

Zarządzenie nr 40
Nadleśniczego Nadleśnictwa Sławno
z dnia 13 sierpnia 2024 r.
w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich
w Nadleśnictwie Sławno

Na podstawie:

- 1) Art. 35 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (tekst jedn.: Dz. U. z 2024 r., poz. 530 ze zm.),
- 2) §22 Statutu PGL LP stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 50 Ministra Ochrony Środowiska, Zasobów Naturalnych i Leśnictwa z dnia 18 maja 1994 r. w sprawie nadania Statutu PGL LP oraz
- 3) Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. tekst jednolity z 2024 roku poz. 560);

zarządzam, co następuje.

§ 1

Wprowadzam do stosowania w Nadleśnictwie Sławno przez wszystkich pracowników Standardy Ochrony Małoletnich, zwane dalej Standardami.

§ 2

Standardy stanowią załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Standardy zamieszcza się na stronie internetowej www.slawno.szczecinek.gov.pl

§ 4

Zobowiązuję:

- 1) pracownika ds. ochrony przyrody i edukacji przyrodniczo - leśnej do opublikowania Standardów, współpracy z opiekunami małoletnich biorących udział w zajęciach edukacyjnych oraz egzekwowania zapisów niniejszego zarządzenia w stosunku do podmiotów trzecich w przypadku korzystania z ich usług w zakresie organizowania zajęć edukacyjnych, zgodnie z § 11 pkt 2,3,4,9 Standardów Ochrony Małoletnich w Nadleśnictwie Sławno;
- 2) pracownika ds. pracowniczych do realizacji pozostałych obowiązków określonych w Standardach Ochrony Małoletnich w Nadleśnictwie Sławno.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZASTĘPCA NADLEŚNICZEGO
ds. gospodarki leśnej
Nadleśnictwa Sławno
Małgorzata Rokicka

Otrzymują elektronicznie:

Wszyscy pracownicy Nadleśnictwa Sławno

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH w Nadleśnictwie Sławno

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Standardy Ochrony Małoletnich w Nadleśnictwie Sławno, zwane dalej „Standardami” zostały opracowane w związku z obowiązkami nałożonymi Ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.
2. Procedura określa:
 - 1) najważniejsze zasady i założenia związane z zapewnieniem maksymalnego poziomu bezpieczeństwa Małoletnich, będących uczestnikami zajęć edukacyjnych lub korzystających z innej oferty edukacyjnej realizowanej przez Nadleśnictwo Sławno (zwane dalej: „Nadleśnictwem”), podczas których reprezentant Nadleśnictwa (zwany dalej: „Pracownikiem”) ma kontakt z Małoletnimi;
 - 2) zasady weryfikacji Pracowników, mających kontakt z Małoletnimi.
3. Ilekroć w Standardach jest mowa o:
 - 1) Pracownikowi Nadleśnictwa – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione w Nadleśnictwie (m.in. pracownik, współpracownik, wolontariusz), a mające kontakt z Małoletnimi poprzez zaangażowanie w działalność Nadleśnictwa;
 - 2) Krzywdzenie Małoletniego – należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę Małoletniego, w tym jego zaniedbywanie, przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Nadleśnictwa;
 - 3) Małoletni – należy przez to rozumieć osobę, która nie ukończyła 18 roku życia;
 - 4) Opiekun Małoletniego - należy przez to rozumieć osobę uprawnioną do reprezentacji i stanowieniu o Małoletnim, w szczególności jego przedstawiciela ustawowego;
 - 5) Osobie odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich – należy przez to rozumieć osobę wyznaczoną przez Nadleśniczego Nadleśnictwa do sprawowania nadzoru nad realizacją niniejszych Standardów.

Rozdział 2

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Małoletnimi, a pracownikami Nadleśnictwa oraz między Małoletnimi podczas zajęć

§ 2

1. Nadleśniczy jest odpowiedzialny za przygotowanie i wdrożenie Standardów w Nadleśnictwie.
2. Nadleśniczy zapoznaje pracowników Nadleśnictwa ze Standardami oraz odbiera od nich oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1 do niniejszych Standardów.

