



CUKIERNIA SOWA

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH**

**obowiązujące w Cukiernia Sowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością  
z siedzibą w Bydgoszczy**

**(dotyczące zatrudniania Pracowników Młodocianych  
oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane)**



## CUKIERNIA SOWA

### PREAMBUŁA

Niniejszy Dokument stanowi realizację obowiązku prawnego<sup>1</sup> wdrożenia Standardów Ochrony Małoletnich, a jednocześnie jest wyrazem starań Pracodawcy o stworzenie miejsca pracy, w którym Pracownicy Młodociani i Praktykanci będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracodawca w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw Dzieci.

### § 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Na potrzeby niniejszego Dokumentu przyjęto następujące definicje:
  - a) Małoletni – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia, w tym Pracownika Młodocianego (Pracownika powyżej 15 i poniżej 18 roku życia) w rozumieniu art. 190 Kodeksu pracy oraz osobę zatrudnioną celem praktycznej nauki zawodu niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia oraz kwestii odpłatności;
  - b) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z Małoletnimi – osoba wyznaczona przez Pracodawcę z Personelu do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu;
  - c) Personel, Pracownicy – ogół pracowników Pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z Małoletnimi, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w Zakładzie Pracy na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę;
  - d) Pracodawca – Cukiernia Sowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bydgoszczy, ul. ks. J. Schulza 3, 85-315 Bydgoszcz, dla której Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, XIII Wydział Gospodarczy przechowuje dokumentację spółki, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000923230, NIP: 9671053672, kapitał zakładowy 15 000 000,00 zł;
  - e) Zakład Pracy – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez Małoletniego;
  - f) Kierownictwo – Zarząd Pracodawcy;

---

<sup>1</sup> art. 21 oraz rozdział 4b ustawy z 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 560).



## CUKIERNIA SOWA

- g) Krzywdzenie Małoletniego – każda forma naruszenia integralności psychofizycznej Małoletniego, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie potrzeb Małoletniego, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing;
  - h) Interwencja – wszelkie czynności podejmowane przez Pracowników lub Kierownictwo w odpowiedzi na Krzywdzenie Małoletniego;
  - i) Procedura Niebieskiej Karty – procedura o której mowa w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej;
  - j) Dokument, Standardy, Standardy Ochrony Małoletnich – niniejszy Dokument.
2. Pracodawca przyjmuje niniejszy Dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania Małoletnim opieki, pomocy, jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o którym mowa w art. 192 Kodeksu pracy.

### § 2. BEZPIECZNA REKRUTACJA PERSONELU DO PRACY Z DZIEĆMI

1. Pracodawca, zatrudniając lub wyznaczając Pracownika do pracy z Małoletnimi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
- 1) Sprawdza, czy dane Pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku, do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
  - 2) Pobiera od Pracownika o którym mowa w pkt 1 powyżej:
    - a) 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 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego *[dotyczy osób posiadających obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa]*;



## CUKIERNIA SOWA

- b) Informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi *[w przypadku, gdy Pracownik posiada obywatelstwo innego państwa niż Rzeczypospolita Polska]*;
- c) Oświadczenie o państwie lub państwach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej – **według wzoru stanowiącego załącznik nr 1**;
- d) W przypadku Pracownika, który w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwał w państwie lub państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa – informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwana do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi. W przypadku, gdy prawo tych państw wskazanego nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa;
- e) W przypadku, gdy państwo lub państwa z których ma zostać przedłożona informacja, o której mowa w lit. d powyżej nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji – oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że Pracownik nie był prawomocnie skazany 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 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, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej – **według wzoru stanowiącego załącznik nr 2**.



## CUKIERNIA SOWA

2. Weryfikacja niekaralności Pracownika zatrudnionego do pracy z Małoletnimi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z Małoletnimi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikacja obejmuje Pracowników zatrudnionych od 15 lutego 2024 r., nowych Pracowników oraz Pracowników już zatrudnionych, co do których w czasie późniejszym powierzono obowiązki związane z pracą z Małoletnimi.
3. Pozostałych Pracowników Pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko małoletnim, chyba że dany Pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z Małoletnimi.
4. Informacje pozyskane w ramach procedury weryfikacji osób z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu Małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze utrwalane są w formie wydruku i załączane do akt osobowych Pracownika albo dokumentacji prowadzonej dla osoby zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę. Tożsama zasada jak wyżej ma zastosowanie do uzyskanych zaświadczeń z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczeń osoby ubiegającej się o zatrudnienie wskazanych w niniejszym paragrafie.

