

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W SEGMENTCIE CIEPŁOWNICTWO

POZ 110148/A

Sygn.: EC/HR/DUL/3.4

Data zatwierdzenia: 2025/06/26

Obowiązuje od: 2025/06/27

SPIS TREŚCI

I	CEL I ZAKRES	1
II	SKRÓTY I DEFINICJE.....	2
III	ODPOWIEDZIALNOŚĆ	2
IV	DOKUMENTY POWIĄZANE*	3
V	ZAŁĄCZNIKI.....	3
VI	REALIZACJA.....	3
I.	ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH	3
II.	PROCEDURY INTERWENCJI W PRZYPADKU PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO	5
III.	ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z INTERNETU	6
IV.	ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO	7
V.	MONITORING	7
VI.	ZAPISY	7
VII.	PRZEPISY KOŃCOWE.....	8

I CEL I ZAKRES

- 1.1 Celem Standardów Ochrony Małoletnich jest ochrona małoletnich przed różnymi formami krzywdzenia oraz budowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska, a także zapewnienie szczególnych środków ochrony małoletnich, przewidzianych ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 560). Obowiązek ich wdrożenia spoczywa m.in. na wszystkich podmiotach, w których prowadzona jest działalność edukacyjna małoletnich. U Pracodawców w Segmentcie Ciepłownictwo odbywają się praktyki zawodowe uczniów, w tym małoletnich, organizowane na podstawie umów zawieranych pomiędzy Pracodawcą a Szkołą.
- 1.2 Przyjmuje się, że naczelną zasadą działań dotyczących małoletnich podejmowanych przez Pracowników u Pracodawcy jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi Pracodawcy oraz swoimi kompetencjami.
- 1.3 Standardy Ochrony Małoletnich obejmują swoim zakresem:
 - 1.3.1 Przedmiotowo:
 - a. zasady i założenia związane z zapewnieniem maksymalnego poziomu bezpieczeństwa małoletnich, będących na praktyce zawodowej lub stażu w Segmentcie Ciepłownictwo, a także gwarantujące najwyższy poziom ochrony małoletnich, na rzecz których realizowane są praktyki zawodowe i staże w Segmentcie Ciepłownictwo, a w szczególności przez osoby będące opiekunami praktyk lub staży osób małoletnich.
 - 1.3.2 Podmiotowo:
 - a. PGE Energia Ciepła S.A. wraz z Oddziałami,
 - b. PGE Toruń S.A.,
 - c. Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A.,
 - d. Elektrociepłownia „Zielona Góra” S.A.,
 - e. PGE Paliwa Sp. z o.o.,
 - f. MEGAZEC Sp. z o.o.

II SKRÓTY I DEFINICJE

Skróty użyte na potrzeby niniejszego dokumentu:

Nie dotyczy

Definicje pojęć użyte na potrzeby niniejszego dokumentu:

- 2.1 **Dane osobowe Małoletniego** – informacje umożliwiające identyfikację małoletniego.
- 2.2 **Krzywdzenie małoletniego** – to każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju.
- 2.3 **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18 roku życia, a także osoba pełnoletnia będąca uczniem szkoły średniej, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu w formie praktyk zawodowych.
- 2.4 **Opiekun Praktykanta** – Pracownik komórki organizacyjnej, sprawujący merytoryczny nadzór nad przebiegiem Praktyki oraz Praktykantem.
- 2.5 **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica albo opiekuna; rodzica zastępczego; opiekuna tymczasowego (czyli osobę upoważnioną do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych).
- 2.6 **Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich** – wyznaczony przez Prezesa Zarządu Spółki lub odpowiednio Dyrektora Oddziału, Pracownik z komórki organizacyjnej właściwej ds. HR, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u Pracodawcy Standardów Ochrony Małoletnich oraz ich aktualnością. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa w tym zakresie.
- 2.7 **Pracodawca** – Spółka lub Oddział zatrudniająca Pracowników w ramach stosunku pracy reprezentowana przez Zarząd lub inne osoby uprawnione do dokonywania w imieniu Pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, na podstawie pełnomocnictw lub innych wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w Spółce lub Oddziale.
- 2.8 **Pracownik** – osoba, z którą Pracodawca z Segmentu Ciepłownictwo nawiązał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy. Za Pracownika uważa się również osoby, które wykonują u Pracodawcy usługi na podstawie umów SLA.
- 2.9 **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrożających dobru małoletniego.

III ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- 3.1 Za stosowanie niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich odpowiedzialni są:
 - 3.1.1 Pracodawca, w zakresie:
 - a. wyznaczenia osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji,
 - b. wypełnienia obowiązków informacyjnych w stosunku do Pracowników pełniących funkcję opiekunów praktykantów stanowiącej [Załącznik 9](#),
 - c. współpracy ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe, z którą Pracodawca zawarł umowę o wykonanie praktyk zawodowych,
 - d. podejmowania działań zapobiegających krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:
 - przestrzeganie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia,
 - przestrzeganie zasad bezpiecznej rekrutacji Pracowników,
 - zapewnienie odpowiedniego przygotowania Pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych, poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning,
 - prawidłowe nadania upoważnienia do przetwarzania danych osobowych oraz pozyskanie podpisanego zobowiązania do zachowania w tajemnicy przetwarzanych danych osobowych oraz sposobów ich zabezpieczenia zgodnie z obowiązującymi regulacjami w danej Spółce,
 - przestrzeganie zasad bezpiecznych relacji między Pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi,
 - e. poinformowania przebywających na jego terenie małoletnich o pomocy:

- Rzecznika Praw Obywatelskich,
- Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
- Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży – 116 111,
- Ogólnopolskiego Pogotowia Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” - 800 120 002 – dostępny 24h/7 dni,
- Poradni telefonicznej dla wszystkich osób pokrzywdzonych przestępstwem – 22 668 70 00 – dostępny 7 dni w tygodniu w godz. 12:00 – 18:00,
- w sytuacji zagrożenia życia, zdrowia, mienia, środowiska, bezpieczeństwa i porządku publicznego możliwości przekazania zgłoszenia alarmowego – 112.

IV DOKUMENTY POWIĄZANE*

- 4.1 *Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich*
- 4.2 *Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych*
- 4.3 *PROC 110049 Procedura organizacji praktyk i staży w Grupie PGE EC*

* - stan dokumentów powiązanych jest aktualny na dzień publikacji niniejszej regulacji. Przed zastosowaniem regulacji należy zweryfikować i stosować obowiązujący na dzień stosowania dokument powiązany.

V ZAŁĄCZNIKI

- 5.1 [Załącznik 1](#) Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich oraz zobowiązanie do ich przestrzegania.
- 5.2 [Załącznik 2](#) Oświadczenie opiekuna małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy.
- 5.3 [Załącznik 3](#) Karta interwencji.
- 5.4 [Załącznik 4](#) Przykładowy wzór pisma interwencyjnego – Wzór zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.
- 5.5 [Załącznik 5](#) Materiały przydatne do przygotowania Pracowników.
- 5.6 [Załącznik 6](#) Standardy Ochrony Małoletnich – wersja skrócona dla małoletnich.
- 5.7 [Załącznik 7](#) Oświadczenie małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy – wersja skrócona dla małoletnich.
- 5.8 [Załącznik 8](#) Zobowiązanie do zachowania w poufności i bezstronności osoby uczestniczącej w Procedurze Interwencji.
- 5.9 [Załącznik 9](#) Klauzula informacyjna dla Opiekuna Praktykanta w związku z pozyskaniem informacji z odpowiednich rejestrów i potwierdzenia niekaralności

VI REALIZACJA

I. ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIICH

§ 1.

