

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W KUHN-MASZYNY ROLNICZE SP. Z O.O.
Z DNIA 23 kwietnia 2025 r.**

Preambuła

Podstawową zasadą działań pracowników KUHN-MASZYNY ROLNICZE Sp. z o.o. jest dbanie o dobro małoletniego i jego najlepszy interes. W celu zapewnienia bezpieczeństwa małoletnich i przejrzystych zasad reagowania na przejawy krzywdzenia małoletnich, pracodawca przyjął niniejsze standardy ochrony małoletnich.

Podstawą prawną Standardów Ochrony Małoletnich jest art. 22b i 22c Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. 2016 poz. 862 ze zm.) – dalej jako: „Ustawa”.

1. DEFINICJE

Ilekcroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

- 1) **kodeksie pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- 2) **koordynatorze** – należy przez to rozumieć Koordynatora ds. ochrony małoletnich, wyznaczonego przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń dot. krzywdzenia małoletniego, udzielenia mu wsparcia i podejmowania interwencji, a także realizacji obowiązków związanych z kierowaniem zawiadomień do odpowiednich instytucji i organów oraz wykonywania pozostałych obowiązków, o których mowa w niniejszej regulacji.
- 3) **krzywdzeniu** – należy przez to rozumieć popełnienie czynu zabronionego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, naruszenie albo zagrożenie dobra małoletniego lub stosowanie wobec niego którejkolwiek w form przemocy:
 - a) **przemoc fizyczna** - należy przez to rozumieć przemoc, w wyniku której małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. To m.in. bicie, szarpanie, popychanie, rzucanie przedmiotami, kopanie, potrząsanie małoletnim, drapanie, szczypanie, gryzienie, poparzenie, duszenie.
 - b) **przemoc emocjonalna** – należy przez to rozumieć niefizyczne, szkodliwe zachowania względem małoletniego. To m.in.: wyzwiska, groźby, szantaż, ignorowanie potrzeb emocjonalnych małoletniego, obwinianie, oczernianie, odrzucanie, upokarzanie, straszenie, przypisywanie negatywnych cech małoletniemu przez inną osobę, relacja z małoletnim opartą na wrogości.
 - c) **przemoc seksualna (wykorzystanie seksualne małoletniego)** – należy przez to rozumieć angażowanie małoletniego w aktywność seksualną, na którą nie wyraża on zgody lub na którą nie może on udzielić świadomej zgody lub która jest niezgodna z prawem.
 - d) **zaniedbywanie** – należy przez to rozumieć niezaspokajanie podstawowych potrzeb małoletniego zarówno fizycznych, takich jak właściwe odżywianie, ubieranie, ochrona zdrowia, edukacja, jak i psychicznych, np. poczucia bezpieczeństwa, doświadczania troski.
- 4) **małoletnim** – należy przez to rozumieć każdą osobę, która nie ukończyła 18. roku życia, która jest zatrudniona u pracodawcy, w szczególności realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.), na podstawie umowy o staż uczniowski,
- 5) **opiekunie prawnym** – należy przez to rozumieć przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica albo opiekuna, rodzica zastępczego, opiekuna tymczasowego,

- 6) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć KUHN-MASZYNY ROLNICZE Sp. z o.o. z siedzibą w Jelonku,
- 7) **pracownika** – należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonującą działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta,
- 8) **standardach** – należy przez to rozumieć niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich.

2. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI MIĘDZY PRACOWNIKAMI I MAŁOLETNIMI

2.1. Postanowienia ogólne:

- 1) Podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracodawcę i pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
- 2) Pracodawca i pracownicy działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych danej komórki organizacyjnej oraz swoich kompetencji.
- 3) Małoletni mają prawo do przebywania w bezpiecznym i akceptującym środowisku.
- 4) W sytuacjach, gdy małoletni czują się niekomfortowo, mają prawo uzyskać wsparcie oraz odpowiednią reakcję pracodawcy i pracowników.
- 5) Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.

