

**Zarządzenie Dyrektora Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach
z dnia 25.03.2026 roku**

w sprawie aktualizacji „Standardów Ochrony Małoletnich” po przeglądzie

Działając na podstawie art.1 §13 Standardów Ochrony Małoletnich Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach, wprowadzonych zarządzeniem Dyrektora Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach z dnia 14 sierpnia 2024 roku, zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam zaktualizowane o załączniki „Standardy Ochrony Małoletnich”, które stanowią załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikom, stażystom, praktykantom, wolontariuszom, osobom współpracującym na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło oraz osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, które samodzielnie realizują dla Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach

Cezary Biśniadecki

Załącznik do zarządzenia z dnia 25 marca 2026 roku – „Standardy Ochrony Małoletnich”

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH

§ 1.

1. „Standardy Ochrony Małoletnich”, zwane w dalszej części „Standardami”, określają zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikiem, zachowania niedozwolone wobec małoletniego i zasady podejmowania interwencji w przypadku uzasadnionego podejrzenia krzywdzenia małoletniego w Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach.
2. Ilekroć w „Standardach” jest mowa o:
 - 1) Domu Kultury – rozumie się przez to Dom Kultury w Rybniku- Boguszowicach,
 - 2) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Domu Kultury lub osobę zastępującą,
 - 3) małoletnim – rozumie się przez to osobę, która nie ukończyła 18 lat,
 - 4) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Domu Kultury na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, okres, na jaki została zatrudniona i zajmowane stanowisko, stażystę, praktykanta lub wolontariusza, a także osobę współpracującą na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło, która realizuje w Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Dom Kultury reprezentowany przez dyrektora,
 - 6) przemocy – rozumie się przez to jednorazowe lub powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie w stosunku do małoletniego, wykorzystujące przewagę fizyczną, psychiczną lub ekonomiczną, naruszające prawa lub dobra osobiste małoletniego, w szczególności narażające na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia lub mienia, naruszające godność, nietykalność cielesną lub wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na zdrowiu fizycznym lub psychicznym, wywołujące u małoletniego cierpienie lub krzywdę, istotnie naruszające prywatność małoletniego lub wzbudzające u małoletniego poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, także za pomocą środków komunikacji elektronicznej,
 - 7) rodzicu – rozumie się przez to także opiekuna prawnego lub faktycznego.

§ 2.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikiem:

- 1) postępowanie z ogólnie przyjętymi normami współżycia społecznego,
- 2) zakaz stosowania przemocy,
- 3) reagowanie na stosowanie przemocy przez innego małoletniego lub inną osobę dorosłą, w tym rodzica,
- 4) dopuszczanie pracownika do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 3 „Standardów”,
- 5) profesjonalne i rzetelne wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności, „Regulaminie pracy” i „Standardach”,
- 6) dopuszczanie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”,
- 7) dopuszczanie pracownika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”.

§ 3.

1. Przed dopuszczeniem pracownika do kontaktu z małoletnim:
 - 1) pracodawca sprawdza, czy pracownik nie figuruje w rejestrze z dostępem ograniczonym i 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) pracownik przedkłada informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego,
 - 3) pracownik oświadcza, czy posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska,
 - 4) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
 - 5) pracownik oświadcza, czy w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, a jeśli tak – wskazuje te państwa,
 - 6) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa, uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,

- 7) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa,
- 8) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji z rejestru karnego, pracownik oświadcza, że w państwie obywatelstwa albo w państwie lub państwach, w których zamieszkiwał przez ostatnie 20 lat, nie przewiduje się sporządzenia informacji z rejestrów karnych uzyskiwanych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestrów karnych oraz że nie był prawomocnie skazany w tym państwie lub państwach za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku 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.
2. Przez zamieszkiwanie, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, rozumie się rodzaj pobytu cechujący się zaspokajaniem codziennych potrzeb życiowych w mieszkaniu faktycznie zajmowanym, stanowiącym centrum życia domowego w danym okresie, a w szczególności nocowania, stołowania się i wypoczynku po pracy lub nauce. Zamieszkiwaniem nie są wyjazdy wakacyjne lub wypoczynkowe.
3. Oświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 5 i 8, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia i powinny zostać opatrzone klauzulą, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, o treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
4. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, mogą zostać przedłożone w postaci kopii z oryginałem do wglądu.

5. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, nie mogą być starsze niż 30 dni licząc od dnia wystawienia.

§ 4.

1. Z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która samodzielnie realizuje dla Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim, przy nawiązywaniu stosunku prawnego postępuje się jak z pracownikiem.
2. W przypadku, gdy w imieniu osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej, która realizuje dla Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim poprzez zatrudniane przez nią inne osoby, przy nawiązywaniu stosunku prawnego kwestie ochrony małoletnich reguluje się w umowie, a w przypadku jej braku – stosownym oświadczeniem osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej.

§ 5.

Pracodawca nie dopuszcza do pracy lub do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim osoby, której dane są zamieszczone w rejestrze z dostępem ograniczonym i w rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze albo została prawomocnie skazana za przestępstwo określone w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny lub w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii.

§ 6.

1. W szczególności jako przemoc ze strony pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej, w tym rodzica, traktowane są:
 - 1) bicie,
 - 2) policzkowanie,
 - 3) kopanie,
 - 4) szarpanie,

- 5) popychanie,
 - 6) duszenie,
 - 7) obezwładnianie,
 - 8) uderzanie przedmiotami,
 - 9) wyzywanie,
 - 10) upokarzanie,
 - 11) lekceważenie,
 - 12) poniżanie,
 - 13) okazywanie braku szacunku,
 - 14) zawstydzanie,
 - 15) grożenie,
 - 16) poddawanie stałej krytyce,
 - 17) wyśmiewanie,
 - 18) szydzenie,
 - 19) lżenie,
 - 20) izolowanie, wmawianie nieprawdziwych cech,
 - 21) uwodzenie,
 - 22) ekshibicjonizm lub świadome czynienie małoletniego świadkiem aktów płciowych,
 - 23) zmuszanie do oglądania pornografii,
 - 24) dotykanie miejsc intymnych małoletniego lub zachęcanie małoletniego do dotykania pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej,
 - 25) różne formy stosunku seksualnego,
 - 26) zmuszanie do oddawania pieniędzy,
 - 27) niszczenie rzeczy osobistych małoletniego.
2. Zabronione jest także:
- 1) presja na profesjonalizację w danej dziedzinie,
 - 2) niezdrowa rywalizacja między instruktorami,
 - 3) fotografowanie nagiego lub przeblerającego się małoletniego,
 - 4) pozostawianie bez opieki małoletniego, który z powodu choroby lub niepełnosprawności nie może samodzielnie zaspokoić swoich potrzeb,
 - 5) zmuszanie małoletniego do picia alkoholu,

- 9) małeletni cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne (ból brucha, ból głowy, mdłości itp.),
 - 10) małeletni jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny itp. lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza się itp.,
 - 11) małeletni ucieka w świat wirtualny (gry komputerowe, Internet itp.),
 - 12) małeletni używa środków psychoaktywnych,
 - 13) małeletni nadmiernie szuka kontaktu z innymi dorosłymi (tzw. „lepkość” małeletniego),
 - 14) małeletni moczy i zanieczyszcza się bez powodu lub w konkretnych sytuacjach albo na widok określonych osób,
 - 15) małeletni ma otarcia naskórka, bolesność narządów płciowych, odbytu,
 - 16) w pracach artystycznych, rozmowach, zachowaniu małeletniego zaczynają dominować elementy i motywy seksualne,
 - 17) małeletni jest rozbudzony seksualnie niestosownie do wieku,
 - 18) cięża w przypadku małeletniego poniżej 15 roku życia,
 - 19) nastąpiła nagle i wyraźna zmiana zachowania małeletniego,
 - 20) małeletni mówi o przemocy, opowiada o sytuacjach, których doświadcza.
2. Ryzyko stosowania przemocy wobec małeletniego wzrasta w sytuacji, gdy:
- 1) rodzic wywiera presję na profesjonalizację w danej dziedzinie, zwłaszcza związaną z niespełnionymi ambicjami rodzica,
 - 2) rodzic podaje nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawia wyjaśnienia przyczyn obrażeń małeletniego,
 - 3) rodzic odmawia kontaktów,
 - 4) rodzic mówi o małeletnim w negatywny sposób, ciągle obwinia, poniża i strofuje małeletniego,
 - 5) rodzic poddaje małeletniego surowej dyscyplinie lub jest nadopiekuńczy albo zbyt pobłażliwy, izoluje małeletniego od rówieśników, kontroluje każdą aktywność małeletniego,
 - 6) rodzic nie interesuje się losem i problemami małeletniego,
 - 7) rodzic nie potrafi podać miejsca, w którym aktualnie przebywa małeletni – w sytuacji powtarzających się nieobecności na zajęciach, nagłego zaprzestania uczęszczania na zajęcia,
 - 8) rodzic jest apatyczny, pogrążony w depresji,
 - 9) rodzic zachowuje się agresywnie,
 - 10) rodzic ma zaburzony kontakt z rzeczywistością, reaguje nieadekwatnie do sytuacji, wypowiada się niespójnie,