Weryfikacja Pracowników do pełnienia funkcji opiekuna

1. Przed powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna Praktykanta lub czynnościami związanymi z edukacją lub opieką nad małoletnimi, Pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy Pracownik figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym (Rejestrze z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestr).
2. Osoba, której powierzono funkcję Opiekuna Praktykanta lub czynności związanych z edukacją lub opieką nad małoletnimi musi złożyć Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich oraz zobowiązanie do ich przestrzegania – wzór oświadczenia stanowi [Załącznik 1](#).
3. Osoba, której powierzono funkcję Opiekuna Praktykanta lub czynności związane z edukacją lub opieką nad małoletnimi jest zobowiązana złożyć u Pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego.
4. Wydruki z rejestrów oraz oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich oraz zobowiązaniu do ich przestrzegania należy przechowywać w aktach osobowych Pracownika.
5. Brak zgody na podpisanie dokumentu wymienionego w ust. 2 uniemożliwi powierzenie roli Opiekuna Praktykanta.

6. Powyższe działania mają również zastosowanie wobec Pracowników wskazanych przez Pracodawcę, a niebędących opiekunami praktykantów, a zaangażowanych w proces przekazywania wiedzy małoletnim podczas realizacji praktyk zawodowych.
7. Pozostałe obowiązki Pracodawcy reguluje art. 21 Ustawy dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.

§ 2.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy, a małoletnimi

1. Pracownik zna i stosuje ustalone u Pracodawcy zasady bezpiecznych relacji Pracowników z małoletnimi. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez Pracownika podpisem pod Oświadczeniem – [Załącznik 1](#).
2. Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Pracownikami, a małoletnimi:
 - a) Pracownik zobowiązany jest:
 - 1) odnosić się z szacunkiem do małoletnich, działać dla dobra małoletnich i w ich najlepszym interesie,
 - 2) traktować małoletnich w równy sposób – bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, kulturowy, religijny i światopogląd,
 - 3) wysłuchać i starać się udzielić odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i wieku małoletniego,
 - 4) zachować szczególną ostrożność w kontaktach z małoletnimi,
 - 5) zwracać uwagę na niewłaściwe relacje zachodzące pomiędzy małoletnimi w zakresie, np. znęcania fizycznego, psychicznego, znieważania, upokarzania, lekceważenia, obrażania i zawstydzania, używania wulgaryzmów, krzyczenia, stosowania gróźb, zastraszania lub innych niedozwolonych zachowań nieuwzględnionych wyżej i wskazywać na konieczność zachowania zgodnie z przyjętymi standardami.
 - b) Zabrania się Pracownikowi:
 - 1) lekceważenia, obrażania i zawstydzania, używania wulgaryzmów w towarzystwie oraz wobec małoletnich,
 - 2) wywierania presji na małoletniego, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem),
 - 3) stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie (psychicznej i fizycznej),
 - 4) nawiązywania kontaktów intymnych z małoletnimi,
 - 5) ujawniania danych szczególnych kategorii dotyczących małoletniego,
 - 6) proponowania małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych oraz nielegalnych substancji psychoaktywnych,
 - 7) kontaktu fizycznego innego niż służącego tylko zapewnieniu bezpieczeństwa małoletniemu lub wynikających z zasad współżycia społecznego, np. podanie ręki na przywitanie.

Fotografowanie i nagrywanie małoletnich i upublicznianie tych materiałów odbywa się wyłącznie w związku z uzasadnionym celem Pracodawcy, w każdym przypadku wyłącznie za pisemną zgodą rodzica lub Opiekuna prawnego lub samego Małoletniego, o ile ten ukończył 18 r.ż. Co do zasady kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów związanych z realizacją praktyk.

§ 3.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

1. Opiekun Praktykanta zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
2. Małoletni odbywający na terenie Pracodawcy praktyki zawodowe zobowiązani są zapoznać się i stosować zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi tj.:
 - 1) Zasady komunikacji między małoletnimi – komunikacja powinna być kulturalna i oparta na wzajemnym szacunku.
 - 2) Zakazu stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie.
 - 3) Zasady pokojowego rozwiązywania konfliktów.
 - 4) Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni.
 - 5) Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 4.

