

## **STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH**

### **§ 1.**

1. „Standardy ochrony małoletnich”, zwane w dalszej części „Standardami”, określają zasady bezpiecznych relacji między małoletnim, a pracownikiem. Zachowania niedozwolone wobec małoletniego i zasady podejmowania interwencji w przypadku uzasadnionego podejrzenia krzywdzenia małoletniego w Muzeum Miejskim w Żorach.
2. Ilekroć w „Standardach” jest mowa o:
  - 1) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Muzeum Miejskiego w Żorach lub osobę zastępującą,
  - 2) małoletnim – rozumie się przez to osobę, która nie ukończyła 18 lat,
  - 3) Muzeum – rozumie się przez to Muzeum Miejskie w Żorach,
  - 4) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Muzeum na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, okres, na jaki została zatrudniona i zajmowane stanowisko, stażystę, praktykanta lub wolontariusza, a także osobę współpracującą na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło, która realizuje w Muzeum zadania w zakresie działalności związanej z edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim,
  - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Muzeum reprezentowane przez dyrektora,
  - 6) przemocy – rozumie się przez to jednorazowe lub powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie w stosunku do małoletniego, wykorzystujące przewagę fizyczną, psychiczną lub ekonomiczną, naruszające prawa lub dobra osobiste małoletniego, w szczególności narażające na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia lub mienia, naruszające godność, nietykalność cielesną lub wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na zdrowiu fizycznym lub psychicznym, wywołujące u małoletniego cierpienie lub krzywdę, istotnie naruszające prywatność małoletniego lub wzbudzające u małoletniego poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, także za pomocą środków komunikacji elektronicznej,
  - 7) rodzicu – rozumie się przez to także opiekuna prawnego lub faktycznego.

### **§ 2.**

1. Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikiem:

- 1) podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników Muzeum jest działanie dla dobra małoletniego i w jego interesie,
  - 2) przestrzeganie praw dziecka i praw człowieka,
  - 3) postępowanie z ogólnie przyjętymi normami współżycia społecznego,
  - 4) zakaz stosowania przemocy,
  - 5) pracownik zobowiązany jest do równego traktowania wszystkich małoletnich,
  - 6) reagowanie na stosowanie przemocy przez innego małoletniego lub inną osobę dorosłą, w tym rodzica,
  - 7) dopuszczanie pracownika do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 3 „Standardów”,
  - 8) profesjonalne i rzetelne wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności, „Regulaminie pracy” i „Standardach”,
  - 9) dopuszczanie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”,
  - 10) dopuszczanie pracownika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”,
  - 11) pracownik zobowiązany jest do utrzymania profesjonalnej relacji z małoletnim. Jest cierpliwy, odnosi się do małoletniego z szacunkiem.
2. Zasady zapewniające bezpieczne relacje z małoletnim uwzględniające sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- 1) małoletni z niepełnosprawnościami utrudniającymi komunikację z pracownikiem pozostaje pod stałym nadzorem opiekuna,
  - 2) odpowiedzialność za małoletnich z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi podczas przebywania na terenie Muzeum ponoszą ich opiekunowie,
  - 3) pracownik w kontakcie z małoletnim z niepełnosprawnościami zachowuje cierpliwość, odnosi się do nich z szacunkiem,
  - 4) pracownik uważnie wysłuchuje małoletniego i stara się udzielić odpowiedzi dostosowanej do jego sytuacji związanej z niepełnosprawnością,
  - 5) pracownik nie używa przewagi intelektualnej nad małoletnim z niepełnosprawnościami, nie zawstydza, nie upokarza,
  - 6) pracownik reaguje na wszystkie negatywne i agresywne zachowania w stosunku do małoletnich z niepełnosprawnościami ze strony rówieśników.

§ 3.

1. Przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub dopuszczeniem pracownika do kontaktu z małoletnim:
  - 1) pracodawca sprawdza, czy pracownik nie figuruje w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze,
  - 2) pracownik przedkłada informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego,
  - 3) pracownik oświadcza, czy posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska,
  - 4) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
  - 5) pracownik oświadcza, czy w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, a jeśli tak – wskazuje te państwa,
  - 6) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa, uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
  - 7) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa,
  - 8) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji z rejestru karnego, pracownik oświadcza, że w państwie obywatelstwa albo w państwie lub państwach, w których zamieszkiwał przez ostatnie 20 lat, nie przewiduje się sporządzenia informacji z rejestrów karnych uzyskiwanych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestrów karnych oraz że nie był prawomocnie skazany w tym państwie lub państwach za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art.

207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił 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.