2.2. Komunikacja i działania pracowników z małoletnimi:

- 1) Pracownicy i małoletni traktują się wzajemnie z cierpliwością, szacunkiem, uwagą i godnością.
- 2) Pracownicy uznają prawa małoletnich, rozwijają w małoletnich samodzielność myślenia i refleksyjność oraz pozwalają im wyrażać własne poglądy.
- 3) Pracownicy traktują równo małoletnich, w szczególności bez względu na płeć, orientację seksualną, status społeczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
- 4) Pracownicy działają wobec małoletnich w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji ich zachowania.
- 5) Pracownicy jasno wyznaczają małoletnim zadania i oczekiwania, a także wyciągają konsekwencje za ich nieprzestrzeganie.
- 6) Pracownicy utrzymują profesjonalną relację z małoletnimi.
- 7) Zabronione jest stosowanie między pracownikami a małoletnimi przemocy w jakiegokolwiek formie, w tym upokarzania, obrażania małoletnich oraz niestosownego zachowania w obecności małoletnich lub w stosunku do nich.
- 8) Zabronione jest rejestrowanie wizerunku małoletnich do celów prywatnych.
- 9) Zabronione jest proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani substancji nielegalnych.

2.3. Kontakt fizyczny pracowników z małoletnimi:

- 1) Fizyczny kontakt pracownika z małoletnim jest dopuszczalny tylko za zgodą małoletniego i wyłącznie wtedy, gdy jest to zgodne z potrzebami małoletniego i jest to uzasadnione sytuacją.
- 2) W sytuacjach pielęgnacyjnych związanych z udzielaniem pomocy małoletniemu, w szczególności w razie zdarzenia mogącego stanowić wypadek przy pracy, kontakt z małoletnim powinien być ograniczony do niezbędnych czynności, a podczas takich czynności powinien asystować inny pracownik o ile jest to możliwe i o ile nie opóźni to udzielenia niezbędnej pomocy.

2.4. Kontakty poza godzinami pracy:

- 1) Pracownicy co do zasady powinni kontaktować się z małoletnimi wyłącznie w godzinach pracy i tylko w celach związanych z obowiązkami pracowniczymi.
- 2) W przypadku relacji towarzyskich lub rodzinnych między pracownikiem a małoletnim, pracownik powinien

zachować poufność informacji dotyczących innych małoletnich oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.

3. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI MIĘDZY MAŁOLETNIAMI

3.1. Ogólne zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi:

- 1) Małoletni powinni szanować różnorodność i tożsamość innych, zachowując przy tym kulturę osobistą oraz unikać agresji i przemocy.
- 2) Relacje między małoletnimi powinny opierać się na wzajemnym zrozumieniu, pomocy, współpracy, braku konkurencyjności i konstruktywnym rozwiązywaniu konfliktów.
- 3) Każda forma agresji i przemocy ze strony małoletnich jest niedopuszczalna. Małoletni mają obowiązek reagować na takie zachowania oraz zgłaszać je pracownikom.
- 4) Małoletni mają obowiązek reagować na przejawy krzywdzenia wobec innych małoletnich.

3.2. Niedozwolone zachowania małoletnich:

- 1) Niedozwolone jest wyrażanie lub propagowanie nienawiści wobec innych małoletnich lub pracowników, w tym ze względu na narodowość, wyznanie, orientację seksualną, pochodzenie etniczne itp.
- 2) Niedozwolone zachowania małoletnich obejmują wszelkie formy agresji, przemocy, stwarzanie niebezpieczeństw, łamanie zasad bezpieczeństwa, niszczenie i kradzież mienia, wyludzanie, przymuszanie innych do działania, siłowe rozwiązywanie konfliktów czy znęcanie się.
- 3) Niedozwolone jest rozprowadzanie i używanie alkoholu, wyrobów tytoniowych, papierosów elektronicznych, narkotyków, środków odurzających i innych substancji nielegalnych, a także zachęcanie małoletnich do ich używania.
- 4) Niedozwolone są niestosowne oraz niekulturalne wypowiedzi (w tym wulgarne).
- 5) Niedozwolone jest fotografowanie innych małoletnich lub pracowników bez zgody, udostępnianie materiałów bez zezwolenia i stosowanie cyberprzemocy w jakiegokolwiek formie.

4. SYTUACJA MAŁOLETNIH ZE SPECJALNYMI POTRZEBAMI EDUKACYJNYMI, NIEDOSTOSOWANYCH SPOŁECZNIE, ZAGROŻONYH NIEDOSTOSOWANIEM SPOŁECZNYM, W TYM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

U pracodawcy nie jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski przez małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie lub zagrożonych niedostosowaniem społecznym.