Upowszechnianie wiedzy o Standardach Ochrony Małoletnich

1. Pracownicy zapoznają się z niniejszymi Standardami.

2. Pracownicy uczestniczą w dedykowanym szkoleniu (jeśli jest organizowane), instruktażu, webinarium, e-learningu w zakresie ochrony małoletnich, w tym zapoznają się z Materiałami przydatnymi do przygotowania Pracowników ([Załącznik 5](#)).
3. Małoletni zapoznaje się ze Standardami Ochrony Małoletnich – wersja skrócona dla małoletnich ([Załącznik 6](#)) i składa do Osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich u Pracodawcy Oświadczenie małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy – wersja skrócona dla małoletnich ([Załącznik 7](#)). W przypadku gdy małoletni nie ukończył 18 roku życia dodatkowo pod dokumentem wymagany jest podpis rodzica/Opiekuna prawnego.
4. Opiekunowie prawni Małoletniego składają Oświadczenie opiekuna małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy ([Załącznik 2](#)).

§ 5.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie i realizację Standardów Ochrony Małoletnich

1. Obowiązki Pracodawcy:
 - 1) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska u Pracodawcy,
 - 2) wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za:
 - a) standardy ochrony małoletnich,
 - b) przyjmowanie zgłoszeń,
 - c) prowadzenie interwencji,
 - d) prowadzenie Rejestru interwencji,
 - e) udzielanie wsparcia małoletniemu,
 - 3) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony małoletnich.

II. PROCEDURY INTERWENCJI W PRZYPADKU PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETniego

§ 6.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - a) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
 - b) podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
 - c) zaniedbanie potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - a) osoby dorosłe (Pracownicy, osoby trzecie),
 - b) Opiekunów prawnych małoletniego,
 - c) innego małoletniego.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać Pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego. Przykładowy wzór pisma interwencyjnego – Wzór zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa ([Załącznik 4](#)).
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. Osoby zaangażowane w Procedurę Interwencji podpisują Zobowiązanie do zachowania w poufności i bezstronności osoby uczestniczącej w Procedurze Interwencji ([Załącznik 8](#)).
7. Pracodawca współpracuje ze szkołą, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu w zakresie podejmowanej interwencji z uwzględnieniem zasad ochrony danych osobowych.
8. Należy pamiętać, że w przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15 roku życia, istnieje prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia na Policję lub do prokuratury. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.

§ 7.

Podejrzenie krzywdzenia przez Pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez Pracownika Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich, wyznaczona wcześniej przez Pracodawcę, niezwłocznie informuje Pracodawcę lub osobę przez niego wskazaną.
2. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich niezwłocznie podejmuje interwencję, przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego Opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji ([Załącznik 3](#)). Podczas spotkania Opiekunom prawnym małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. Pracodawca wraz z osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z Pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji ([Załącznik 3](#)).
4. Do czasu wyjaśnienia sprawy, Pracownik podejrzewany o krzywdzenie małoletniego, będące czynem zabronionym w rozumieniu prawa polskiego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi małoletnimi.
5. W przypadku podejrzenia przestępstwa, Pracodawca dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę. W pozostałych sytuacjach Pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi u Pracodawcy.
6. W przypadku gdy Pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia.
7. Dokumenty powstałe w toku prowadzonej interwencji, w tym raport końcowy, przechowywane są u Osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich.
8. Wszystkie czynności związane z interwencją Osoba odpowiedzialna za interwencję dokonuje razem z drugą osobą, wyznaczoną przez Pracodawcę dla danej interwencji.

§ 8.

Podejrzenie krzywdzenia przez Opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy istnieje podejrzenie, że wobec małoletniego popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.
2. Dokumenty powstałe w toku prowadzonej interwencji, w tym raport końcowy, przechowywane są u Osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich.