2. Przez zamieszkiwanie, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, rozumie się rodzaj pobytu cechujący się zaspokajaniem codziennych potrzeb życiowych w mieszkaniu faktycznie zajmowanym, stanowiącym centrum życia domowego w danym okresie, a w szczególności nocowania, stołowania się i wypoczynku po pracy lub nauce. Zamieszkiwaniem nie są wyjazdy wakacyjne lub wypoczynkowe.
3. Oświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 5 i 8, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia i powinny zostać opatrzone klauzulą, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, o treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
4. Zaświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, mogą zostać przedłożone w postaci kopii z oryginałem do wglądu.
5. Zaświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, nie mogą być starsze niż 30 dni licząc od dnia wystawienia.
6. Wykonanie obowiązków, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 – 8, nie jest wymagane przed dopuszczeniem do działalności związanej z edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub opieką nad nim, członka rodziny małoletniego, lub osoby znanej osobiście rodzicowi małoletniego albo przedstawicielowi ustawowemu małoletniego, gdy jest ona wykonywana w stosunku do małoletniego, którego rodzic albo przedstawiciel ustawowy są dopuszczającymi do działalności.

#### § 4.

1. Z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która samodzielnie realizuje dla Muzeum zadania w zakresie działalności związanej z edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim, przy nawiązywaniu stosunku prawnego postępuje się jak z pracownikiem.

2. W przypadku, gdy w imieniu osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej, która realizuje dla Muzeum zadania w zakresie działalności związanej z edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim poprzez zatrudniane przez nią inne osoby, przy nawiązywaniu stosunku prawnego kwestie ochrony małoletnich reguluje się w umowie, a w przypadku jej braku – stosownym oświadczeniem osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej.

#### § 5.

Pracodawca nie dopuszcza do pracy lub do innej działalności związanej z edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim osoby, której dane są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym i w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze albo została prawomocnie skazana za przestępstwo określone w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny lub w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii.

#### § 6.

1. W szczególności jako przemoc ze strony pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej, w tym rodzica, traktowane są:
  - 1) bicie,
  - 2) policzkowanie,
  - 3) kopanie,
  - 4) szarpanie,
  - 5) popychanie,
  - 6) duszenie,
  - 7) obezwładnianie,
  - 8) uderzanie przedmiotami,
  - 9) wyzywanie,
  - 10) upokarzanie,
  - 11) lekceważenie,
  - 12) poniżanie,
  - 13) okazywanie braku szacunku,
  - 14) zawstydzanie,
  - 15) grożenie,

- 16) poddawanie stałej krytyce,
  - 17) wyśmiewanie,
  - 18) szydzenie,
  - 19) lżenie,
  - 20) izolowanie, wmawianie nieprawdziwych cech,
  - 21) uwodzenie,
  - 22) exhibicjonizm lub świadome czynienie małoletniego świadkiem aktów płciowych,
  - 23) zmuszanie do oglądania pornografii,
  - 24) dotykanie miejsc intymnych małoletniego lub zachęcanie małoletniego do dotykania pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej,
  - 25) różne formy stosunku seksualnego,
  - 26) zmuszanie do oddawania pieniędzy,
  - 27) niszczenie rzeczy osobistych małoletniego.
2. Zabronione jest także:
- 1) stosowanie agresji i przemocy fizycznej oraz psychicznej wobec małoletnich,
  - 2) naruszenie nietykalności osobistej małoletnich,
  - 3) łamanie praw dziecka i praw człowieka,
  - 4) dyskryminacja ze względu na stan zdrowia, potrzeby rozwojowe i edukacyjne, możliwości psychofizyczne, seksualność, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne i światopogląd,
  - 5) stosowanie wypowiedzi naruszających godność osobistą,
  - 6) obrażanie, upokarzanie, lekceważenie i zawstydzanie małoletniego,
  - 7) zmuszanie małoletniego do picia alkoholu,
  - 8) zmuszanie małoletniego do zażywania środków odurzających, substancji psychotropowych lub leków,
  - 9) utrzymywanie jakichkolwiek innych niż służbowe kontaktów z małoletnim poza godzinami pracy pracownika,
  - 10) utrwalanie w celach innych niż służbowe wizerunku małoletniego i jego rozpowszechnianie za pośrednictwem dowolnego medium, w formie fotograficznej lub filmowej.
3. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawane grożenie małoletniemu, krzyczenie na małoletniego lub obezwładnienie małoletniego w sytuacji, kiedy małoletni zachowuje się agresywnie wobec innych osób lub jest napastnikiem.
4. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawany kontakt fizyczny z małoletnim w sytuacji wymagających bezpośredniego kontaktu fizycznego w przypadku lekcji/warsztatów (np.

przebieranie w stroje itp.). Pracownicy unikają innego kontaktu fizycznego z małoletnim niż niezbędny do rozwoju zainteresowań małoletniego.

