

Standardy Ochrony Małoletnich w związku z przewozami małoletnich, które organizuje, wykonuje lub powierza innym podmiotom Samorządowy Zespół Edukacji w Miechowie

Preambuła

Celem wprowadzenia Standardów ochrony małoletnich, jest ochrona małoletnich w czasie przewozów organizowanych, wykonywanych lub powierzanych innym podmiotom przez Samorządowy Zespół Edukacji w Miechowie, przed zachowaniami niepożądanymi i krzywdzącymi małoletnich. Obowiązkiem osób realizujących czynności w ramach przewozów, jest działanie dla dobra dzieci i w ich najlepszym interesie. Dzieci traktowane są z szacunkiem, przy uwzględnieniu ich potrzeb. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich jakiegokolwiek formy przemocy. W celu realizacji przywołanych celów wszelkie działania podejmowane są z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, przepisów wewnętrznych obowiązujących w Samorządowym Zespole Edukacji w Miechowie oraz w ramach kompetencji poszczególnych osób.

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Użyte w niniejszym akcie terminy należy rozumieć w następujący sposób:

1. Standardy – Standardy ochrony małoletnich
2. SZE - Samorządowy Zespół Edukacji w Miechowie
3. Przedstawiciel SZE – Dyrektor Samorządowego Zespołu Edukacji w Miechowie lub osoba przez niego wyznaczona
4. Przewozy – dowóz i odwóz małoletnich organizowany i wykonywany przez Samorządowy Zespół Edukacji w Miechowie, lub powierzany innym podmiotom na podstawie zawartych umów, którego celem jest transport i opieka określone w art. 32 ust. 5, 6, 7, art. 39 ust. 3, 4, 4a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 737), jak również inne cele.
5. Małoletni - osoba poniżej 18 roku życia korzystająca z przewozów o których mowa w ust. 4.
6. Opiekun małoletniego - osoba sprawująca opiekę nad małoletnim, w szczególności jego rodzic, opiekun faktyczny, opiekun prawny.

7. Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, stażysta, praktykant, wolontariusz, w Samorządowym Zespole Edukacji w Miechowie, u Przewoźnika lub podmiotu realizującego zadania powierzone przez Przewoźnika, w celu realizacji umowy zawartej z SZE, wykonująca czynności będące realizacją umowy zawartej pomiędzy SZE, a przewoźnikiem, która ma kontakt z małoletnimi.
8. Zatrudniający – odpowiednio SZE, Przewoźnik, podmiot realizujący zadania powierzone przez Przewoźnika w celu realizacji umowy zawartej z SZE.
9. Przewoźnik - podmiot świadczący usługi przewozu małoletnich i opieki nad małoletnimi, na podstawie umowy zawartej z SZE, podwykonawca tego podmiotu, jak również inne podmioty realizujące zadania na podstawie umów zawartych z przewoźnikami, w zakresie realizacji umów przewozu zawartych z SZE.
10. Krzywdzenie / przemoc - wszelkie formy działania lub zaniechania obejmujące przemoc fizyczną, psychiczną, seksualną realizowane na szkodę małoletniego.
11. Zgoda opiekuna małoletniego - zgoda co najmniej jednej z osób określonych w pkt. 5.
12. Dane osobowe małoletniego - wszelkie informacje umożliwiające identyfikację małoletniego.
13. Odpowiednie służby - policja, prokuratura, sąd opiekuńczy.

Rozdział II

Relacje z małoletnimi

§ 2

1. Pracownik obowiązany jest do:

- zapewnienia małoletnim bezpieczeństwa podczas realizacji przewozów;
- podejmowania działań, których celem jest promowanie zasad współżycia społecznego oraz kształtowania prawidłowych postaw wśród małoletnich;
- traktowania małoletnich z szacunkiem, niezależnie od wieku, płci, wyglądu, sprawności, statusu społecznego, orientacji, światopoglądu, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, pochodzenia kulturowego, wyznania oraz zachowania;
- poszanowania godności i nietykalności osobistej małoletnich oraz ich przestrzeni osobistej;
- dbałości o niepozostawanie z małoletnim w sytuacji „sam na sam” w miarę możliwości.

W przypadku zaistnienia opisanej sytuacji, drzwi do pojazdu powinny pozostawać otwarte (tj. bez blokowania możliwości dostania się do pojazdu z zewnątrz).

W razie konieczności porozmawiania z małoletnim na osobności, pracownik z małoletnim pozostaje w zasięgu wzroku innych. Możliwa jest również obecność drugiego pracownika podczas takiej rozmowy.

- szczególnego zachowania w stosunku do małoletnich, którzy mogą dążyć do nawiązania niewłaściwych kontaktów z dorosłym. W takich sytuacjach pracownik, obowiązany jest podjąć interwencję stanowczo, jednakże z wyczuciem, w sposób pozwalający małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.