§ 3

1. Nadleśniczy przed dopuszczeniem Pracownika do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez Małoletnich sprawdza pracownika w Rejestrze Sprawców Przepięstw na tle Seksualnym (zwanym dalej „Rejestrem”). Sprawdzenie dotyczy także osób poniżej 18 roku życia. Osoba figurująca w Rejestrze nie może zosta dopuszczona do działalności określonej w zdaniu 1.
2. W przypadku powięcia informacji o wszczęciu wobec Pracownika postępowania karnego o przestęstwo przeciwko wolności seksualnej lub przestęstwo przeciwko Małoletniemu, Nadleśniczy niezwłocznie odsuwa takiego Pracownika od wszelkich form kontaktu z Małoletnimi.

§ 4

1. Podstawową zasadą czynności podejmowanych przez Pracowników w kontaktach z Małoletnimi jest działanie na rzecz ich dobra. Pracownicy mający bezpośredni kontakt z Małoletnimi powinni wykonywać swoje zadania w sposób zapewniający poszanowanie praw osób trzecich, w szczególności praw dzieci, z szacunkiem oraz w sposób uprzejmy i kulturalny.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z Małoletnimi oraz każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat, bądź działanie wobec Małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
3. W przypadku zaobserwowania sytuacji przemocowych, pomiędzy samymi Małoletnimi każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.
4. Decyzje dotyczące konkretnego Małoletniego powinny uwzględniać również bezpieczeństwo pozostałych Małoletnich.
5. Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan Małoletnich oraz zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji, zachodzących pomiędzy Pracownikami a Małoletnimi oraz pomiędzy samymi Małoletnimi.
6. Pracownik, który ma świadomość, iż Małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z Małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczucie.

§ 5

1. Pracownicy, o których mowa w § 4 ust. 1, w kontakcie z Małoletnim:
 - 1) odnoszą się z należyty szacunkiem, wspierając go w pokonywaniu trudności, uwzględniając jego umiejętności rozwojowe, możliwości wynikające z niepełnosprawności oraz potrzeb edukacyjnych;
 - 2) traktują każdego Małoletniego równo bez względu na płeć, orientację seksualną, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd;
 - 3) promują zasady „dobrego wychowania” i podejmują działania wychowawcze, mające na celu kształtowanie prawidłowych postaw;
 - 4) starają się udzielać odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i wieku Małoletniego;
 - 5) nie zawstydzają Małoletniego, nie lekceważą i nie obrażają;
 - 6) nie podnoszą głosu, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie);
 - 7) nie dopuszczają stosowania przemocy wobec Małoletniego w jakiegokolwiek formie;

- 8) nie dotyczą Małoletnich w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany;
 - 9) powstrzymują się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać przestrzeń osobistą Małoletniego, powodować u niego poczucie zagrożenia, dyskomfortu lub strachu.
2. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny Pracownika z Małoletnim. Do sytuacji takich zaliczyć można:
- 1) pomoc Małoletniemu ze szczególnymi potrzebami w czynnościach higienicznych, spożywaniu posiłków, poruszaniu się, jeśli typ niepełnosprawności tego wymaga, a Małoletni/jego opiekun wyrazi zgodę;
 - 2) udział w prawnie dopuszczalnych działaniach, w których kontakt taki jest rzeczą zwyczajną (zabawa, zawody sportowe, gry terenowe itp.).

§ 6

Ponadto Pracownicy mają zakaz:

- 1) utrwalania wizerunku Małoletniego (filmowanie, nagrywanie, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika;
- 2) proponowania Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, nielegalnych substancji psychoaktywnych oraz spożywanie ich wspólnie z Małoletnimi lub w jego obecności;
- 3) zapraszania Małoletniego bez zgody ich opiekunów prawnych (np. rodziców) do swojego miejsca zamieszkania i utrzymywania z nim relacji poza zajęciami.

