

SZA	TEATR DRAMATYCZNY IM. J. SZANIAWSKIEGO W WAŁBRZYCHU
NIAW	 DOLNY ŚLĄSK INSTYTUCJA KULTURY SAMORZĄDU WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO
SKX	WWW.TEATR.WALBRZYCH.PL

Wałbrzych, dnia 24 stycznia 2025r.

ZARZĄDZENIE NR 2/2025

Dyrektora Teatru Dramatycznego im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu

w wprowadzenia dokumentu

Standardy ochrony małoletnich

w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu

§ 1

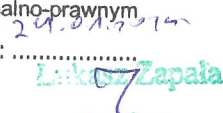
1. Z dniem 24 stycznia 2025r. wprowadzam do stosowania dokument **Standardy ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu.**
2. Wszyscy pracownicy zobowiązani są zapoznać się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu” oraz przestrzegać zawartych w nim zapisów.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



 SEBASTIAN MAJEWSKI
 DYREKTOR
 podpis Dyrektora

Nie wnoszę uwag
 pod względem
 formalno-prawnym
 dnia:

 Łukasz Zapala

Standardy ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego wdrożenia standardów ochrony małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań Teatru o stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy młodociani i praktykanci będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Celem dokumentu jest nadto określenie standardów w zakresie ochrony małoletnich przy realizowaniu przez Teatr misji edukacyjnej.

§ 1. Zapisy ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) Małoletni, dziecko – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza małoletnich wobec których realizowana jest misja edukacyjna, a także pracownika młodocianego lub praktykanta lub stażystę poniżej 18 roku życia;
 - b) Młodociany, pracownik młodociany – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 kodeksu pracy, w tym osoba poniżej 15 roku życia,
 - c) Praktykant – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u pracodawcy praktyczną naukę zawodu;
 - d) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi – Pedagożka/Pedagog Teatru, a w zakresie rekrutacji i koordynacji pracy młodocianych pracowników – Zespół Obsługi Publiczności;
 - e) Personel, pracownicy – ogół pracowników pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z dziećmi, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w zakładzie pracy na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę
 - f) Pracodawca – Teatr Dramatyczny im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu;
 - g) Zakład pracy – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez dziecko;
 - h) Kierownictwo – Dyrektor Teatru oraz osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych;
 - i) Krzywdzenie dziecka – każda forma naruszenia integralności psychofizycznej dziecka, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę,

stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie potrzeb dziecka, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing;

- j) Dokument, standardy ochrony małoletnich – niniejszy dokument;
2. Pracodawca przyjmuje niniejszy dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania dzieciom 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. Pracownik Zespołu Obsługi Publiczności uczestniczy w rekrutacji dotyczącej młodocianych pracowników i praktykantów.
2. W przypadku nieobecności Pracownika Zespołu Obsługi Publiczności, rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającemu wymagania nałożone przepisami prawa o ochronie małoletnich.
3. W razie potrzeby pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z dziećmi.
4. Pracodawca zatrudniając lub wyznaczając pracownika do pracy z dziećmi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
 - a) 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.
 - b) Pobiera od tej osoby informację o niekaralności 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 obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa]*.
 - c) Pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa w przypadku obcokrajowców, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - d) Pobiera od tej osoby informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w punkcie c).
 - e) W przypadku, gdy kraj o którym mowa w punkcie c) nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji, pobiera oświadczenie o niekaralności, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.

5. Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z dziećmi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z dziećmi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników skierowanych do pracy z dziećmi po raz pierwszy od dnia wejścia w życie niniejszego dokumentu, nawet jak pozostają w stosunku pracy od dłuższego czasu.
6. Pozostałych pracowników pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko dzieciom, chyba że dany pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z dziećmi.

§ 3. Bezpieczna edukacja

1. Pracodawca realizując misję edukacyjną współdziała z właściwym organizatorem lub organizuje spotkania osoby wyznaczonej do pracy z dziećmi z małoletnimi w przedszkolach, szkołach oraz innych placówkach zajmujących się opieką lub wychowaniem małoletnich, jak również w siedzibie Teatru.
2. Pracodawca powierza realizację powyższych zadań Pedagożce/Pedagogowi Teatru przy zastosowaniu § 2 ust. 4 niniejszego dokumentu.
3. W przypadku realizacji zadań edukacyjnych przez innego pracownika, pracodawca zapewnia spełnianie przez tego pracownika wymogów nałożonych przepisami o ochronie małoletnich.
4. Pracownicy realizujący zadania, o których mowa w ust. 1 zobowiązani są do przestrzegania zarówno standardów opisanych niniejszym dokumentem jak i standardów placówki pod opieką której znajdują się małoletni, jeśli zostały one zakomunikowane pracownikowi i oczekuje się ich przestrzegania.