2. W uzasadnionych przypadkach, wynikających np. z wieku lub szczególnych potrzeb małoletniego, dozwolony jest kontakt fizyczny (np. prowadzenie za rękę, pomoc przy wsiadaniu/wysiadaniu, pomoc w zajęciu miejsca, zapięcie pasów) – za zgodą małoletniego (jeżeli stopień jego rozwoju psychofizycznego na to pozwala) i w porozumieniu z opiekunem małoletniego.

§ 3

1. Pracownikowi zabronione jest:

- spożywanie, zażywanie, pozostawanie pod wpływem, proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, e-papierosów oraz innych substancji odurzających;
- stosowanie jakiegokolwiek formy przemocy psychicznej albo fizycznej w stosunku do małoletniego, w szczególności bicie, szarpanie, popychanie, lekceważenie, obrażanie, poniżanie, wyśmiewanie, obniżanie poczucia własnej wartości, krzyczenie, zastraszanie;
- ujawnianie informacji wrażliwych dotyczących małoletniego (m.in. dot. sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, prawnej małoletniego i jego najbliższych) osobom nieuprawnionym, w tym innym małoletnim;
- utrwalanie, przy użyciu sprzętu prywatnego, wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) i jego upublicznianie, jak również wykorzystanie wizerunku małoletniego do celów prywatnych. Zakaz ten dotyczy także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunku małoletniego, jeśli pracownik nie uzyskał pisemnej zgody opiekuna małoletniego. Dobrą praktyką jest uzyskanie dodatkowo zgody małoletniego. Niedopuszczalne jest podanie osobie trzeciej danych kontaktowych do opiekuna małoletniego bez wiedzy i zgody opiekuna.
- faworyzowanie któregośkolwiek małoletniego;
- wchodzenie w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub jego opiekunów;
- zachowanie w sposób mogący sugerować innym istnienie takiej zależności i prowadzące do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych;
- nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznej lub o podłożu seksualnym, składanie mu propozycji o nieodpowiednim, bądź mogącym być dwuznacznie zrozumianym charakterze, w szczególności poprzez komentarze o charakterze seksualnym, stosowanie niewybrednych żartów, używanie gestów o seksualnym podtekście oraz udostępnianie treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę;
- przyjmowanie od małoletnich lub ich opiekunów pieniędzy oraz prezentów;

- pozostawienie małoletniego bez opieki. Sprawowanie opieki nie wyklucza zapewnienia małoletniemu prawa do prywatności i poufności.

- kontaktowanie się z małoletnim poza godzinami pracy, zapraszanie małoletniego do swojego miejsca zamieszkania, kontaktowanie się z małoletnim poprzez prywatne kanały komunikacji (m.in. prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych). Kontakt z małoletnim powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów związanych z przewozem małoletniego i wpisanych w zakres obowiązków pracownika.

2. W przypadku konieczności kontaktu poza godzinami pracy, właściwą formą komunikacji pracownika z opiekunem małoletniego są kanały służbowe (służbowy e-mail, służbowy telefon). Dopuszcza się możliwość kontaktu pracownika z opiekunem małoletniego przy użyciu prywatnego telefonu w sprawach służbowych, tylko w wyjątkowych sytuacjach.

4. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i jego opiekun są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich oraz ich opiekunów.

§ 4

1. Małoletni zobowiązany jest do:

- przestrzegania zasad współżycia społecznego, adekwatnego do jego rozwoju psychofizycznego;
- poszanowania praw innych małoletnich;
- reagowania na niepożądane zachowania lub sytuacje krzywdzenia innego małoletniego, których jest świadkiem i poinformowania pracownika o zdarzeniu;
- wypowiedzania się w sposób spokojny, bez stosowania wulgaryzmów i wypowiedzi krzywdzących inne osoby;

2. Małoletniemu zabronione jest stosowanie jakiegokolwiek przemocy psychicznej i fizycznej w stosunku do innych osób, w szczególności bicie, szarpanie, popychanie, lekceważenie, obrażanie, poniżanie, wyśmiewanie oraz obniżanie poczucia własnej wartości.

3. W sytuacji zagrożenia małoletni ma prawo prosić i uzyskać pomoc od pracownika lub innych osób dorosłych.

Rozdział 3

Procedury postępowania

§ 5

1. Pracownik jest obowiązany do działania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego lub posiadania informacji o jego krzywdzeniu. Pracownik, zwraca uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia dzieci, monitoruje sytuację i dobrostan dziecka podczas przewozu, w tym zachowania osób trzecich w stosunku do dziecka przebywającego pod opieką ww. osób.