### § 3. PROCEDURY INTERWENCJI

#### A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie Małoletniego może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami Personelu, członkowie rodziny Małoletniego, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami Krzywdzenia Małoletniego mogą być także inni Małoletni, zarówno zatrudnieni u Pracodawcy lub odbywające u niego praktyki, jak też Małoletni, z którymi Małoletni ma kontakt poza Zakładem Pracy.
3. Krzywdzenie Małoletniego może w szczególności przyjąć formę:



## CUKIERNIA SOWA

- a) Popełnienia przestępstwa na jego szkodę<sup>2</sup>;
  - b) Przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy Małoletniego<sup>3</sup>. Małoletni jest pokrzywdzony przemocą, także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;
  - c) Zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie Małoletniego;
  - d) Innej formy Krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń, prowadzenie Interwencji oraz koordynowania wsparcia udzielanego Małoletniemu, w tym podejmowania stosownych działań wskazanych w lit. b, c, d, e poniżej jest Beata Woźna (tel. 510 555 257; e-mail [beata.wozna@cukierniasowa.pl](mailto:beata.wozna@cukierniasowa.pl)). Kierownictwo może wyznaczyć do tego zadania inną osobę, której dane/funkcja powinny wówczas zostać zamieszczone w treści Standardów Ochrony Małoletnich.
5. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą Małoletniego jest Kierownictwo, wówczas Interwencję prowadzi Pracownik skierowany do pracy z Małoletnimi.
6. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia Małoletniego należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.

---

<sup>2</sup> W przypadku popełnienia przestępstwa lub wykroczenia przez osobę poniżej 17 roku życia, tj. poniżej wieku odpowiedzialności karnej, stosuje się wobec takiej osoby odpowiedzialność wynikającą z ustawy z 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 978), a popełniony czyn określa się mianem „czynu karalnego”.

<sup>3</sup>Art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r. poz. 424 ze zm.), pod pojęciem osoby stosującej przemoc domową - należy przez to rozumieć pełnoletniego, który dopuszcza się przemocy domowej wobec osób, o których mowa w pkt 2.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy:

*"osoba doznająca przemocy domowej - należy przez to rozumieć:*

- a) *małżonka, także w przypadku gdy małżeństwo ustało lub zostało unieważnione, oraz jego wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,*
- b) *wstępnych i zstępnych oraz ich małżonków,*
- c) *rodzeństwo oraz ich wstępnych, zstępnych i ich małżonków,*
- d) *osobę pozostającą w stosunku przysposobienia i jej małżonka oraz ich wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,*
- e) *osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości we wspólnym pożyciu oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,*
- f) *osobę wspólnie zamieszkującą i gospodarującą oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,*
- g) *osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości w trwałej relacji uczuciowej lub fizycznej niezależnie od wspólnego zamieszkiwania i gospodarowania,*
- h) *małoletniego*  
*- wobec których jest stosowana przemoc domowa”.*



## CUKIERNIA SOWA

7. Każdy Pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek Krzywdzenia Małoletniego, niezależnie od tego, kto jest sprawcą Krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej niezwłoczne, pisemne poinformowanie Pracownika skierowanego do pracy z Małoletnimi lub Kierownictwa o zaobserwowanym problemie bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu Małoletniego bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa<sup>4</sup>. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, Kierownictwo powinno być niezwłocznie pisemnie poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (policja, prokuratura).

### **B. Krzywdzenie ze strony dorosłego**

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesać je do odpowiedniej jednostki policji lub prokuratury. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie doszło do przestępstwa, wówczas należy przesać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popełnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby Pracodawcy.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę Małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego należy poinformować szkołę Małoletniego o potrzebie wszczęcia Procedury Niebieskiej Karty.

