

**PROCEDURA
WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ,
ANTYDISKRYMINACYJNEJ I PRZECIWDZIAŁANIA MOLESTOWANIU
SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI
WŚRÓD CZŁONKÓW SPOŁECZNOŚCI WYŻSZEJ SZKOŁY
HUMANISTYCZNEJ IM. KRÓLA STANISŁAWA LESZCZYŃSKIEGO
W LESZNIE**

I. CEL I ZAKRES

Postanowienia niniejszej procedury mają na celu ochronę pracowników i studentów/słuchaczy przed mobbingiem, dyskryminacją, molestowaniem seksualnym oraz korupcją w WSH w Lesznie.

II. DEFINICJE

1. **Mobbing** - uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika/studenta/słuchacza, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej/do studiowania, powodujące lub mające na celu poniżenie bądź ośmieszenie pracownika/studenta/słuchacza, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/studentów/słuchaczy.
2. **Dyskryminacja** – działania lub zachowania sprowadzające się do nierównego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.
3. **Molestowanie seksualne** - dyskryminowanie ze względu na płeć, każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika/studenta/słuchacza, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Na molestowanie seksualne, mogą składać się nie tylko: niepożądany kontakt fizyczny, niechciany dotyk, „obmacywanie”, ale również m.in.: natarczywe spojrzenia, „żarty” o podtekście erotycznym, komentarze na temat wyglądu i ubioru, dwuznaczne gesty, propozycje seksualne, erotyczne aluzje, odnoszące się do płci komentarze na temat uzdolnień lub ich braku.
4. **Korupcja** - wykorzystywanie przez osobę swojej funkcji lub pozycji aby zaspokoić czyjeś oczekiwania, a w zamian za to otrzymać nienależne korzyści. Korupcja ma miejsce

wówczas gdy ktoś chce osiągnąć dla siebie jakiś cel i obiecuje, proponuje lub wręcza korzyść majątkową, osobistą lub inną osobie, która piastuje funkcje publiczne lub gospodarcze, po to, by cel ten uzyskać. Nie jest ważne czy proceder ten odbywa się osobiście, czy z pomocą pośredników.

5. **Rzecznik ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji** - osoba wyznaczona przez Rektora, której zadania zostały określone w pkt. VII ust.4 niniejszej Procedury.
6. **Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji** - organ powołany przez Rektora, działający w WSH w Lesznie, którego zadania zostały określone w pkt. VIII ust.3 niniejszej Procedury.
7. **Wnioskodawca** – osoba składająca wniosek dotyczący mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji do Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji lub Komisji ds. zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji.
8. **Osoby zainteresowane** – każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji oraz każda osoba - ofiara mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
9. **Osoba pokrzywdzona** - ofiara mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
10. **Mediacja** - proces prowadzący do rozwiązania konfliktu w obecności bezstronnej, neutralnej osoby trzeciej zwanej mediatorem; forma komunikacji pomiędzy stronami sporu, która ma doprowadzić do wypracowania zadowalającego rozwiązania dla obu stron konfliktu.

III. PRAWA I OBOWIĄZKI UCZELNI

1. WSH w Lesznie zobowiązana jest podejmować wszelkie, dozwolone przepisami prawa, działania, w tym działania opisane w niniejszej Procedurze, celem zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji w miejscu pracy/nauki lub w związku z pracą/nauką w WSH w Lesznie, w ramach prowadzonej polityki wewnętrznej w tym zakresie, a także w każdym przypadku zgłoszenia o zaistnieniu zjawiska mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
2. WSH w Lesznie zobowiązana jest podejmować wszelkie, dozwolone przepisami prawa, działania, w tym działania opisane w niniejszej Procedurze, aby usuwać skutki społeczne

mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji, w tym, w szczególności, podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji.

3. WSH w Lesznie ma prawo i obowiązek podejmować wszelkie, przewidziane przepisami prawa, działania wobec osób będących sprawcami mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji.
4. Jakikolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem, dyskryminacją, molestowaniem seksualnym czy korupcją nie będą w żaden sposób tolerowane w WSH w Lesznie.