§ 4. Procedury interwencji

a. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie dzieci może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu pracodawcy, członkowie rodziny dziecka, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia dziecka mogą być także inne dzieci, zarówno zatrudnione u pracodawcy lub odbywające u niego praktyki, jak też dzieci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. Sprawcami krzywdzenia mogą być ponadto dzieci i osoby dorosłe przebywające w placówkach, w których pracodawca realizuje misję edukacyjną.
4. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a) Popętnienia przestępstwa na jego szkodę;
 - b) Przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka.

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym

dnia:

Lukasz Zapala

adwokat

Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;

- c) Zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka;
 - d) Innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
5. Osobą odpowiedzialną za podejmowanie interwencji jest przede wszystkim Pedagożka/Pedagog Teatru. W razie konieczności interwencja podejmowana jest po konsultacji z osobą świadczącą usługi prawne na rzecz pracodawcy.
 6. W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez Pedagożkę/Pedagoga Teatru procedurą interwencji zajmuje się inny wyznaczony pracownik po uprzedniej weryfikacji niekaralności, zgodnie z zasadami przyjętymi w niniejszym dokumencie.
 7. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.
 8. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia dzieci, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie pracownika skierowanego do pracy z dziećmi lub kierownictwa pracodawcy o zaobserwowanym problemie, bądź poinformowanie odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu dziecka bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo pracodawcy powinno być poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura).

b. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka należy zawiadomić Pedagożkę/Pedagoga lub Dyrektora Teatru, którzy zawiadomią o zdarzeniu organy ścigania.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę dziecka lub zaniedbania potrzeb życiowych dziecka, należy poinformować szkołę dziecka o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
3. W przypadku, gdy krzywdzącym jest pracownik/współpracownik Teatru:
 - a) osoba ta zostaje odsunięta od kontaktu z dziećmi (nie tylko z dzieckiem krzywdzonym), do czasu wyjaśnienia sprawy;
 - b) w przypadku, gdy krzywdzenie ma charakter przestępstwa, sprawę prowadzą uprawnione podmioty;
 - c) w przypadku krzywdzenia o innym charakterze, szczególnie gdy krzywdzenie

dotyczy naruszenia dobra dziecka, dyskryminacji, poniżenia, bicia (uderzenie, krzyk) stanowią one podstawę do postępowania dyscyplinarnego i rozwiązania z tą osobą umowy o pracę, a w przypadku osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, Teatr rozwiązuje umowę łączącą go z krzywdzącym dziecko.

c. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę dziecka 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 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 przesłać 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

1. Po ujawnieniu krzywdzenia dziecka Pedagożka/Pedagog organizuje spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Dziecku i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi [np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej].

e. Rejestr interwencji

1. Pracodawca prowadzi rejestr interwencji w formie załącznika do rejestru młodocianych pracowników, o którym 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 dziecka.

§ 5. Zasady bezpiecznych relacji

a. Zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem małoletnich.
2. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że dzieci potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego dziecka.

3. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku dzieci bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody kierownictwa pracodawcy.
4. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie.
5. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak też seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy słownej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru dzieci 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 psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu).
6. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
7. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
8. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
9. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, narkotyki), także poza zakładem pracy.
10. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
11. Pracownik powinien unikać faworyzowania dzieci.
12. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności dzieci.
13. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu).
14. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy dzieci pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

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, 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 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.