### **C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika**

W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę Małoletniego lub dokonanie innej formy Krzywdzenia (np. prześladowanie w Internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny i nieletnich lub jednostkę policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach

---

<sup>4</sup> Art. 240 Kodeksu karnego nakłada obowiązek powiadomienia prokuratora lub policji na każdego, kto ma wiarygodną wiadomość o karalnym przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu m.in. tych czynów: zabójstwo (art. 148 k.k.), spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.), zgwałcenia małoletniego poniżej 15 r. ż., zbiorowe, „kazirodcze” lub zgwałcenie ze szczególnym okrucieństwem (art. 197 § 3 lub § 4 k.k.), seksualne wykorzystanie nie poczytalności lub bezradności (art. 198 k.k.), seksualne wykorzystanie małoletniego poniżej lat 15 (art. 200 k.k.). Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.



## CUKIERNIA SOWA

nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka nieletni dokonujący Krzywdzenia, wówczas należy przesać zawiadomienie do jednostki właściwej dla jego lub jej miejsca zamieszkania, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy (ponieważ Krzywdzenie ma miejsce poza Zakładem Pracy), zawiadomienie przesyła się do jednostki policji lub sądu właściwych dla siedziby Pracodawcy.

### D. Wsparcie po ujawnieniu Krzywdzenia

Po ujawnieniu Krzywdzenia Małoletniego organizuje się (niezwłocznie) spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teled adresowymi [np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej]. W przypadku braku możliwości organizacji spotkania, informacje o których mowa w zdaniach poprzedzających przekazuje się niekrzywdzącym rodzicom lub opiekunom prawnym Małoletniego w formie telefonicznej, mailowej lub listownej.

### E. Rejestr Interwencji

1. Pracodawca prowadzi rejestr Interwencji w formie załącznika do rejestru Młodocianych Pracowników, o których mowa w art. 193 Kodeksu pracy.
2. Rejestr Interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku Kartę Interwencji. Jedną Kartę Interwencji wypełnia się dla jednego Małoletniego. **Wzór Karty Interwencji stanowi załącznik nr 3.**





## CUKIERNIA SOWA

### § 4. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI

#### A. Zasady bezpiecznych relacji Personelu z Małoletnimi

1. Pracodawca wyznacza grupę brygadzystów/regionalnych managerów sprzedaży w liczbie nie mniejszej niż 5 osób, których zadaniem będzie sprawowanie opieki nad Małoletnimi na każdej zmianie.
2. Pracownik wyznaczony do pracy z Małoletnimi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy Młodocianych i Praktykantów i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
3. W przypadku nieobecności Pracownika wyznaczonego do pracy z Małoletnimi rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez Pracodawcę innemu Pracownikowi spełniającym wymagania nałożone przepisami prawa.
4. W razie potrzeby (np. w przypadku większej grupy Młodocianych, Młodocianych wymagających większej uwagi, Młodocianych niepełnosprawnych lub ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi) Pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z Małoletnimi.
5. Każde działanie realizowane przez Pracowników wobec Małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem Małoletnich.
6. Pracownik traktuje każdego Małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że Małoletni potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego Małoletniego.
7. Pracownikowi nie wolno w jakikolwiek sposób rejestrować wizerunku Małoletnich bez ich wiedzy i zgody, bez wiedzy i zgody ich opiekunów prawnych, jak i zgody Kierownictwa.
8. Pracownikowi nie wolno stosować wobec Małoletnich przemocy w żadnej formie.
9. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru Małoletnich w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość, rozumianej np. jako wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy słownej oraz psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania



## CUKIERNIA SOWA

- świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu w tym w szczególności ze względu na ewentualną niepełnosprawność lub szczególne potrzeby edukacyjne).
10. Dozwolone jest użycie krzyku wobec Małoletniego, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem Małoletniego przed niebezpieczeństwem.
  11. Pracownikowi nie wolno stosować wobec Małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
  12. Pracownik powinien wysłuchać zdania Małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych Pracodawcy.
  13. Pracownikowi nie wolno częstować Małoletniego używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), a także zażywać używek w ich obecności, także poza Zakładem Pracy.
  14. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z Małoletnimi, także gdy różnica wieku między Pracownikiem a Małoletnim jest niewielka.
  15. Pracownikowi nie wolno faworyzować Małoletnich.
  16. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności Małoletnich.
  17. Pracownik nie powinien podejmować innego niż niezbędny kontakt fizyczny z Małoletnim. Dozwolonym kontaktem fizycznym jest kontakt uwzględniający kontekst sytuacyjny, wiek Małoletniego, jego etap rozwoju, płeć (np. pomoc przy ubieraniu, prezentacja właściwego ułożenia rąk przy wyrabianiu produktów, jeżeli z jakiegoś powodu Małoletni w danej sytuacji nie może sobie poradzić z daną czynnością).
  18. Pracownikowi nie wolno kontaktować się z Małoletnimi przez prywatne kanały komunikacji i media (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych). Właściwą formą komunikacji z Małoletnimi, ich rodzicami lub opiekunami prawnymi są kanały służbowe (telefon służbowy, email służbowy).
  19. Każdy Pracownik powinien zwracać uwagę, czy Małoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości (tj. zwrócić uwagę Małoletniemu na naruszone zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, zapobiec/zminimalizować ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji naruszenia tych zasad, poinformować Pracownika wyznaczonego do pracy z Małoletnimi o zaistniałej sytuacji).



CUKIERNIA SOWA

## **B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych**

1. Małoletni pracujący u Pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością.
2. Małoletni mają prawo do wyrażenia własnego zdania, nawet innego niż zdanie innych rówieśników (z poszanowaniem odmiennych poglądów), a także prawo do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków w każdym czasie.
3. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie, w tym również za pomocą aktywności w sieci Internet są niedozwolone.
4. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych Małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

## **§ 5. Przygotowanie Personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania**

1. Wszyscy Pracownicy są obowiązani do szczególnej uważności na kwestie znajomości i przestrzegania niniejszego Dokumentu.
2. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości Standardów Ochrony Małoletnich każdy Pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia, a także niezwłocznie pisemnie poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę Małoletnich u Pracodawcy.
3. Jako osobę odpowiedzialną za Standardy Ochrony Małoletnich u Pracodawcy wyznacza się Beatę Woźną (tel. 510 555 257, e-mail [beata.wozna@cukierniasowa.pl](mailto:beata.wozna@cukierniasowa.pl)).
4. Standardy Ochrony Małoletnich muszą być znane i stosowane przez cały Personel.
5. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich należy przygotowanie Personelu do ich stosowania, polegające na organizowaniu wstępnych oraz cyklicznych spotkań zapoznających Personel z ideą i treścią Standardów Ochrony Małoletnich lub przypominających ich treść. Spotkania cykliczne organizuje się co najmniej przed przybyciem do Zakładu Pracy nowej grupy Pracowników Młodocianych/Praktykantów. Z każdego spotkania sporządza się pisemny protokół



## CUKIERNIA SOWA

- obejmujący co najmniej: plan spotkania w tym wskazanie omawianych tematów oraz listę obecności zawierającą wskazanie wszystkich obecnych na spotkaniu Pracowników.
6. Każdy nowozatrudniony Pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem Standardów Ochrony Małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia – **według wzoru stanowiącego załącznik nr 4**. W odniesieniu do Pracowników zatrudnionych w chwili wejścia w życie niniejszego dokumentu, każdy z Pracowników którego zatrudnienie rozpoczęło się od 15 lutego 2024 r. (data wejścia w życie ustawy) ma obowiązek zapoznania się z nimi, co potwierdza własnoręcznym podpisem na stosownym protokole – **według wzoru stanowiącego załącznik nr 5**.
  7. Pracownik odpowiedzialny za Standardy Ochrony Małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony Małoletnich i potrzeb organizacyjnych Pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z Pracownikami lub przeprowadzeniem ankiety wśród Personelu, co do znajomości Standardów i oceny ich funkcjonowania. Pracownik ten bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez Personel w oparciu o ust. 2 niniejszego paragrafu, a także rejestr Interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Pracownik odpowiedzialny za Standardy podsumowuje przegląd Standardów w formie notatki służbowej skierowanej do Kierownictwa, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści niniejszego Dokumentu.

