# STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W CLAAS Polska sp. z o.o

## Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązków określonych z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1802) oraz 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. 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 pracownika młodocianego lub praktykanta poniżej 18 roku życia;

b) Młodociany, pracownik młodociany – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 kodeku pracy, w tym osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § $2^1$-$2^3$ kodeksu pracy;

c) Praktykant – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub praktyki szkolne;

d) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu;

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 – CLAAS Polska sp. z o.o.*;*

g) Zakład pracy – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez dziecko;

h) Kierownictwo – osoba lub funkcja kierująca działalnością operacyjną pracodawcy;

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;

1. 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 wyznaczony do pracy z dziećmi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy młodocianych i praktykantów i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
2. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do pracy z dziećmi rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającymi wymagania nałożone przepisami prawa.
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 w przypadku obywatela państwa innego niż Polska.
c. Pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa (dotyczy 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. 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. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
    a. Popełnienia przestępstwa na jego szkodę[1];
    b. Przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka[2]. Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;

[1] 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".
[2]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,*

   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.
4. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest kierownictwo pracodawcy. Kierownictwo do tego zadania wyznacza osobę na stanowisku Kierownika HR.
5. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą dziecko jest kierownictwo pracodawcy lub osoba wyznaczona do tego zadania, wówczas interwencję prowadzi pracownik skierowany do pracy z dziećmi.
6. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.
7. 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, kierownictwa pracodawcy lub osobę do tego wyznaczoną o zaobserwowanym problemie bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu dziecka bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa[3]. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo pracodawcy powinno być poinformowane o zdarzeniu równolegle z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura).

**B. Krzywdzenie ze strony dorosłego**

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesłać 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 przesłać 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 dziecka lub zaniedbania potrzeb życiowych dziecka należy niezwłocznie poinformować szkołę dziecka o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
3. W przypadku gdy doszło do krzywdzenia dziecka niebędącego przestępstwem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy rozwiązać umowę z pracownikiem za wypowiedzeniem. W przypadkach poważnych należy rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku istnienia stosownych procedur wyjaśniających przypadki dyskryminacji i mobbingu zastosowanie znajdą te procedury.

**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

*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.*

[3] 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 niepoczytalności 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.

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 organizuje się 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 kodeku pracy.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego dziecka.

## § 4. Zasady bezpiecznych relacji

**A. Zasady bezpiecznych relacji personelu z dziećmi**

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
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.

## § 5. 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, a także poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich u pracodawcy. Możliwe jest także zgłoszenie nieprawidłowości zgodnie z „Wewnętrzną procedurą dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa, podejmowania działań następczych i ochrony Sygnalistów” (pkt. 3.7.17).
3. Jako osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich u pracodawcy wyznacza się Kierownika HR.
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.

## § 6. Zapisy końcowe

1. W zakładzie pracy małoletni mają możliwość podłączenia własnych urządzeń do bezprzewodowej sieci Internet i korzystania z udostępnionych im urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu.
2. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy
3. Urządzenia udostępnione dzieciom, jak i sieć bezprzewodowego Internetu, zostały zabezpieczone oprogramowaniem blokującym dostęp do stron o charakterze pornograficznym. Za bieżącą aktualizację oprogramowania odpowiada Specjalista ds. IT.
4. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje są udostępnione na stronie internetowej CLAAS Polska, w wewnętrznych zasobach sieciowych pracodawcy, dostępne

do wglądu w siedzibie pracodawcy, a także zostaną dołączone do każdej umowy z pracownikiem młodocianym i/lub praktykantem**.**

5. W celu lepszego zrozumienia dokumentu przez pracowników młodocianych, została przygotowana skrócona wersja dokumentu dla uczniów i praktykantów.

**Załączniki:**

1. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich
2. Wzór oświadczenia o krajach zamieszkania Pracownika wyznaczonego do pracy z dziećmi
3. Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji
4. Karta interwencji

**Załącznik nr 1**

**Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich**

.....
*Miejscowość, data*

Oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich w CLAAS Polska sp. z o.o.” przyjętym u Pracodawcy i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

……
*Imię i nazwisko – czytelny podpis*

**Załącznik nr 2**

**Oświadczenie o krajach zamieszkania Pracownika wyznaczonego do pracy z dziećmi**

.....
*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 – czytelny podpis*

**Załącznik nr 3**

**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*

**Załącznik nr 4**

## 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/kontaktu) | |
| 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) | |