IV. PRAWA I OBOWIĄZKI

PRACOWNIKÓW/STUDENTÓW/SŁUCHACZY

1. Każdy pracownik/student/słuchacz doświadczający mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji ma prawo żądania podjęcia przez Uczelnię działań zmierzających do wyeliminowania mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji, a także minimalizowania negatywnych skutków mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji.
2. Skorzystanie przez pracownika/studenta/słuchacza z uprawnień wskazanego w ust. 1 niniejszego punktu, w żaden sposób nie wyłącza prawa pracownika/studenta/słuchacza do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika/studenta/słuchacza z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień niniejszej Procedury.
3. Każdy z pracowników/studentów/słuchaczy może kierować zapytania o mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne czy korupcję oraz zgłaszać wystąpienie sytuacji niepożądaną na adres e-mail Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne czy korupcję jest zabronione.

V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA MOBBING, Dyskryminację, MOLESTOWANIE SEKSUALNE ORAZ KORUPCJĘ

1. Osoby dopuszczające się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego pkt. podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne czy korupcję.

VI. ORGANY PRZECIWDZIAŁAJĄCE MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI

W celu przeciwdziałania i reagowania w sytuacji mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji, mających miejsce w WSH w Lesznie powołuje się następujące organy:

1. Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji.
2. Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji.

VII. RZECZNIK DS. PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI

1. Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji, zwanego dalej Rzecznikiem, powołuje Rektor.
2. Rzecznikiem może być wyłącznie osoba w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji oraz ciesząca się zaufaniem innych pracowników.
3. Rzecznik współpracuje z Komisją ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji.
4. Do zadań Rzecznika należy w szczególności:
 - a. przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków oraz podejmowanie działań interwencyjnych w drodze postępowania nieformalnego,
 - b. zbieranie danych na temat wszelkich ewentualnych przejawów mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji,

- c. definiowanie propozycji zapobiegania i niwelowania skutków mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji,
 - d. wprowadzanie, kierowanie i kontrola realizacji zadań prewencyjnych,
 - e. przekazanie raportu z postępowania nieformalnego do Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji w przypadku przejścia postępowania na etap formalny,
 - f. na żądanie Rektora składanie raportów z prowadzonej działalności.
5. Obowiązkiem kandydata na Rzecznika jest, przed objęciem przez niego funkcji, złożenie oświadczenia, iż w stosunku do jego osoby nie jest oraz nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczeniu się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji (załącznik nr 1). Oświadczenie zamieszcza się w aktach osobowych Rzecznika.
6. Powołanie nowego Rzecznika następuje w przypadku:
- a. rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy z Rzecznikiem,
 - b. złożenia przez niego rezygnacji z pełnionej funkcji lub jego śmierci,
 - c. podjęcia przez Rektora decyzji o odwołaniu Rzecznika z pełnionej funkcji, w sytuacji, gdy jego postępowanie w rażący sposób narusza postanowienia niniejszej Procedury lub gdy wszczęto wobec niego postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.

VIII. KOMISJA DS. PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI

1. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji, zwana dalej Komisją, składa się z 3 członków, tj. przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego oraz przedstawiciela wykładowców. Rektor powołuje skład Komisji w razie zaistnienia takiej potrzeby, na czas trwania toczącego się postępowania formalnego.
2. Przewodniczącym i zastępcą przewodniczącego Komisji może być wyłącznie osoba w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
3. Do zadań Komisji należy:

- a. rozpatrywanie wniosków oraz podejmowanie działań interwencyjnych w drodze postępowania formalnego,
 - b. definiowanie propozycji zapobiegania i niwelowania skutków mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego,
 - c. zapewnienie informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących.
4. Komisja spotyka się na posiedzeniach. Posiedzenia Komisji zwołuje przewodniczący albo, w przypadku nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków przez przewodniczącego, zastępca przewodniczącego, w sytuacji potrzeby rozpatrzenia wniosku o postępowanie formalne, wszczęcia postępowania formalnego.
 5. W posiedzeniach Komisji, na jej wniosek, mogą uczestniczyć, z głosem doradczym, inni pracownicy Uczelni oraz konsultanci i eksperci zewnętrzni.
 6. Członkowie Komisji winni być zaznajomieni z problematyką mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji, a także być przeszkoleni z zakresu znajomości przepisów i procedur dotyczących ochrony danych osobowych obowiązujących w WSH w Lesznie.
 7. Obowiązkiem kandydata na członka Komisji jest, przed objęciem przez niego funkcji, złożenie oświadczenia, iż w stosunku do jego osoby nie jest oraz nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczeniu się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji (załącznik nr 1). Oświadczenie zamieszcza się w aktach osobowych członka Komisji.