- 6) zmuszanie małoletniego do zażywania środków odurzających, substancji psychotropowych lub leków,
 - 7) utrzymywanie jakichkolwiek innych niż służbowe kontaktów z małoletnim poza godzinami pracy pracownika,
 - 8) utrwalanie w celach innych niż służbowe wizerunku małoletniego i jego rozpowszechnianie za pośrednictwem dowolnego medium, w formie fotograficznej lub filmowej.
3. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawane grożenie małoletniemu, krzyczenie na małoletniego lub obezwładnienie małoletniego w sytuacji, kiedy małoletni zachowuje się agresywnie wobec innych osób lub jest napastnikiem.
 4. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawany kontakt fizyczny w sytuacji nauki podparcia oddechowego i śpiewania przeponą.
 5. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawany kontakt fizyczny w sytuacji, kiedy stanowi niezbędną część rozwoju zainteresowań małoletniego.
 6. Przepis ust. 2 pkt 7 nie dotyczy małoletniego, który jest członkiem rodziny pracownika lub z rodziną małoletniego łączą pracownika relacje towarzyskie. Przez rodzinę rozumie się osoby spokrewnione albo osoby niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

§ 7.

1. O stosowaniu przemocy wobec małoletniego mogą świadczyć następujące okoliczności:
 - 1) małoletni jest często brudny, nieprzyjemnie pachnie,
 - 2) małoletni kradnie jedzenie, pieniądze lub żebrze,
 - 3) małoletni jest głodny,
 - 4) małoletni ma widoczne obrażenia ciała w różnej fazie gojenia (pręgi na plecach, nogach i rękach, wybicia palców, strupy w miejscach przyczepu małżowin usznych, krwawe wylewy do obu gałek ocznych, siniaki, poparzenia, ślady po przypalaniu papierosem, ugryzienia, złamania kości itp.), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić,
 - 5) małoletni podaje niewiarygodne, niemożliwe, niespójne wyjaśnienia dotyczące obrażeń, często je zmienia,
 - 6) małoletni nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody,
 - 7) małoletni boi się rodzica, boi się lub nie chce wracać do miejsca zamieszkania,
 - 8) małoletni wzdyga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,

- 11) rodzic nie ma świadomości lub neguje potrzeby małoletniego,
- 12) rodzic faworyzuje jedno z rodzeństwa małoletniego,
- 13) rodzic przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym z małoletnim,
- 14) rodzic nadużywa alkoholu, narkotyków lub innych substancji psychoaktywnych.

§ 8.