5. ZASADY I PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB POSIADANIA INFORMACJI O KRZYWDZENIU MAŁOLETNIEGO

5.1. Zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia

- 1) Jeżeli pracownik podejrzewa lub uzyskał informację o tym, że małoletni jest krzywdzony, zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu do koordynatora. Zgłoszenia dokonuje się ustnie lub elektronicznie na adres e-mail hrkpl@kuhn.com. Pomocniczy wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do standardów.
- 2) Jeżeli zgłoszenie składane jest ustnie, koordynator niezwłocznie wypełnia pisemny formularz zgłoszenia, zawierający wszystkie informacje przekazane przez osobę zgłaszającą, a następnie zapoznaje z treścią wypełnionego formularza zgłoszenia osobę zgłaszającą, która go podpisuje.
- 3) Zgłoszenie ustne powinno być dokonane w miejscu urzędowania koordynatora – tj. w biurze HR.
- 4) W przypadku nieobecności koordynatora, czynności, o których mowa w zdaniach poprzedzających, realizuje wyznaczony przez pracodawcę zastępca.
- 5) Zgłoszenia, o którym mowa w pkt. 5.1.1) może dokonać także sam małoletni, który został skrzywdzony.

5.2. Zgłoszenie anonimowe

W przypadku otrzymania zgłoszenia anonimowego koordynator podejmuje działania mające na celu uzyskanie

szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych w ten sposób zdarzeń i przeprowadza postępowanie. Jeżeli w wyniku przeprowadzonych czynności koordynator nie uzyska informacji wystarczających do podjęcia interwencji – sporządza protokół z przeprowadzonych czynności i nie podejmuje dalszych działań w sprawie.

5.3. Zapewnienie poufności informacji

Zgłoszenie, o którym mowa w pkt. 5.1. powinno być dokonane w sposób zapewniający poufność informacji, w szczególności w zakresie danych osobowych małoletniego. Jeżeli zgłoszenie dokonywane jest ustnie, powinno nastąpić wyłącznie wobec koordynatora, bez obecności osób trzecich. Zakazuje się ujawniania informacji stanowiących treść zgłoszenia innym pracownikom.

5.4. Bezpieczeństwo małoletniego

Pracodawca zobowiązany jest do zadbania o bezpieczeństwo pokrzywdzonego małoletniego i, jeśli jest to wskazane, odseparowania go od osoby dokonującej aktu krzywdzenia, w szczególności gdy zaleca to koordynator.

5.5. Ogólne zasady interwencji na skutek zgłoszenia

- 1) Koordynator, po otrzymaniu zgłoszenia o krzywdzeniu małoletniego, przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą, a następnie (jeśli zgłaszającym jest inna osoba niż krzywdzony małoletni) przeprowadza rozmowę z małoletnim w celu ustalenia zasadności zgłoszenia, przebiegu zdarzenia oraz oceny wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. W razie konieczności, koordynator przeprowadza także rozmowy z innymi małoletnimi i pracownikami, którzy mogą posiadać wiedzę co do okoliczności wskazanych w treści zgłoszenia.
- 2) Koordynator dokonuje oceny zasadności zgłoszenia, a następnie, jeśli przeprowadzone rozmowy i inne czynności wskazują na to, że istnieje uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego, koordynator zawiadamia o zgłoszeniu i podejmowanej interwencji szkołę, do której uczęszcza małoletni lub jego opiekunów prawnych.

5.6. Podejrzenie krzywdzenia przez małoletniego

Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie, że małoletni jest krzywdzony przez innego małoletniego, koordynator może także zawiadomić o tym opiekunów prawnych małoletniego dopuszczającego się krzywdzenia oraz szkołę, do której uczęszcza małoletni dopuszczający się krzywdzenia, a jeśli jest to uzasadnione, zawiadamia właściwy ośrodek pomocy społecznej lub występuje do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodzinną małoletniego. W razie konieczności, pracodawca podejmuje także stosowne środki personalne w stosunku do małoletniego, który dopuszcza się krzywdzenia innego małoletniego.

5.7. Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego

Jeżeli istnieje podejrzenie, że małoletni jest zaniedbywany lub krzywdzony przez swojego rodzica lub opiekuna prawnego lub inną osobę zamieszkujejącą z małoletnim, koordynator powiadamia o tym fakcie szkołę, do której małoletni uczęszcza, a także może zawiadomić właściwy ośrodek pomocy społecznej lub występuje do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodzinną małoletniego.