Rozdział 3

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu Małoletniego

§ 7

1. Pracownicy zwracają uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia Małoletnich.
2. W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia, że Małoletni jest krzywdzony, to ma on obowiązek niezwłocznego poinformowania o tym fakcie Nadleśniczego lub innej osoby wskazanej przez Nadleśniczego w formie ustnej, a także na piśmie – w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej zaopatrzonej w podpis zaufany lub osobisty, poprzez przedłożenie stosownej notatki służbowej.
3. Po przekazaniu informacji, o której mowa w ust. 2, Nadleśniczy lub Pracownik, który powziął informację o zagrożeniu powinien:
 - 1) **w przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu**, niezwłocznie poinformować o tym fakcie właściwe służby (np. policja, pogotowie ratunkowe). Dalszy tok postępowania leży w kompetencji instytucji, o których mowa powyżej. Podjęte czynności dokumentuje się w formie notatki służbowej;
 - 2) **w przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie Małoletniego przez Pracownika lub współpracownika Nadleśnictwa**, osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z Małoletnimi, do czasu wyjaśnienia sprawy. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez powołaną Komisję,

która potwierdzi nieprawidłowość, Nadleśniczy w zależności od ustalonej nieprawidłowości powiadamia o nich właściwe służby oraz rozważa rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia. Z przebiegu postępowania sporządza się protokół;

- 3) **W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie Małoletniego przez osobę trzecią (obcą, bądź spokrewnioną)** Nadleśniczy informuje o tym opiekunów prawnych dziecka i ustala z nimi sposób postępowania. Jeśli zgłoszenie dotyczy opiekunów prawnych dziecka lub nie są oni zainteresowani pomocą dziecku, sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego organu lub wdraża procedurę wskazaną w pkt. 1 niniejszego paragrafu. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji instytucji, do których sprawa została przekazana. Nadleśniczy dokumentuje podjęte czynności w formie notatki;
- 4) **w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego** np. podczas zajęć edukacyjnych lub innych działań edukacyjnych organizowanych przez Nadleśnictwo (np. na zajęciach edukacyjnych, na stoiskach podczas warsztatów edukacyjnych). Pracownik, który powziął informację o zagrożeniu powinien przeprowadzić rozmowę z Małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz niezwłocznie poinformować o zdarzeniu opiekuna Małoletniego obecnego podczas zajęć.

Rozdział 4

Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet oraz procedury ochrony Małoletnich przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie

§ 8

1. Nadleśnictwo podczas zajęć edukacyjnych nie udostępnia Małoletnim dostępu do urządzeń elektronicznych, ani do sieci WI-FI, o ile nie wynika to z potrzeb zajęć edukacyjnych i nie zostało uzgodnione z opiekunem Małoletniego, uczestniczącym w zajęciach edukacyjnych.
2. Nadleśnictwo, zapewniając Małoletnim dostęp do urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet, zobowiązane jest podejmować działania zabezpieczające Małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju. W szczególności należy zainstalować oraz aktualizować oprogramowanie zabezpieczające przed złośliwym oprogramowaniem oraz filtrujące treści.
3. W miarę możliwości pracownicy Nadleśnictwa powinni informować Małoletnich o zasadach bezpiecznego korzystania z Internetu.
4. Nadleśnictwo w miarę możliwości zapewnia stały dostęp do materiałów edukacyjnych, dotyczących bezpiecznego korzystania z Internetu.
5. W czasie zajęć edukacyjnych Pracownicy powinni sprawować nadzór nad treściami, do jakich dostęp mają Małoletni oraz podejmować interwencję w przypadku dostępu do treści nieodpowiednich.

Rozdział 5

Zasady ochrony wizerunku Małoletniego

§ 9

1. Pracownicy uznając prawo Małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku Małoletniego. Pracownik nie może utrwalać wizerunku dziecka (np. filmowanie, fotografowanie, nagrywanie dziecka), podczas zajęć lub innych form aktywności bez pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
2. Upublicznianie wizerunku Małoletniego przez Pracowników w jakiegokolwiek formie (np. fotografia, nagranie wideo, film) m.in. na portalach społecznościowych czy stronach www wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
3. Jeżeli wizerunek Małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie wizerunku Małoletniego nie jest wymagana.