5. Przepis ust. 2 pkt 9 nie dotyczy małoletniego, który jest członkiem rodziny pracownika lub z rodziną małoletniego łączą pracownika relacje towarzyskie. Przez rodzinę rozumie się osoby spokrewnione albo osoby niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

## § 7.

### 1. Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi:

- 1) odpowiedzialność za małoletnich podczas korzystania z oferty Muzeum ponoszą rodzice oraz opiekunowie,
- 2) w celu lepszej ochrony małoletni mają obowiązek przestrzegania zasad i norm obowiązujących w Muzeum, oraz stosowania się do poleceń pracowników,
- 3) małoletni szanują prawo innych do odmienności i zachowania tożsamości. Nie naruszają praw innych, nikogo nie dyskryminują ze względu na jakąkolwiek jego odmienną,
- 4) zachowanie i postępowanie małoletnich wobec siebie oraz innych osób nie narusza ich godności i wartości osobistej. Małoletni są zobowiązani do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek. Małoletni akceptują i szanują siebie wzajemnie,
- 5) kontakty między małoletnimi cechuje zachowanie przez nich wysokiej kultury osobistej,
- 6) małoletni nie mają prawa stosować słownej, psychicznej czy fizycznej agresji i przemocy wobec innych,
- 7) w przypadku zachowań rażących, łamiących zasady i obowiązujące normy, pracownik Muzeum niezwłocznie informuje o tym fakcie jego opiekuna, zobowiązanego podjąć działania interwencyjne.

### 2. Zachowania niedozwolone w relacjach między małoletnimi:

- 1) stosowanie agresji i przemocy fizycznej oraz psychicznej,
- 2) naruszenie nietykalności osobistej innej osoby,
- 3) stwarzanie niebezpiecznych sytuacji na terenie Muzeum,
- 4) nieuzasadnione, bez zgody opiekuna lub prowadzącego zajęcia opuszczanie miejsca, w którym realizowana jest oferta Muzeum,
- 5) zachowanie niezgodne z obowiązującymi w Muzeum regulaminami,
- 6) rozprowadzanie i stosowanie środków odurzających,
- 7) niestosowne zachowanie i stosowanie przemocy w stosunku do rówieśników,
- 8) celowe niszczenie i nieszanowanie własności innych osób oraz własności Muzeum,

- 9) kradzieże,
- 10) fotografowanie, filmowanie i upublicznianie zdarzeń z udziałem innych bez ich zgody.

#### § 8.

1. W przypadku, gdy pracownik jest świadkiem stosowania wobec małoletniego przemocy lub małoletni sam zgłosi pracownikowi stosowanie przemocy pracownik:
  - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
    - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
    - b) jeśli nie – wykorzystując swoje doświadczenie zawodowe, życiowe i zdrowy rozsądek, w zależności od sytuacji podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania takiego zachowania: zwrócenie uwagi sprawcy (słowna interwencja), odseparowanie małoletniego od sprawcy, w tym nakazanie opuszczenia zajęć lub zawiadamia policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
  - 2) jeśli zawiadomił pogotowie ratunkowe lub policję lub nakazał opuszczenie zajęć zgłasza ten fakt dyrektorowi,
  - 3) po odbiorze małoletniego przez pogotowie ratunkowe lub policję zabezpiecza się materiał z monitoringu wizyjnego, jeśli zdarzenie miało miejsce na obszarze objętym monitoringiem oraz – jeśli są – inne istotne dowody dotyczące stosowania przemocy.
2. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do kontaktu małoletniego z materiałem biologicznym sprawcy (nasienie, ślina, naskórek), należy, w miarę możliwości, nie dopuścić, aby małoletni mył się, jadł lub pił do momentu przyjazdu policji.
3. Do momentu przyjazdu pogotowia ratunkowego lub policji małoletni powinien pozostawać pod opieką pracownika.