IX. ZASADA POUFNOŚCI

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych ze zjawiskiem mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji, przed podjęciem prac, winny podpisać oświadczenie, że zobowiązują się do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi (załącznik nr 2) .
2. Poza osobami zainteresowanymi, które na żądanie mogą otrzymać kopie wnioskowanych dokumentów, ani Rzecznik, ani Komisja nie mogą kopiować, udostępniać czy rozpowszechniać dokumentów dotyczących danego przypadku mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego.
3. Na wniosek osoby pokrzywdzonej podane informacje w toku postępowania mogą zostać objęte tajemnicą i dostęp do nich będzie mieć tylko Rzecznik, Komisja i Rektor.

4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Rzecznika lub Komisji mogą zawierać wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

X. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI

WSH w Lesznie prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji w miejscu pracy/nauki i w związku z pracą/nauką, polegającą w szczególności na:

1. Podejmowaniu działań prewencyjnych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu oraz korupcji, takich jak:
 - a. tworzenie i zbieranie materiałów informacyjnych na temat mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego, korupcji i udostępnianie ich pracownikom/studentom/słuchaczom lub podejmowanie innych aktywności zmierzających do przeciwdziałania tym zjawiskom np., w razie potrzeby, organizowanie szkoleń dla pracowników/studentów/słuchaczy z zakresu problematyki mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego, korupcji;
 - b. powołanie Rzecznika, na którego adres mailowy można kierować pytania związane z problematyką mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
 - c. przeprowadzanie, w razie potrzeby, badań ankietowych mających na celu diagnozowanie, czy w WSH w Lesznie mają miejsce przejawy mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.
2. Podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego oraz korupcji. Działania interwencyjne mogą być podejmowane w drodze postępowania nieformalnego i postępowania formalnego.

XI. POSTĘPOWANIE NIEFORMALNE

1. Każdy pracownik/student/słuchacz WSH, który był świadkiem lub doświadczył mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji na terenie WSH może złożyć do Rzecznika wnioski o nieformalne rozwiązanie sprawy. (załącznik nr 3)

2. Po otrzymaniu wniosku, Rzecznik spotyka się osobno z wnioskodawcą oraz osobami zainteresowanymi, w celu uzyskania wyjaśnień, mediacji oraz znalezienia wspólnego rozwiązania sprawy. W razie potrzeby Rzecznik może spotkać się z innymi osobami.
3. Czas postępowania nieformalnego nie powinien przekraczać 21 dni od daty wpłynięcia wniosku.
4. Rektor, za rekomendacją Rzecznika, może zlecić wdrożenie środków zabezpieczających, na czas trwania postępowania nieformalnego, które mają chronić społeczność Uczelni.
5. W przypadku gdy zawarte zostanie porozumienie, należy sporządzić protokół z jego zawarcia, który winien być podpisany przez strony i Rzecznika.
6. Rzecznik obowiązany jest udzielić Rektorowi informacji o sposobie zakończenia postępowania nieformalnego.

XII. POSTĘPOWANIE FORMALNE

1. Każdy pracownik/student/słuchacz WSH, który: nie chce skorzystać z procedury nieformalnego rozwiązania sprawy; był stroną w postępowaniu nieformalnym, które nie zakończyło się porozumieniem; był świadkiem lub posiada wiedzę o przejawach mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji; był stroną porozumienia w postępowaniu nieformalnym, które zostało naruszone lub niewykonane, może złożyć wniosek do Rektora o wszczęcie postępowania formalnego. Wniosek musi dotyczyć sytuacji, która zdarzyła się w miejscu pracy/nauki lub w związku z pracą/nauką w WSH w Lesznie. (załącznik nr 4)
2. Powołana przez Rektora Komisja dokonuje wstępnej analizy wniosku, a następnie, nie później niż 14 dni od daty wpłynięcia wniosku, informuje wnioskodawcę o wszczęciu postępowania formalnego lub odmowie wszczęcia postępowania formalnego i o możliwości wystąpienia z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie wniosku w ciągu 7 dni od daty odbioru odmowy.
3. Przewodniczący Komisji obowiązany jest poinformować osoby zainteresowane o wszczęciu postępowania formalnego.
4. W przypadku wszczęcia postępowania formalnego Przewodniczący Komisji zwołuje posiedzenie Komisji.
5. Postępowanie formalne powinno trwać nie dłużej niż 30 dni daty wpłynięcia wniosku.
6. Przewodniczący Komisji może w każdym momencie skierować strony do mediacji, której czas nie powinien przekraczać 21 dni od dnia wydania postanowienia o skierowaniu stron

do mediacji. Skorzystanie z mediacji powoduje wstrzymanie innych czynności Komisji i wydłużenie terminu zakończenia postępowania formalnego o czas mediacji.