Rozdział 6

Zasady aktualizacji Standardów oraz zakres kompetencji osób odpowiedzialnych za przygotowanie pracowników Nadleśnictwa do ich stosowania

§ 10

1. Nadleśniczy obowiązany jest co najmniej raz na dwa lata dokonywać oceny Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Weryfikacja dokonywana jest przez Nadleśniczego lub osobę przez niego wyznaczoną.
3. Wyznaczona osoba jest odpowiedzialna za przygotowanie pracowników Nadleśnictwa do stosowania Standardów, zaznajamia ich z treścią Standardów. Zaleca się przeszkolenie Pracowników ze stosowania Standardów.
4. Osoba odpowiedzialna monitoruje realizację Standardów, reaguje na ich naruszenie oraz koordynuje zmiany w Standardach, prowadząc równocześnie rejestr zgłoszeń i proponowanych zmian.
5. Wszelkie uwagi, proponowane zmiany i incydenty w zakresie naruszania Standardów, osoba odpowiedzialna przekazuje Nadleśniczemu.
6. Wszelkich zmian w Standardach dokonuje Nadleśniczy.

Rozdział 7

Postanowienia końcowe

§ 11

1. Standardy wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.
2. Standardy są opublikowane na stronie internetowej Nadleśnictwa pod adresem: **www.slawno.szczecinek.lasy.gov.pl**
3. Standardy mogą być również wywieszane (np. skrócona wersja) w widocznym miejscu, gdzie prowadzone są zajęcia edukacyjne.
4. Standardy zostają przekazane opiekunom przy zapisach na zajęcia edukacyjne

w formie pisemnej lub elektronicznej wraz ze skróconą wersją do zapoznania przez nich Małoletnich. Skrócona wersja Standardów Ochrony Małoletnich stanowi załącznik nr 2.

5. Wewnętrzny rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego stanowi załącznik nr 3.
6. Z uwagi na incydentalny kontakt Pracowników z Małoletnimi – dalsze kroki, w tym ustalenie planu wsparcia Małoletniego, po ujawnieniu krzywdzenia, w zakresie nie objętym w § 7, pozostawia się właściwym podmiotom, do których została przekazana sprawa.
7. Każdy Pracownik lub współpracownik Nadleśnictwa przed dopuszczeniem do realizacji obowiązków związanych z Małoletnimi podlega weryfikacji. Zasady rekrutacji określono w załączniku nr 4.
8. Nadleśnictwo zobowiązuje wszystkich Pracowników i współpracowników do zapoznania się z niniejszym Regulaminem i przestrzegania go.
9. W przypadku korzystania z usług podmiotów trzecich, celem organizowania zajęć edukacyjnych dla Małoletnich Nadleśnictwo wymaga, aby podmiot ten zaakceptował niniejszy Regulamin i zobowiązał się (w tym własnych Pracowników i współpracowników delegowanych do wykonywania zadań na rzecz Nadleśnictwa) do przestrzegania jego zapisów, w szczególności weryfikował niekaralność Pracowników, podejmujących się działań z Małoletnimi.



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIH W NADLEŚNICTWIE SŁAWNO (wersja skrócona)

Przemoc i krzywdzenie są niestety zbyt częste i mogą występować w różnych miejscach, w których się znajdujesz. Zależy nam, aby zajęcia edukacyjne organizowane przez nasze Nadleśnictwo przebiegały w miłej atmosferze z poszanowaniem godności wszystkich uczestników. W tym celu, wprowadziliśmy Standardy Ochrony Małoletnich, które są nie tylko naszym obowiązkiem, ale także wyznacznikiem w kreowaniu przyjaznej przestrzeni dla Ciebie.

Wierzmy, że te wartości są kluczem do budowania przyjaznych relacji. Ale to nie wszystko – chętnie usłyszmy, co jest ważne dla Ciebie! Jeśli masz propozycje, jak wzbogacić nasz zestaw wartości, daj nam znać. Jesteśmy otwarci na Twoje pomysły i sugestie.