#### § 9.

1. W przypadku, gdy pracownik podejrzewa stosowanie wobec małoletniego przemocy, a w szczególności zauważa okoliczności, o których mowa w § 6 ust. 1:
  - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
    - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
    - b) jeśli nie – zgłasza ten fakt dyrektorowi,
  - 2) dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik przeprowadza rozmowę z małoletnim. Rozmowa może zostać przeprowadzona w innym dniu,

- 3) jeśli w wyniku rozmowy:
  - a) potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor zawiadamia policję,
  - b) pozostają wątpliwości co do stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor składa wniosek o wgląd w sytuację rodziny. W przypadku braku danych rodziny, dyrektor zawiadamia policję,
  - c) nie potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, procedura jest zamykana.
2. Przeprowadzając rozmowę z małoletnim dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik:
  - 1) dba o sprzyjające warunki rozmowy: oddzielne pomieszczenie, z dala od osób postronnych, brak pośpiechu,
  - 2) przyjmuje pozycję ciała dostosowaną do pozycji małoletniego: siada, kuca itp.,
  - 3) używa języka zrozumiałego dla małoletniego, dostosowanego do wieku małoletniego,
  - 4) okazuje małoletniemu szacunekowi, akceptację i empatyczne zrozumienie,
  - 5) jest cierpliwy,
  - 6) nie naciska na małoletniego,
  - 7) unika naprowadzania małoletniego na odpowiedzi, które chciałby usłyszeć,
  - 8) okazuje zrozumienie, że niełatwo jest mówić o trudnych sprawach, zwłaszcza jeśli mogą dotyczyć rodziców,
  - 9) chwali za odwagę podjęcia rozmowy, nie za treść rozmowy,
  - 10) nie wypowiada przy małoletnim negatywnych opinii o rodzicach,
  - 11) nazywa przemoc przemocą i zapewnia małoletniego, że nie jest winny tego, co zrobił sprawca,
  - 12) wyjaśnia małoletniemu w przystępny sposób, co dalej zamierza zrobić.

#### § 10.

W przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy, poza działaniami określonymi w § 8 i 9, Muzeum przekazuje pokrzywdzonemu małoletniemu lub rodzicowi informację o możliwym wsparciu w instytucjach systemu opieki społecznej.

#### § 11.

1. Działania podjęte w przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy dokumentuje się notatką służbową.
2. Zasady przechowywania notatki służbowej oraz innej dokumentacji wytworzonej w związku z ochroną małoletniego określają obowiązujące w Muzeum normatywy kancelaryjne.

§ 12.

1. Działalność Muzeum nie wymaga od małoletniego korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet. Za prawidłowe korzystanie z sieci Internet przez małoletniego odpowiada rodzic.
2. Na terenie Muzeum zabronione jest korzystanie w jakiegokolwiek formie z treści szkodliwych dla małoletniego. Za korzystanie z treści szkodliwych przez małoletniego odpowiada rodzic.

§ 13.

1. Nie rzadziej niż raz na dwa lata dyrektor dokonuje przeglądu „Standardów” i, w razie konieczności, proponuje nowe „Standardy” lub zmiany w obowiązujących „Standardach”.
2. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu „Standardy” nie zostaną zmienione lub zaktualizowane, należy to udokumentować notatką służbową.
3. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu wprowadzone zostaną nowe lub zaktualizowane „Standardy”, wystarczającym udokumentowaniem będzie zarządzenie dyrektora w sprawie wprowadzenia nowych lub aktualizacji „Standardów”.

§ 14.

1. Dyrektor lub bezpośredni przełożony zapoznaje pracownika z treścią „Standardów” przed rozpoczęciem pracy w ramach szkolenia stanowiskowego i każdorazowo na życzenie pracownika.
2. Fakt zapoznania się pracownika z treścią „Standardów” pracownik potwierdza stosownym oświadczeniem zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszych „Standardów”, które przechowywane jest w aktach osobowych pracownika, a w przypadku nieprowadzenia akt osobowych pracownika – wraz z dokumentem uzasadniającym kontakt z małoletnim (np. wraz z umową).
3. „Standardy” zostają udostępnione:
  - 1) na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Muzeum,
  - 2) poprzez wywieszenie w widocznym miejscu w Muzeum.
4. Wersja skrócona „Standardów”, która przeznaczona jest dla małoletniego, zostaje udostępniona poprzez wywieszenie w widocznym miejscu dostępnym dla małoletniego w Muzeum.

§ 15.

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie pracowników do stosowania „Standardów”, przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie małoletniemu wsparcia jest dyrektor.

2. W przypadku nieprzestrzegania „Standardów”, stosowania przemocy lub podejrzenia stosowania przemocy mogą zostać podjęte kroki prawne wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności może zostać sporządzone i skierowane do właściwego organu zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie podpisuje dyrektor.

Załącznik nr 1 do Standardów  
Ochrony Małoletnich

Żory, dnia .....

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(forma zatrudnienia/ stanowisko)

**Oświadczenie**  
**o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi w Muzeum Miejskim w Żorach i zobowiązuję się do ich stosowania.

.....  
(podpis)