5.8. Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika – postępowanie wyjaśniające

- 1) Jeśli istnieje podejrzenie, że małoletni jest krzywdzony przez pracownika, nie stosuje się pkt. 5.5., a pracodawca powołuje bezstronną komisję składającą się z koordynatora i bezpośredniego przełożonego pracownika, którego dotyczy zgłoszenie. Komisja przeprowadza postępowanie wyjaśniające.
- 2) W toku postępowania wyjaśniającego komisja w szczególności przeprowadza rozmowę z osobami, których dotyczy zgłoszenie (małoletnim i pracownikiem, który miał dopuścić się krzywdzenia), ze świadkami zdarzeń, a jeśli to uzasadnione, także z innymi osobami. Z przeprowadzonych rozmów i spotkań komisja sporządza protokoły.
- 3) Jeśli przeprowadzone w toku postępowania wyjaśniającego rozmowy i inne czynności wskazują na to, że istnieje uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego, koordynator zawiadamia o zgłoszeniu i podejmowanej interwencji szkołę, do której uczęszcza małoletni lub jego opiekunów prawnych.
- 4) Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja sporządza dla pracodawcy raport, który zawiera opis podjętych czynności, ocenę zdarzeń i zasadności zgłoszenia, a także propozycje działań pracodawcy.

5.9. Podejrzanie popełnienia przestępstwa

Jeżeli istnieje podejrzenie, że krzywdzenie małoletniego może stanowić przestępstwo, koordynator niezwłocznie powiadamia właściwy komisariat Policji lub jednostkę Prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego.

5.10. Zgłoszenie dotyczące koordynatora

Jeżeli istnieje podejrzenie, że koordynator dopuszcza się krzywdzenia małoletniego, zgłoszenie w tym przedmiocie należy skierować do wyznaczonego przez pracodawcę zastępcy, który następnie wykonuje obowiązki koordynatora w związku z przedmiotowym zgłoszeniem.

5.11. Karta interwencji

Koordynator sporządza kartę interwencji, w której zamieszcza informacje o działaniach podjętych w ramach interwencji na skutek otrzymania zgłoszenia. Wzór karty interwencji stanowi załącznik nr 3 do standardów.

6. ZASADY USTALANIA PLANU WSPARCIA MAŁOLETNIEGO PO UJAWNIENIU KRZYWDZENIA

6.1. Indywidualny plan wsparcia

- 1) Koordynator opracowuje indywidualny plan wsparcia małoletniego. W celu opracowania odpowiedniego planu wsparcia koordynator może kontaktować się ze szkołą, do której uczęszcza małoletni.
- 2) W ramach planu wsparcia małoletniego pracodawca dba o bezpieczeństwo małoletniego np. poprzez:
 - a) odpowiednie odizolowanie sprawcy krzywdzenia od małoletniego,
 - b) informowanie małoletniego lub jego opiekunów prawnych o formach wsparcia, np. podmiotach oferujących poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapie,
 - c) okazanie małoletniemu życzliwości, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności,
 - d) informowanie pracownika, który dopuścił się krzywdzenia małoletniego, o formach wsparcia, np. podmiotach oferujących poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapie, interwencje dla sprawców przemocy, grupy wsparcia.
- 3) Plan wsparcia może zostać omówiony z małoletnim i / lub z opiekunami prawnymi małoletniego.

7. ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z INTERNETU I MEDIÓW ELEKTRONICZNYCH PRZEZ MAŁOLETNICH

7.1. Odpowiednie oprogramowanie

Pracodawca podejmuje działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju. Pracodawca zapewnia na wszystkich komputerach z dostępem do Internetu na terenie zakładu pracy oprogramowanie blokujące treści nielegalne, szkodliwe lub nieodpowiednie dla małoletnich.

7.2. Zabezpieczenie sieci Internetu bezprzewodowego

Sieć Internetu bezprzewodowego udostępniana przez pracodawcę na terenie zakładu pracy zabezpieczona jest hasłem.

7.3. Zagrożenia w Internecie i mediach elektronicznych

Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się w szczególności:

- 1) dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiały przedstawiające twardą pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu małoletnich,
- 2) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.
 - a) treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - b) treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,

- c) treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji itp.),
 - d) treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - e) tzw. patostreamy,
 - f) treści dyskryminacyjne,
 - g) treści pornograficzne,
- 3) dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku.