1. Jeśli podczas spotkania z nami doświadczysz sytuacji, w której ktoś Cię skrzywdzi, upokorzy lub będzie Ci przykro lub wiesz, że ktoś inny ma z tym problem, zgłoś to do swojego opiekuna lub pracownika Nadleśnictwa. Nikomu nie wolno Cię krzywdzić.
2. Jesteś dla nas najważniejszą osobą, bez której nasze działania nie miałyby sensu. Dlatego szanujemy Twoje prawa, w szczególności godność i dążymy do zapewnienia Ci bezpieczeństwa. Masz prawo być traktowana/y tak samo, jak inne osoby na zajęciach.
3. W komunikacji z Tobą kierujemy się szacunkiem, cierpliwością i wyrozumiałością. Masz prawo podczas spotkań do zadawania pytań pracownikom Nadleśnictwa.
4. Dbamy o Twoją prywatność, dlatego jeśli nie chcesz być na zdjęciach, masz prawo powiedzieć - NIE. Szanujemy Twoje prawo do odmowy. Pracownikowi nie wolno robić zdjęć czy też filmów, bez zgody Twojej i Twoich rodziców lub opiekunów.
5. Podczas korzystania z Internetu na zajęciach, bądź ostrożny.
6. Osoby mające bezpośredni z Tobą kontakt mają obowiązek powstrzymać się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać Twoją przestrzeń osobistą, nietykalność cielesną lub spowodować u Ciebie poczucie zagrożenia, dyskomfortu bądź strachu.

Pamiętaj!

Zawsze powinieneś/powinnaś czuć się bezpiecznie i być sobą. Lubimy Cię takim, jakim/jaka jesteś i cieszymy się, gdy nas odwiedzasz oraz uczestniczysz w naszych spotkaniach. Podczas zajęć do Twoich obowiązków również należy przestrzeganie zasad i norm ustalonych w trakcie prowadzonych spotkań. Słuchaj poleceń nauczyciela lub osoby prowadzącej zajęcia.

1. Szanuj kolegów i koleżanki oraz inne osoby, a także ich prawo do odmienności i zachowania tożsamości.

2. Swoim zachowaniem nie naruszaj prawa innych dzieci czy osób, np. nie wyśmiewaj, nie prześladuj, nie dokuczaj.
3. Pamiętaj, aby twoje zachowanie wobec innych osób cechowało się wysoką kulturą osobistą, np. używaj zwrotów grzecznościowych, bądź zawsze uprzejmy, życzliwy, używaj poprawnego słownictwa, nie używaj wulgarnych słów, kontroluj swoje zachowanie i emocje, wyrażaj opinię w spokojny sposób, który nikogo nie obraża i nie krzywdzi.

Czasem każdy z nas ma gorszy dzień i w pełni to rozumiemy, ale jeśli coś złego dzieje się u Ciebie albo po prostu potrzebujesz z kimś porozmawiać, to również możesz zadzwonić pod te numery:

1. 116111 – telefon zaufania dla dzieci i młodzieży;
2. 800121212 – dziecięcy telefon zaufania, prowadzony przez Rzecznika Praw Dziecka.

Osoby, które tam pracują, udzielą Ci wielu przydatnych wskazówek i pomogą rozwiązać Twoje problemy.

**Obowiązek uzyskania informacji z Rejestru przed zatrudnieniem.
Obowiązek przedłożenia informacji z Krajowego Rejestru Karnego lub rejestru
karnego innego państwa.**

1. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub przed dopuszczeniem do innej działalności na innej niż stosunek pracy podstawie, związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez Małoletnich, lub z opieką nad nimi na pracodawcy lub innym organizatorze takiej działalności ciążą obowiązki określone w ust. 2-8.
2. Pracodawca uzyskuje informacje, czy dane kandydata do pracy lub innej działalności, są zamieszczone 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.
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, przedkłada pracodawcy ponadto 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 oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy 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. 3, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi 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. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.” Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Informacje, o których mowa w ust. 2, pracodawca utrwala w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.