2. Każda osoba będąca świadkiem krzywdzenia dziecka zobowiązana jest do zgłoszenia zaistniałej sytuacji pracownikowi.

§ 6

W przypadku podejrzenia wystąpienia zachowania niepożądanego lub krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego:

- należy zgłosić problem pracownikowi lub opiekunowi małoletniego;
- przy udziale opiekuna małoletniego, pracownik przeprowadza rozmowę z poszkodowanym małoletnim i z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie, tłumacząc dlaczego określone zachowanie jest niewłaściwe;
- pracownik niezwłocznie sporządza notatkę z przeprowadzonej rozmowy i bez zbędnej zwłoki przekazuje zatrudniającemu, który pisemną informację przekazuje do przedstawiciela SZE.

§ 7

W przypadku pozyskania przez pracownika wiedzy o zachowaniach niepożądanych lub podejrzeniu krzywdzenia małoletniego, Pracownik podejmuje interwencję, a następnie informuje opiekuna dziecka o swoich podejrzeniach. W razie konieczności pracownik, sporządza notatkę służbową i przekazuje uzyskane informacje do zatrudniającego w celu podjęcia stosownych działań. Zatrudniający przekazuje pisemną informację do przedstawiciela SZE.

§ 8

1. W przypadkach, gdy dochodzi do krzywdzenia małoletniego lub istnieją obiektywne, uzasadnione obawy, iż krzywdzenie spowodowane zostało przez opiekuna małoletniego, pracownik bezzwłocznie sporządza notatkę służbową i przekazuje uzyskane informacje do zatrudniającego, w celu podjęcia odpowiednich działań we współpracy z przedstawicielem SZE.

2. Zatrudniający wzywa opiekunów małoletniego, którego krzywdzenie podejrzewa w celu poinformowania ich o podejrzeniu oraz o obowiązku zatrudniającego zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do odpowiednich służb (prokuratura/policja, sąd rodzinny, ośrodek pomocy społecznej – w zależności od zdiagnozowanego typu krzywdzenia i skorelowanej z nim interwencji).

3. Po poinformowaniu opiekuna małoletniego zatrudniający składa do odpowiednich służb zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do organów ścigania lub wnioski o wgląd w sytuację rodziny do sądu rodzinnego i ośrodka pomocy społecznej. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach instytucji właściwych.

4. Z przebiegu interwencji sporządzana jest Karta interwencji, której wzór stanowi Załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich. Dokumentacja powstała w wyniku interwencji, przekazywana jest do przedstawiciela SZE, który odpowiada za jej przechowywanie.

5. W przypadku podejrzenia, że życie dziecka jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, informacja przekazywana jest odpowiednim służbom (policję, pogotowie ratunkowe) dzwoniąc pod numer 112, 997 (policja) lub 999 (pogotowie). Powiadomienia służb dokonuje osoba, która pierwsza powzięła informację o zagrożeniu, a następnie sporządza informację na piśmie i przekazuje zatrudniającemu.

§ 9

1. W przypadku zgłoszenia krzywdzenia dziecka przez pracownika, pracownik ten zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy.

2. Postępowanie wyjaśniające przeprowadza zatrudniający we współpracy z przedstawicielem SZE, z którego sporządzany jest Karta interwencji.

3. W przypadku potwierdzenia zarzutów w stosunku do pracownika, zgłoszenie przekazywane jest właściwym służbom. Niepotwierdzenie zarzutów skutkuje przywróceniem pracownika do wykonywanych obowiązków.

§ 10

1. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy informacji powziętych w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi, a dotyczących krzywdzenia dziecka lub informacji z tym związanych, wyłączając przekazanie informacji przedstawicielowi SZE, uprawnionym instytucjom/podmiotom w ramach działań interwencyjnych.

2. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie dzieckiem przez pracownika lub pracownikiem przez dziecko, muszą być raportowane zatrudniającemu i przekazywane w formie pisemnej przedstawicielowi SZE. Każdy ich świadek reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

3. Plan wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia powinien zostać opracowany przez odpowiednie instytucje.

4. Zatrudniający przekazuje niezwłocznie przedstawicielowi SZE, dokumentację dotyczącą działań związanych z realizacją Standardów.

Rozdział 4

Korzystania z Internetu i mediów elektronicznych w czasie przewozu

§ 11

Zarówno SZE, jak i Przewoźnik nie zapewniają małoletnim dostępu do urządzeń elektronicznych oraz Internetu. Pracownik jednakże jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju. W przypadku zauważenia, że podczas przewozu małoletni z takich treści korzysta,

pracownik zobowiązany jest do podjęcia działań mających na celu powstrzymanie takich działań małoletniego oraz informuje opiekuna małoletniego o zaistniałej sytuacji. Pracownik z przeprowadzonych działań sporządza pisemną notatkę i przekazuje do zatrudniającego, który informację tę przekazuje przedstawicielowi SZE.