1. W przypadku, gdy pracownik jest świadkiem stosowania wobec małoletniego przemocy lub małoletni sam zgłosi pracownikowi stosowanie przemocy pracownik:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
 - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – wykorzystując swoje doświadczenie zawodowe, życiowe i zdrowy rozsądek, w zależności od sytuacji podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania takiego zachowania: zwrócenie uwagi sprawcy (słowna interwencja), odseparowanie małoletniego od sprawcy, w tym nakazanie opuszczenia zajęć lub zawiadamia policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb.
 - 2) jeśli zawiadomił pogotowie ratunkowe lub policję lub nakazał opuszczenie zajęć zgłasza ten fakt dyrektorowi,
 - 3) po odbiorze małoletniego przez pogotowie ratunkowe lub policję zabezpiecza się materiał z monitoringu wizyjnego, jeśli zdarzenie miało miejsce na obszarze objętym monitoringiem oraz – jeśli są – inne istotne dowody dotyczące stosowania przemocy.
2. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do kontaktu małoletniego z materiałem biologicznym sprawcy (nasienie, ślina, naskórek), należy, w miarę możliwości, nie dopuścić, aby małoletni mył się, jadł lub pił do momentu przyjazdu policji.
3. Do momentu przyjazdu pogotowia ratunkowego lub policji małoletni powinien pozostawać pod opieką pracownika.

§ 9.

1. W przypadku, gdy pracownik podejrzewa stosowanie wobec małoletniego przemocy, a w szczególności zauważa okoliczności, o których mowa w § 7:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
 - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – zgłasza ten fakt dyrektorowi,

- 2) dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik przeprowadza rozmowę z małoletnim. Rozmowa może zostać przeprowadzona w innym dniu,
- 3) jeśli w wyniku rozmowy:
 - a) potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor zawiadamia policję,
 - b) pozostają wątpliwości co do stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor składa wniosek o wgląd w sytuację rodziny. W przypadku braku danych rodziny, dyrektor zawiadamia policję,
 - c) nie potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, procedura jest zamykana.
2. Przeprowadzając rozmowę z małoletnim dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik:
 - 1) dba o sprzyjające warunki rozmowy: oddzielne pomieszczenie, z dala od osób postronnych, brak pośpiechu,
 - 2) przyjmuje pozycję ciała dostosowaną do pozycji małoletniego: siada, kuca itp.,
 - 3) używa języka zrozumiałego dla małoletniego, dostosowanego do wieku małoletniego,
 - 4) okazuje małoletniemu szacunek, akceptację i empatyczne zrozumienie,
 - 5) jest cierpliwy,
 - 6) nie naciska na małoletniego,
 - 7) unika naprowadzania małoletniego na odpowiedzi, które chciałby usłyszeć,
 - 8) okazuje zrozumienie, że niełatwo jest mówić o trudnych sprawach, zwłaszcza jeśli mogą dotyczyć rodziców,
 - 9) chwali za odwagę podjęcia rozmowy, nie za treść rozmowy,
 - 10) nie wypowiada przy małoletnim negatywnych opinii o rodzicach,
 - 11) nazywa przemoc przemocą i zapewnia małoletniego, że nie jest winny tego, co zrobił sprawca,
 - 12) wyjaśnia małoletniemu w przystępny sposób, co dalej zamierza zrobić.

§ 10.

W przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy, poza działaniami określonymi w § 8 i 9, Dom Kultury przekazuje pokrzywdzonemu małoletniemu lub rodzicowi informację o możliwym wsparciu w instytucjach systemu opieki społecznej.

§ 11.

1. Działania podjęte w przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy dokumentuje się kartą interwencji – załącznik nr 1 do „Standardów”.

2. Zasady przechowywania kart interwencji oraz innej dokumentacji wytworzonej w związku z ochroną małoletniego (m. in. rejestr interwencji – załącznik nr 2 do „Standardów”), określają obowiązujące w Domu Kultury normatywy kancelaryjne.

§ 12.

1. Działalność Domu Kultury nie wymaga od małoletniego korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet. Za prawidłowe korzystanie z sieci Internet przez małoletniego odpowiada rodzic.
2. Na terenie Domu Kultury zabronione jest korzystanie w jakiegokolwiek formie z treści szkodliwych dla małoletniego. Za korzystanie z treści szkodliwych przez małoletniego odpowiada rodzic.

§ 13.

