

**Załącznik nr 1 do Polityki ochrony dzieci
przed krzywdzeniem w Uniwersytecie Szczecińskim**

**Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników świadczących
usługi edukacyjne dla dzieci**

1. W procesie rekrutacji należy uzyskać dane kandydatów, które pozwolą pracodawcy jak najlepiej poznać kwalifikacje każdego z nich, w tym stosunek do wartości podzielanych przez Uczelnię, a w szczególności takich jak ochrona praw dzieci i szacunek wobec ich godności.
2. Pracodawca musi dochować szczególnej staranności, aby osoby przez niego zatrudnione, na podstawie każdego rodzaju stosunku prawnego, posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz nie stanowiły zagrożenia dla dzieci. W tym celu pracodawca od kandydatów może żądać udokumentowania:
 - 1) wykształcenia;
 - 2) kwalifikacji zawodowych, w tym pedagogicznych;
 - 3) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.
3. W każdym przypadku rektor albo osoba przez niego upoważniona, w celu zweryfikowania kandydatów we właściwych rejestrach, podczas procedury rekrutacji może żądać od kandydatów następujących danych:
 - 1) imię (imiona) i nazwisko;
 - 2) datę urodzenia;
 - 3) dane kontaktowe osoby zatrudnianej.
4. Rektor albo osoba przez niego upoważniona może prosić kandydatów o przedstawienie referencji od poprzedniego pracodawcy lub o wskazanie kontaktu do osoby, która takie referencje może wystawić i wyrażenie zgody na kontakt pracodawcy z poprzednim pracodawcą. Niepodanie takich danych nie powinno rodzić dla tej osoby negatywnych konsekwencji w postaci np. odmowy zatrudnienia wyłącznie w oparciu o tę podstawę. Uczelnia nie może samodzielnie prowadzić tzw. screeningu osób ubiegających się o pracę.
5. Rektor albo osoba przez niego upoważniona uzyskuje dane osobowe kandydatów, w tym dane niezbędne do sprawdzenia danych we właściwych rejestrach. Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków związanych z opieką nad dziećmi kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni jest zobowiązany sprawdzić osobę zatrudnianą w Rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym, zwanym dalej Rejestrem. Pracodawca, na podstawie przekazanych mu przez kandydatów danych sprawdza każdego z kandydatów w Rejestrze z dostępem ograniczonym oraz w Rejestrze osób w stosunku do których Państwowa Komisja

do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.

6. Dostęp do rejestrów, o których mowa w ust. 5 widnieje na stronie: rps.ms.gov.pl. Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub aktach kandydata.

7. Rektor albo osoba przez niego upoważniona pobiera od kandydatów informację z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego z dnia 6 czerwca 1997 r. (Dz.U. 2024 r. poz. 17 ze zm.) oraz w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939 ze zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

8. Jeżeli kandydat albo kandydatka posiada obywatelstwo inne niż polskie wówczas powinien przedłożyć informację z rejestru karnego właściwego państwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego lub innego rejestru, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla w/w celów.

9. Rektor albo osoba przez niego upoważniona pobiera od kandydatów oświadczenie ze wskazaniem państw zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej (załącznik 1a).

10. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat albo kandydatka składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom wskazanym w ust. 7 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 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 (załącznik 1b).

11. Pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.

12. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 11 zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

13. Rektor albo osoba przez niego upoważniona jest zobowiązana do domagania się od kandydatów zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego.

14. W przypadku niemożliwości przedstawienia zaświadczenia, o którym mowa w ust. 13 rektor albo osoba przez niego upoważniona może zobowiązać kandydata albo kandydatkę do złożenia oświadczenia o niekaralności oraz o braku toczących się wobec niego postępowań przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych za przestępstwa i inne czyny. Odmowa złożenia takiego oświadczenia nie może rodzić dla kandydatów żadnych negatywnych konsekwencji, w tym być wyłączną podstawą odmowy zatrudnienia.