Rozdział 5

Rekrutacja pracowników

§ 12

1. Kwalifikacje pracownika do pracy z dziećmi podlegają weryfikacji. Zatrudniający uprawniony jest do żądania danych (w tym dokumentów) dotyczących:

- a) kwalifikacji zawodowych,
- b) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kandydata/kandydatki.

2. Zatrudniający pozyskuje dane pozwalające zidentyfikować kandydata / kandydatkę, niezależnie od podstawy zatrudnienia. W celu sprawdzenia kandydata/kandydatki w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym, zwanym dalej Rejestrem, zatrudniający pozyskuje niezbędne dane wskazane przez ustawodawcę umożliwiające pozyskanie informacji z Rejestru.

Wydruk z Rejestru jest przechowywany w aktach osobowych pracownika lub innej analogicznej dokumentacji.

3. Zatrudniający przed zatrudnieniem kandydata/kandydatki lub przed dopuszczeniem pracownika do realizacji zadań, uzyskuje informacje, czy dane osoby są zamieszczone w Rejestrze 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.

4. Pracownik, przedkłada zatrudniającemu 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

5. Kandydat/kandydatka posiadający/a obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada ponadto pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

6. Kandydat / kandydatka do zatrudnienia, składa zatrudniającemu oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał/a w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada zatrudniającemu informację z rejestrów

karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

7. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 5 lub 6, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.

8. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 5-7, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, kandydat / kandydatka składa zatrudniającemu oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana 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 niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła 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.

9. Oświadczenia, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

10. Informacje, o których mowa w ust. 2-3, zatrudniający utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 4-8, zatrudniający załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.

§ 13

1. Zatrudniający w formie przez siebie wybranej, zapoznaje pracownika z treścią Standardów.

2. Pracownik potwierdza zapoznanie się ze Standardami składając pisemne oświadczenie, które przekazywane jest do przedstawiciela SZE.

Rozdział 6

Monitoring stosowania Standardów

§ 14

1. Przedstawiciel SZE jest odpowiedzialny za monitorowanie realizacji Standardów Ochrony Małoletnich, za reagowanie na sygnały ich naruszenia i prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz za proponowanie zmian w Standardach Ochrony Małoletnich.

2. Osoba, o której mowa w ust. 1, przeprowadza wśród pracowników co najmniej raz na dwa lata, ankietę monitorującą poziom realizacji Standardów Ochrony Małoletnich. Wzór ankiety stanowi Załącznik nr 2 do Standardów Ochrony Małoletnich.
3. W ankiecie pracownicy, mogą proponować zmiany Standardów Ochrony Małoletnich oraz wskazywać na ich naruszenia. Proponowane zmiany oraz przypadki ich naruszenia przekazywane są przedstawicielowi SZE.
4. Przedstawiciel SZE, dokonuje opracowania wypełnionych przez pracowników ankiet oraz sporządza na tej podstawie raport z monitoringu.
5. Przedstawiciel SZE wprowadza do Standardów Ochrony Małoletnich niezbędne zmiany i informuje o zmianach pracowników, małoletnich i ich opiekunów.

Rozdział 7

Przepisy końcowe

§ 15

1. Standardy Ochrony Małoletnich wchodzi w życie z dniem wydania zarządzenia.
2. Ogłoszenie Standardów następuje poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Urzędu Gminy i Miasta Miechów w zakładce SZE oraz poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu Gminy i Miasta Miechów, również w wersji skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.

Załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich

Karta interwencji

Imię i nazwisko dziecka		
Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)		
Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia		
	data	działanie
Opis działań podjętych przez zatrudniającego/przedstawiciela SZE		
	data	opis spotkania
Spotkanie z opiekunami dziecka		
Forma podjętej interwencji (zakreślić właściwe)	<ul style="list-style-type: none"> • zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, • wniosek o wgląd w sytuację małoletniego/rodziny • inny rodzaj interwencji (ze wskazaniem rodzaju) 	
Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję i data interwencji)	data	nazwa organu

Wyniki interwencji: działania organów wymiaru sprawiedliwości jeśli placówka uzyskała informacje o wynikach/ działania placówki/działania rodziców	data	działanie
--	------	-----------

.....

Data i podpis osoby sporządzającej

Załącznik nr 2 do Standardów Ochrony Małoletnich

Monitoring standardów – ankieta

	TAK	NIE
1. Czy znasz standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem obowiązujące u zatrudniającego?		
2. Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?		
3. Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?		
4. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach ochrony małoletnich przez innego pracownika?		
4 a. Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone? (odpowieź opisowa – w razie potrzeby w formie załącznika)		
4b. Czy podjąłeś/aś jakieś działania. Jeśli tak – jakie?		
5. Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem? (odpowieź opisowa – może być załączona)		