7.4. Zapoznanie małoletniego z zasadami

Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z zapewnianej przez pracodawcę sieci internetowej lub do należących do pracodawcy urządzeń z dostępem do Internetu, jest zapoznanie się przez małoletniego z zasadami bezpiecznego korzystania z Internetu opisanymi w pkt. 7 standardów. Za zapoznanie małoletniego z tymi zasadami odpowiada bezpośredni przełożony małoletniego.

7.5. Korzystanie z urządzeń do celów służbowych

Małoletni korzysta z należących do pracodawcy urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu wyłącznie w celu i w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

7.6. Zgłoszenie dostępu do niewłaściwych treści

- 1) Każdy przypadek ujawnienia lub uzyskania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich dla małoletnich, powinien zostać zgłoszony koordynatorowi. Zgłoszenia dokonuje się ustnie lub elektronicznie na adres e-mail hrkpl@kuhn.com. Pomocniczy wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 2 do standardów.
- 2) Jeżeli zgłoszenie składane jest ustnie, koordynator niezwłocznie wypełnia pisemny formularz zgłoszenia, zawierający wszystkie informacje przekazane przez osobę zgłaszającą, a następnie zapoznaje osobę zgłaszającą z treścią wypełnionego formularza zgłoszenia.
- 3) Zgłoszenie, o którym mowa w pkt. 7.6.1) powinno być dokonane w sposób zapewniający poufność informacji, w szczególności w zakresie danych osobowych małoletniego. Jeżeli zgłoszenie dokonywane jest ustnie, powinno nastąpić wyłącznie wobec koordynatora, bez obecności osób trzecich.

7.7. Procedury ochrony małoletnich przed treściami szkodliwymi umieszczonymi w Internecie oraz utrwalonymi w innej formie

- 1) Koordynator, po uzyskaniu zgłoszenia, zabezpiecza dowody związane ze zdarzeniem i podejmuje odpowiednie kroki mające na celu zapobieżenie takim zdarzeniom w przyszłości. W szczególności koordynator dokonuje weryfikacji, czy konieczna jest zmiana lub aktualizacja stosowanego oprogramowania albo zmiana zakresu blokady treści nieodpowiednich. Koordynator może przeprowadzić rozmowę z uczestnikami zdarzenia, opiekunami prawnymi małoletniego oraz zawiadomić szkołę, do której uczęszcza małoletni.
- 2) Biorąc pod uwagę okoliczności zdarzenia objętego zgłoszeniem, pracodawca może zawiadomić odpowiednie podmioty, w szczególności Policję, prokuraturę, ośrodek pomocy społecznej lub występuje o wgląd w sytuację rodzinną małoletniego, stosując odpowiednio pkt. 5.5. – 5.9. standardów.
- 3) Koordynator sporządza kartę interwencji, o której mowa w pkt. 5.11. standardów.

7.8. Regularne aktualizacje

Pracodawca dokonuje regularnych przeglądów i aktualizacji zasad bezpiecznego korzystania z Internetu oraz stosowanego oprogramowania.

8. REJESTR

8.1. Pracodawca prowadzi rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.

8.2. W Rejestrze przechowuje się:

- 1) zgłoszenia, o których mowa w pkt. 5.1. i 7.6.

- 2) karty interwencji;
 - 3) inne dowody dotyczące zdarzenia;
 - 4) dokumenty związane z postępowaniem wyjaśniającym, w tym protokoły i raport.
- 8.3. Dostęp do Rejestru mają wyłącznie pracodawca, koordynator, osoba wyznaczona przez pracodawcę jako zastępca koordynatora oraz członkowie komisji na czas trwania prowadzonych postępowań wyjaśniających.

9. UPOWSZCHNIANIE WIEDZY O STANDARDACH OCHRONY MAŁOLETNICH

- 9.1. Pracodawca podejmuje działania w celu upowszechniania wiedzy o standardach ochrony małoletnich wśród pracowników.
- 9.2. Pracodawca wyznacza osobę odpowiedzialną za upowszechnianie wiedzy o standardach wśród pracowników i małoletnich. Do zakresu kompetencji tej osoby należeć będzie w szczególności zaznajamianie pracowników z treścią standardów, w tym poprzez organizowanie szkoleń pracowników, zobowiązywanie pracowników do udziału w takich szkoleniach.
- 9.3. Pracownicy są zapoznawani ze standardami ochrony małoletnich. Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami włącza się do akt osobowych pracownika. Nowozatrudniany pracownik ma obowiązek zapoznać się ze standardami przed dopuszczeniem do pracy.