§ 9.

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub Policję poprzez stosowne pisemne zawiadomienie.
2. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.
3. Dokumenty powstałe w toku prowadzonej interwencji, w tym raport końcowy, przechowywane są u Osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich.

III. ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z INTERNETU

§ 10.

1. Pracodawca w toku realizowanych praktyk zawodowych małoletnich nie wymaga korzystania z Internetu, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych.

2. Pracodawca nie bierze odpowiedzialności za zabezpieczenie prywatnych urządzeń elektronicznych małoletnich, z którymi przychodzą na teren Pracodawcy.

IV. ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETniego

§ 11.

1. Dane osobowe Małoletnich podlegają ochronie na zasadach określonych w Rozporządzeniu 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).
2. Pracownik ma obowiązek zachowania w tajemnicy danych osobowych, które przetwarza oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem. Naruszenie tego obowiązku może prowadzić do natychmiastowego (w tym dyscyplinarnego – w przypadku Pracowników) rozwiązania umowy.
3. Dane osobowe Małoletniego są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.
4. Pracodawca zapewnia prawidłowe nadanie upoważnień do przetwarzania Danych osobowych Małoletnich oraz pozyskanie podpisanych zobowiązań do zachowania w tajemnicy przetwarzanych danych osobowych oraz sposobów ich zabezpieczenia, zgodnie z obowiązującymi u Pracodawcy regulacjami.

V. MONITORING

§ 12.

Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich raz na 2 lata przeprowadza ocenę zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi.

VI. ZAPISY

§ 13.

Tabela obrazuje zasady przechowywania dokumentów, w których przedstawiono uzyskane wyniki lub dowody przeprowadzonych działań.

Lp.	Nazwa zapisu, identyfikator	Wersja zapisu	Miejsce dostępu/ przechowywania	Okres przechowywania
1.	Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich oraz zobowiązanie do ich przestrzegania.	papierowa	Zespół Obsługi Kadrowej EC / Administracja kadrowa (akta osobowe)	50 lat / 10 lat
2.	Oświadczenie opiekuna małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy	papierowa	Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat + 6 miesięcy
3.	Oświadczenie małoletniego o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi u Pracodawcy – wersja skrócona dla małoletnich.	papierowa	Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat + 6 miesięcy

4.	Wydruki z w Rejestru Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym (Rejestrze z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestr) oraz Informacja z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego	papierowa	Zespół Obsługi Kadrowej EC / Administracja kadrowa (akta osobowe)	50 lat / 10 lat
5.	Karta Interwencji	papierowa (oryginał) / elektronicznie	Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat po zakończeniu postępowania wyjaśniającego (chyba, że zostanie przerwany bieg przedawnień)
6.	Rejestr interwencji	elektronicznie	Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat po zakończeniu postępowania wyjaśniającego (chyba, że zostanie przerwany bieg przedawnień)
7.	Zobowiązanie do zachowania poufności i bezstronności osoby uczestniczącej w Procedurze Interwencji	papierowa (oryginał) / elektronicznie	Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat po zakończeniu postępowania wyjaśniającego (chyba, że zostanie przerwany bieg przedawnień)
8.	Dokumenty powstałe w toku postępowania wyjaśniającego	papierowa (oryginał) / elektronicznie	Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat po zakończeniu postępowania wyjaśniającego (chyba, że zostanie przerwany bieg przedawnień)
9.	Raport końcowy	papierowa (oryginał) / elektronicznie	Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony Małoletnich właściwa dla Pracodawcy	10 lat po zakończeniu postępowania wyjaśniającego (chyba, że zostanie przerwany bieg przedawnień)

VII. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 14.

Ogłoszenie Standardów Ochrony Małoletnich u Pracodawcy następuje w sposób dostępny dla Pracowników, Małoletnich i ich opiekunów, w szczególności poprzez wywieszanie w miejscu ogólnodostępnym oraz zamieszczenie na stronie internetowej Pracodawcy.