### § 6. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W Zakładzie Pracy nie udostępnia się Małoletnim sieci Internet, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do Internetu, będących własnością Pracodawcy. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób Małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach. Korzystanie z urządzeń przez Małoletnich musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u Pracodawcy.



## CUKIERNIA SOWA

2. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej Pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie Pracodawcy, wywieszane na tablicach informacyjnych w siedzibie Pracodawcy (także w wersji skróconej). Wersja skrócona stanowi **załącznik nr 6** do niniejszych Standardów. Obowiązkiem rodziców/opiekunów prawnych jest zaznajomienie się ze Standardami i wynikającymi z nich zasadami ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem.
3. Dokument Standardy Ochrony Małoletnich jest dokumentem Pracodawcy ogólnodostępnym dla Pracowników, Małoletnich oraz ich opiekunów
4. Niniejszy Dokument wchodzi w życie z dniem 2 grudnia 2024 roku.

.....  
(Pracodawca)

.....  
(Pracodawca)

.....  
(Pracodawca)



## CUKIERNIA SOWA

załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w Cukiernia Sowa sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy  
(dotyczące zatrudniania Pracowników Młodocianych oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane)

.....  
Miejscowość, data

.....  
czytelnie imię i nazwisko

### Oświadczenie o krajach zamieszkania

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat:

zamieszkiwałem/am w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa: .....  
oraz jednocześnie przedkładam informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi/informację z rejestrów karnych/ oświadczenie o niekaralności [*niepotrzebne skreślić*].

nie zamieszkiwałem/am w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....  
Imię i nazwisko



CUKIERNIA SOWA

załącznik nr 2 do Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w Cukiernia Sowa sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy  
(dotyczące zatrudniania Pracowników Młodocianych oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane)

.....  
*Miejscowość, data*

.....  
czytelnie imię i nazwisko

**Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru  
karnego lub nie wydaje z niego informacji**

Ja niżej podpisany/a,.....nr PESEL:...../  
nr paszportu ..... [dotyczy obcokrajowców nieposiadających  
nr PESEL], oświadczam, że w państwie ..... nie jest prowadzony  
rejestr karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego [niepotrzebne skreślić].  
Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w państwie/ach [wymienić]  
..... 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 mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż  
dopuszcłam/em się takich czynów zabronionych, oraz że nie nałożono na mnie 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.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....  
*Imię i nazwisko*



## CUKIERNIA SOWA

załącznik nr 3 do Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w Cukiernia Sowa sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy  
(dotyczące zatrudniania Pracowników Młodocianych oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane)

.....  
*Miejscowość, data*

### Karta interwencji

1. Imię i nazwisko Dziecka	
2. Przyczyna interwencji (co się wydarzyło)	
3. Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu	
4. Opis podjętych działań	
5. Kontakt z opiekunami Dziecka (daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)	
6. Forma podjętej interwencji np. (zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wniosek o wgląd w sytuację Dziecka/rodziny, inne)	
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
8. Wyniki interwencji (jeśli wiadomy)	

.....  
*Podpis pracownika*





CUKIERNIA SOWA

załącznik nr 4 do Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w Cukiernia Sowa sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy  
(dotyczące zatrudniania Pracowników Młodocianych oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane)

.....  
*Miejscowość, data*

.....  
czytelnie imię i nazwisko

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

Oświadczam, że zapoznałem/am się z dokumentem Standardy Ochrony Małoletnich (dotyczącym zatrudniania Pracowników Młodocianych oraz odbywania praktyk przez osoby Młodociane) przyjętym w Spółce **Cukiernia Sowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bydgoszczy**, ul. ks. J. Schulza 3, 85-315 Bydgoszcz, dla której Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, XIII Wydział Gospodarczy przechowuje dokumentację Spółki, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000923230, NIP: 9671053672, kapitał zakładowy 15 000 000,00 zł i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....  
*Imię i nazwisko*





CUKIERNIA SOWA