§ 6. Przygotowanie personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

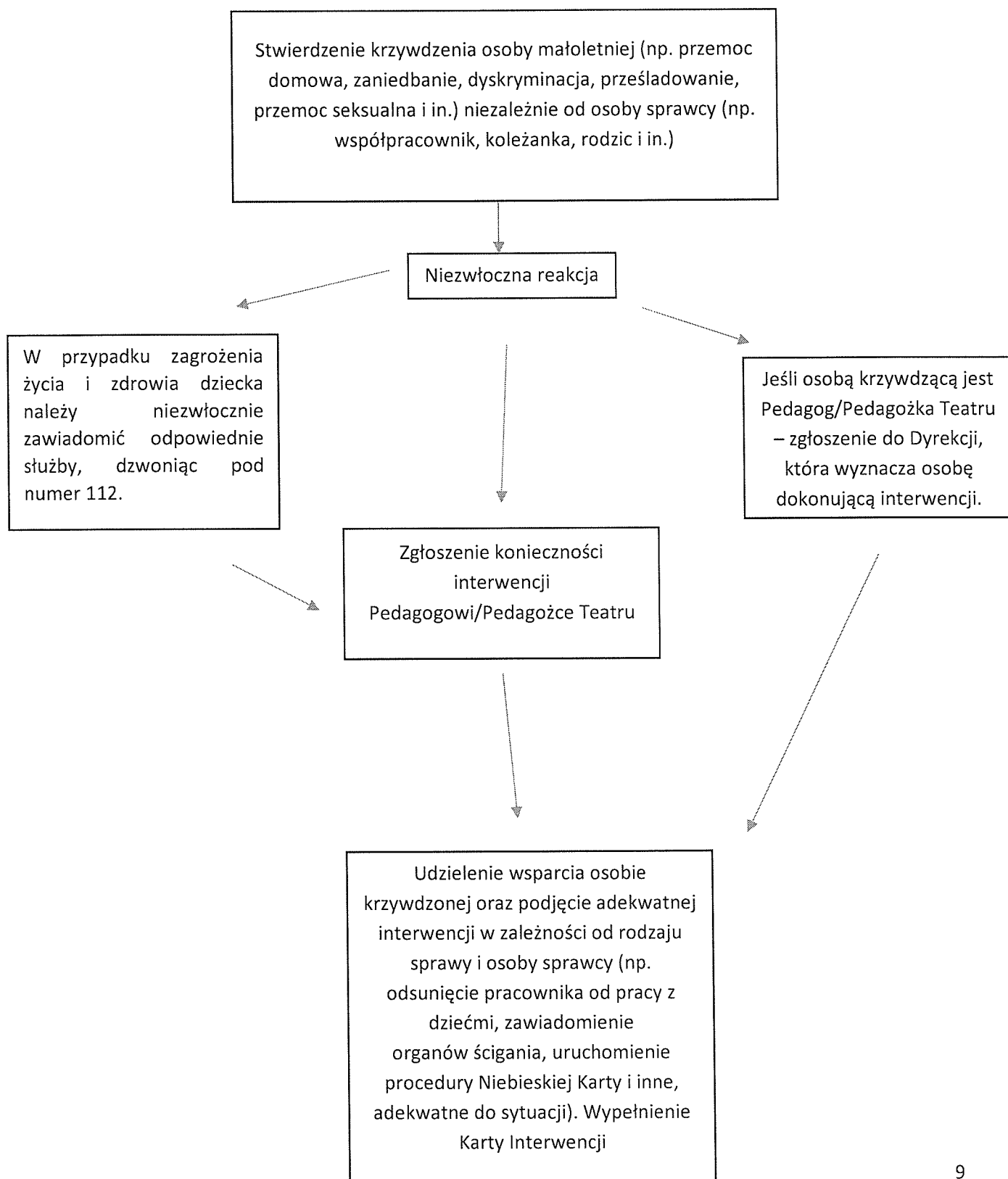
1. Wszyscy pracownicy są uważni na kwestie znajomości i przestrzegania niniejszego dokumentu.
2. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości standardów ochrony małoletnich, każdy pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia *[jeśli dotyczy]*, a także poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich u pracodawcy. Możliwe jest także zgłoszenie nieprawidłowości zgodnie z procedurą zgłoszenia naruszeń/ochrony sygnalisty.
3. Jako osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich u pracodawcy wyznacza się Pedagogę/Pedagożkę Teatru.
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.
6. Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem standardów ochrony małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.
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 dzieci 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 ustęp 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 standardów.

§ 7. Zapisy końcowe

1. Ogólnodostępna sieć wifi na terenie Teatru powinna być wykorzystywana przez młodocianych pracowników lub praktykantów jedynie na potrzeby umowy łączącej z Teatrem. Tylko w takim celu używane mogą być urządzenia pracodawcy z dostępem do Internetu.
2. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach, oczekując jednak skupienia się na pracy. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy.
3. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy.

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym
26.01.2025
dnia: **Lukasz Zapala**
advokat

Skrócony i uproszczony schemat działania w przypadku stwierdzenia krzywdzenia osoby małoletniej.



do „Standardów ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym
im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu”

(Zarządzenie nr __/2025 r).

WZORY

Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu” i zobowiązuję się do przestrzegania zawartych w nim zapisów.

.....
Imię i nazwisko

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym
26.01.2025
dnia:
Eksport Zapyta

812

do „Standardów ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym
im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu”

(Zarządzenie nr __/2025 r).

Oświadczenie o krajach zamieszkania

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa [niepotrzebne skreślić] /nie zamieszkiwałam/em [niepotrzebne skreślić] w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa [niepotrzebne skreślić]:

1.

2.

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].

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym
24.07.2025
dnia:

Liliana Zepala

do „Standardów ochrony małoletnich w Teatrze Dramatycznym
im. Jerzego Szaniawskiego w Wałbrzychu”

(Zarządzenie nr __/2025 r).

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

.....
Miejscowość, data

Ja,,

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 dopuściłam/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 świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym
24.02.2025
dnia:
.....

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)	

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym
26.05.2025 r.
dnia:
[Signature]

[Signature]