7. Mediację prowadzi osoba wskazana przez Przewodniczącego Komisji.
8. W przypadku gdy zostanie zawarta ugoda w wyniku mediacji, należy sporządzić protokół, który winien być podpisany przez strony i osobę prowadzącą mediację.
9. Rektor, na wniosek osoby pokrzywdzonej, może wszcząć postępowanie dyscyplinarne w sytuacji, gdy postanowienia ugody zostaną naruszone lub nie zostanie ona wykonana.
10. Rektor, za rekomendacją Komisji, może zlecić wdrożenie środków zabezpieczających, na czas trwania postępowania formalnego, które mają chronić społeczność Uczelni.
11. Powołana przez Rektora Komisja powinna jak najszybciej wysłuchać wnioskodawcę, osoby zainteresowane, świadków oraz zapoznać się z przedstawionymi dowodami i sporządzić protokół. Po odczytaniu protokołu powinien on zostać podpisany.
12. Osoby zainteresowane, w toku postępowania formalnego, mają równe prawo do: składania wyjaśnień, odmowy składania wyjaśnień, odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania, korzystania z pomocy wybranego pełnomocnika, w przypadku studentów, bycia wysłuchanym w obecności wskazanego przez nich przedstawiciela samorządu studenckiego, zgłaszania wniosków dowodowych oraz zapoznania się z zebranymi dowodami.
13. W sytuacji nieusprawiedliwionej nieobecności osoby, której czynu dotyczy wyjaśniające postępowanie formalne, postępowanie toczy się dalej.
14. Po zapoznaniu się ze sprawą i dokonaniu jej analizy, Komisja wydaje orzeczenie o:
 - a. stwierdzeniu dopuszczenia się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji oraz przekazaniu sprawy Rektorowi w celu wszczęcia postępowania dyscyplinarnego,
 - b. stwierdzeniu dopuszczenia się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji oraz zaleceniu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych lub rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
 - c. stwierdzeniu dopuszczenia się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji,
 - d. umorzeniu postępowania formalnego, jeżeli czynu nie popełniono lub brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia albo gdy czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego w rozumieniu niniejszej Procedury.

15. Komisja obowiązana jest przekazać wydane orzeczenie stronom oraz jego kopię Rektorowi i Rzecznikowi.
16. Od orzeczenia Komisji strony mogą złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od doręczenia orzeczenia.

WSH Leszno

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, iż w stosunku do mojej osoby nie jest oraz nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczeniu się mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji.

Leszno, dn.....

.....

podpis

WSH Leszno

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, iż jestem zobowiązany/a do zachowania poufności co do wszystkich faktów i okoliczności poznanych w toku prac związanych ze zjawiskiem mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego czy korupcji,

Leszno, dn.....

.....

podpis

WSH Leszno

WNIOSEK DO RZECZNIKA DS. PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI,
MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU ORAZ KORUPCJI
O NIEFORMALNE ROZWIĄZANIE SPRAWY

**Rzecznik ds. przeciwdziałania mobbingowi,
dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu
oraz korupcji w WSH w Lesznie**

Ja, niżej podpisany/a.....wnoszę o nieformalne rozwiązanie sprawy w związku z podejrzeniem dopuszczenia się mobbingu/dyskryminacji/molestowania seksualnego/korupcji (niepotrzebne skreślić) przez..... na szkodę.....

Streszczenie sprawy (miejsce i czas popełnienia czynu, okoliczności, na czym polegał i jakie są jego konsekwencje, świadkowie):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Do wniosku dołączam następujące dowody:

1.
2.
3.
4.
5.

Leszno, dn.....

.....

podpis

WNIOSEK DO REKTORA WSH W LESZNIE
O FORMALNE ROZWIĄZANIE SPRAWY

**Rektor Wyższej Szkoły Humanistycznej
im. Króla Stanisława Leszczyńskiego
w Lesznie**

Ja, niżej podpisany/a.....wnoszę o formalne rozwiązanie sprawy w związku z podejrzeniem dopuszczenia się mobbingu/dyskryminacji/molestowania seksualnego/korupcji (niepotrzebne skreślić) przez..... na szkodę.....

Streszczenie sprawy (miejsce i czas popełnienia czynu, okoliczności, na czym polegał i jakie są jego konsekwencje, świadkowie):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Do wniosku dołączam następujące dowody:

1.
2.
3.
4.
5.

Leszno, dn.....

.....

podpis