10. PRZEGLĄD I AKTUALIZACJA STANDARDÓW

- 10.1. Koordynator raz na dwa lata dokonuje przeglądu i oceny standardów w celu dostosowania ich do aktualnych potrzeb oraz zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami.
- 10.2. Przeglądu i oceny, o których mowa w pkt. 10.1. koordynator dokonuje na podstawie weryfikacji treści standardów. Koordynator może też przeprowadzić konsultacje z wybranymi pracownikami, w tym – w miarę możliwości – również z osobami małoletnimi.
- 10.3. Koordynator przedstawia pracodawcy pisemne wnioski z przeglądu i oceny standardów wraz z rekomendacjami, na podstawie których pracodawca dokonuje aktualizacji standardów.
- 10.4. Jeśli na podstawie przeglądu i oceny standardów zostanie ustalone, że stopień znajomości standardów wśród pracowników i małoletnich jest niewystarczający, pracodawca przeprowadza szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich.

11. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 11.1. Niniejsze standardy są przez pracodawcę udostępniane:
- 1) na stronie internetowej <https://www.kuhncenter.pl> ;
 - 2) w dziale HR.
- 11.2. **Udostępnienie standardów rodzicom lub opiekunom małoletnich**
Małoletni, ich rodzice albo opiekunowie prawni lub faktyczni mogą zapoznać się ze standardami w każdym czasie w miejscach wskazanych w pkt. 11.1.
- 11.3. **Zmiana regulaminu:**
Zmiana regulaminu może być dokonana w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia.
- 11.4. **Wejście w życie:**
Standardy w brzmieniu nadanym powyżej wchodzi w życie z dniem 01 maja 2025 r.

Jelonek, dnia 23 kwietnia 2025 r.

Za Pracodawcę:

KUHN - Maszyny Rolnicze sp. z o.o.

Artur Szymczak
Dyrektor Zarządzający

Załączniki:

- 1) pomocniczy wzór zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia;
- 2) pomocniczy wzór zgłoszenia dotyczącego dostępu do nieodpowiednich treści w Internecie;
- 3) wzór karty interwencji.

(imię i nazwisko osoby składającej zgłoszenie)

**ZGŁOSZENIE
PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO**

Na podstawie pkt. 5.1. Standardów ochrony małoletnich w KUHN-MASZYNY ROLNICZE Sp. z o.o. zgłaszam podejrzenie krzywdzenia małoletniego.

1. Kto został skrzywdzony?

.....

2. Kto dopuścił się krzywdzenia?

.....

3. Kiedy i gdzie miało miejsce zdarzenie?

.....

4. Opis zdarzenia:

.....

.....

5. Kto był świadkiem zdarzenia?

.....

.....

6. Inne ważne informacje:

.....

.....

Data i podpis zgłaszającego:

(imię i nazwisko osoby składającej zgłoszenie)

**ZGŁOSZENIE
ZDARZENIA DOTYCZĄCEGO DOSTĘPU
DO NIEODPOWIEDNICH TREŚCI W INTERNECIE**

Na podstawie pkt. 7.6. Standardów ochrony małoletnich w KUHN-MASZYNY ROLNICZE Sp. z o.o. zgłaszam zdarzenie dotyczące dostępu do nieodpowiednich treści w Internecie:

1. Kto uzyskał dostęp do nieodpowiednich treści?
.....
2. Do jakich treści uzyskano dostęp?
.....
3. Adres strony www:
.....
4. Kiedy i gdzie miało miejsce zdarzenie?
.....
5. Na jakim urządzeniu uzyskano dostęp do nieodpowiednich treści?
.....
6. Opis zdarzenia:
.....
.....
7. Kto był świadkiem zdarzenia?
.....
8. Inne ważne informacje:
.....

Data i podpis zgłaszającego:



KARTA INTERWENCJI

Dotyczy zgłoszenia z dnia:

dotyczącego.....

W ramach interwencji podjęto następujące działania:

Data	Rodzaj działania	Uwagi

Data i podpis:



