą opiekę nad dzieckiem, w szczególności jego rodzica, opiekuna faktycznego lub prawnego albo rodzica zastępczego;
 - e) **zgoda opiekuna** – zgoda oznacza co do zasady zgodę jednego z rodziców w przypadku zwykłych bieżących spraw życia małoletniego;
 - f) **pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi** – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu;
 - g) **koordynator ds. standardów** – oznacza wyznaczonego przez Prezesa Zarządu pracownika Spółki, sprawującego nadzór nad realizacją postanowień Standardów;
 - h) **pracownicy** – ogół pracowników Pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z dziećmi, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w zakładzie pracy na innej podstawie prawnej, niż umowa o pracę;
 - i) **Pracodawca** – MPK sp. z o.o. z siedzibą w Gnieźnie;
 - j) **Zakład pracy** – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez dziecko;

- k) **Kierownictwo** – osoba lub funkcja kierująca działalnością operacyjną Pracodawcy;
 - l) **krzywdzenie dziecka** – każda forma naruszenia integralności psychofizycznej dziecka, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie potrzeb dziecka, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing;
 - m) **dokument, Standardy Ochrony Małoletnich** – niniejszy dokument;
 - ł) **RODO** - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.
2. Pracodawca przyjmuje niniejszy dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania dzieciom opieki, pomocy, jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o której mowa w art. 192 kodeksu pracy.

§ 2. Bezpieczna rekrutacja pracowników do pracy z dziećmi

1. Pracodawca zatrudniając lub wyznaczając pracownika do pracy z dziećmi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
- a) sprawdza, czy dane pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym 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;
 - 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 obcego *[dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa]*;
 - c) pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa *[państwo obywatelstwa - dotyczy obcokrajowców]*, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.;
 - 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, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
2. Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z dziećmi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z dziećmi i nie jest ponawiana, chyba, że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników

skierowanych do pracy z dziećmi po raz pierwszy od dnia wejścia w życie niniejszego dokumentu, nawet jak pozostają w stosunku pracy od dłuższego czasu.

§ 3. Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie dzieci może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące pracownikami Pracodawcy, członkowie rodziny dziecka, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia dziecka mogą być także inne dzieci, zarówno zatrudnione u Pracodawcy lub odbywające u niego praktyki, jak też dzieci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a) popełnienia przestępstwa na jego szkodę¹;
 - b) przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka². Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także, gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;
 - c) zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka;
 - d) innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest Prezes Zarządu, który może wyznaczyć do tego zadania inną osobę.
5. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą dziecko są osoby zajmujące stanowiska kierownicze wówczas interwencję prowadzi koordynator ds. standardów.
6. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.

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) *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.*

B. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesłać 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 przesłać 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 dziecka lub zaniedbania potrzeb życiowych dziecka należy poinformować szkołę dziecka o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskie Karty.
3. W przypadku, gdy doszło do krzywdzenia dziecka niebędącego przestępstwem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy rozwiązać umowę z pracownikiem za wypowiedzeniem. W przypadkach poważnych należy rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku istnienia stosownych procedur wyjaśniających przypadki dyskryminacji i mobbingu zastosowanie znajdują te procedury.

C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę dziecka lub dokonanie innej formy krzywdzenia (np. prześladowanie w internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny i nieletnich 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 przesłać 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. Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia dziecka

1. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia dzieci, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia.
2. W przypadku podejrzenia przez pracownika, że dziecko jest krzywdzone, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania informacji osobie odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich.
3. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich kontaktuje się z opiekunami dziecka, którego krzywdzenie podejrzewa oraz informuje ich o podejrzeniu krzywdzenia.

4. Jeśli jest to możliwe powinna sporządzić opis sytuacji życiowej dziecka na podstawie rozmów z dzieckiem i rodzicami dla celów dowodowych w sprawie.
5. W sytuacji uzasadnionej obawy zagrożenia życia lub zdrowia dziecka lub podejrzenia popełnienia przestępstwa osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich jest zobowiązana do przekazania przedmiotowej informacji do Prezesa Zarządu.

E. Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia dziecka organizuje się spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Dziecku i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi.
2. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich informuje opiekunów dziecka o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka do odpowiedniej instytucji.
3. Instytucjami właściwymi do zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka są w szczególności :
 - a) prokuratura;
 - b) policja;
 - c) sąd rodzinny;
 - d) ośrodek pomocy społecznej.
4. Po przekazaniu informacji opiekunom – zgodnie z punktem poprzedzającym – Prezes Zarządu składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury/policji.
5. Dalszy tok postępowania w sprawie leży w kompetencjach instytucji, do której przekazane zostało zawiadomienie.

F. Rejestr interwencji

1. Pracodawca prowadzi rejestr interwencji w formie załącznika do Standardów Ochrony Małoletnich.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego dziecka.