1. Nie rzadziej niż raz na dwa lata dyrektor dokonuje przeglądu „Standardów”, a pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wypełniają anonimowo ankietę „Monitoring Standardów Ochrony Małoletnich” – załącznik nr 3 do „Standardów”. Dyrektor w razie konieczności, proponuje nowe „Standardy” lub zmiany w obowiązujących „Standardach”.
2. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu „Standardy” nie zostaną zmienione lub zaktualizowane, należy to udokumentować notatką służbową.
3. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu wprowadzone zostaną nowe lub zaktualizowane „Standardy”, wystarczającym udokumentowaniem będzie zarządzenie dyrektora w sprawie wprowadzenia nowych lub aktualizacji „Standardów”.

§ 14.

1. Dyrektor lub bezpośredni przełożony zapoznaje pracownika z treścią „Standardów” przed rozpoczęciem pracy w ramach szkolenia stanowiskowego i każdorazowo na życzenie pracownika.
2. Fakt zapoznania się pracownika z treścią „Standardów” pracownik potwierdza stosownym oświadczeniem, które przechowywane jest w aktach osobowych pracownika, a w przypadku nieprowadzenia akt osobowych pracownika – wraz z dokumentem uzasadniającym kontakt z małoletnim (np. wraz z umową).
3. „Standardy” zostają udostępnione:
 - 1) na stronie internetowej Domu Kultury,
 - 2) poprzez wywieszenie w widocznym miejscu.
4. Wersja skrócona „Standardów”, która przeznaczona jest dla małoletniego, zostaje udostępniona poprzez wywieszenie w widocznym miejscu dostępnym dla małoletniego.

§ 15.

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie pracowników do stosowania „Standardów”, przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie małoletniemu wsparcia jest dyrektor.
2. W przypadku nieprzestrzegania „Standardów”, stosowania przemocy lub podejrzenia stosowania przemocy mogą zostać podjęte kroki prawne wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności może zostać sporządzone i skierowane do właściwego organu zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie podpisuje dyrektor.

DYREKTOR
Domu Kultury w Rybniku - Boguszowicach

Cezary Bieszałowski

KARTA INTERWENCJI z dnia

Imię i nazwisko małoletniego:		
Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia opis sytuacji)		
Osoba zgłaszająca interwencję (imię i nazwisko)		
Opis działań podjętych przez personel	Data	Działanie
Spotkania z rodzicami / opiekunami małoletniego	Data	Działanie
Forma podjętej interwencji	Zawiadomienie policji Wniosek o wgląd w sytuację rodziny Zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa Procedura Niebieskich Kart Inny rodzaj interwencji (wskazać jaki)	
Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji		
Wyniki interwencji: działania organów sprawiedliwości, szkoły, rodziców / opiekunów, innych podmiotów	Data	Działanie

.....
 (Data sporządzenia Karty Interwencji)

.....
 (podpis osoby sporządzającej)

.....
 (podpis dyrektora)

REJESTR INTERWENCJI

Lp.	Data interwencji	Imię i nazwisko małoletniego wobec którego podjęto interwencję	Imię i nazwisko osoby podejmującej interwencję	Karta Interwencji z dnia
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Wzór ankiety dla pracowników monitorującej poziom realizacji Standardów

MONITORING STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNIICH – ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW

Lp.	Odpowiedz na poniższe pytania:	Tak	Nie
1.	Czy znasz Standardy Ochrony Małoletnich obowiązujące w Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach?		
2.	Czy uważasz, że potrafisz rozpoznać syndromy krzywdzonego małoletniego?		
3.	Czy wiesz w jaki sposób zareagować na symptomy krzywdzenia?		
4.	Czy zaobserwowałeś naruszenie zasad określonych w Standardach przez innego pracownika?		
5.	Czy masz uwagi / sugestie / przemyślenia związane z funkcjonującymi w Domu Kultury Standardami? (Jeżeli tak, opisz je w tabeli poniżej)		
JEŚLI NA PYTANIA 4 I 5 W ANKIECIE ODPOWIEDZIAŁEŚ TAK			
NAPISZ: <u>Jakie zasady zostały naruszone?</u>			
NAPISZ: <u>Jakie działania podjąłeś/podjęłaś?</u>			
NAPISZ: <u>Czy masz jakieś sugestie lub propozycje poprawy obowiązujących Standardów?</u>			

Data sporządzenia ankiety.....