§ 4. Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z dziećmi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
2. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że dzieci potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego dziecka.
3. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku dzieci bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody Kierownictwa 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 dzieci 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. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
7. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
8. Pracownik jest zobowiązany wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych Pracodawcy.
9. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), także poza zakładem pracy.
10. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
11. Pracownik jest zobowiązany do nefaworyzowania dzieci.
12. Pracownik jest zobowiązany do nieużywania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności dzieci.
13. Pracownik unika niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu).
14. Każdy pracownik zwraca uwagę, czy dzieci pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jest zobowiązany do natychmiastowej reakcji w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Małoletni pracujący u Pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością.
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 z zachowaniem zasad poszanowania drugiej strony.
3. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci internet są niedozwolone.
4. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

§ 5. Przygotowanie pracowników do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

1. Standardy Ochrony Małoletnich muszą być znane i stosowane przez wszystkich pracowników.
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.
3. Jako osobę odpowiedzialną za realizację Standardów Ochrony Małoletnich u Pracodawcy wyznacza się osobę zajmującą stanowisko ds. organizacyjno-prawnych.
4. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich należy:
 - a) monitorowanie realizacji Standardów;
 - b) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów;
 - c) prowadzenie rejestru zgłoszeń;
 - d) weryfikacja i wprowadzanie zmian w obowiązujących Standardach.
5. Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem Standardów Ochrony Małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.
6. Pracownik odpowiedzialny za Standardy Ochrony Małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony dzieci i potrzeb organizacyjnych Pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z pracownikami lub przeprowadzeniem ankiety wśród pracowników, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Pracownik ten bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez pracowników w oparciu o ustęp 2 niniejszego paragrafu, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Pracownik odpowiedzialny za Standardy podsumowuje przegląd standardów w formie notatki służbowej skierowanej do kierownictwa, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści standardów.

§ 6. Zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania

1. Niniejsze Standardy są jawne i udostępnione do wglądu pracownikom, opiekunom i małoletnim.
2. Dla dzieci została przygotowana wersja skrócona.
3. Standardy w wersji pełnej i skróconej są dostępne na stronie internetowej Spółki pod adresem elektronicznym: www.mpk.gniezno.pl oraz na tablicach ogłoszeń Spółki.

§ 7. Zasady ochrony wizerunku dziecka

1. Pracownikom nie wolno utrwalać oraz umożliwiać osobom trzecim utrwalania wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) na terenie Spółki, bez zgody opiekuna dziecka.
2. Upublicznianie przez pracowników wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka. Udział w imprezie publicznej oznacza zgodę na publikację wizerunku w związku z ową imprezą, nie oznacza natomiast zgody na rozpowszechnianie tego wizerunku w innych celach z taką imprezą niezwiązanych.
3. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalenie wizerunku dziecka nie jest wymagana, co wynika z art. 81 ust.2 pkt 2 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz. U z 2022 r. poz. 2509).
4. Zgoda, o której mowa w pkt 2 niniejszego paragrafu, powinna zostać wyrażona na podstawie informacji, gdzie będzie umieszczony wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany.

§ 8. Zapisy końcowe

1. W zakładzie pracy nie udostępnia się małoletnim Internetu, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do Internetu, będących własnością Pracodawcy. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach. Pracownicy nie mogą nawiązywać osobistych kontaktów z małoletnimi za pomocą urządzeń elektronicznych i Internetu, np. przyjmować lub wysyłać zaproszeń w mediach społecznościowych
2. W wykonywaniu działalności regulowanej Standardami, pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację dzieci z niepełnosprawnościami oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami. W odniesieniu do małoletnich z niepełnosprawnością posiadających orzeczenie Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności należy uwzględniać zawarte w w/w dokumencie wskazania i zalecenia odnoszące się do zapewnienia dziecku pomocy, poczucia bezpieczeństwa, ochrony przed krzywdzeniem.
3. Małoletnich, o których mowa w ust. 2 należy doceniać i szanować, angażować i traktować równo bez względu na stopień niepełnosprawności.

4. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej Pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie Pracodawcy, wywieszane na tablicy ogłoszeń, a także w wersji skróconej zostaną dołączone do każdej umowy z pracownikiem młodocianym i praktykantem.
5. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem Standardów Ochrony Małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.

Wykaz załączników

Załącznik nr 1- Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich.

Załącznik nr 2 - Oświadczenie o krajach zamieszkania.

Załącznik nr 3 - Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji.

Załącznik nr 4 – Karta interwencji.

Załącznik nr 5 - Rejestr zdarzeń podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletnich.

Załącznik nr 6- Anonimowa ankieta monitorująca.

Załącznik nr 7 - Skrócone Standardy Ochrony Małoletnich.