

Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników mających lub mogących mieć bezpośredni kontakt (w ramach powierzonych zajęć) z Dziećmi przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych

1. W trakcie procesu rekrutacji należy uzyskać dane kandydatów, które pozwolą pracodawcy jak najlepiej poznać kwalifikacje każdego z nich, w tym stosunek do wartości podzielanych przez Akademię, 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, miały odpowiednie kwalifikacje do pracy z Dziećmi oraz nie stanowiły dla nich zagrożenia. W tym celu pracodawca od kandydatów może żądać udokumentowania:
 - 1) wykształcenia,
 - 2) kwalifikacji zawodowych,
 - 3) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia potencjalnego pracownika.
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 zgodnie z regulacjami przepisu art. 21 ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t. j. Dz. U. 2024 poz. 560 z późn. zm.) uzyskuje dane osobowe kandydatów, w tym dane niezbędne do weryfikacji potencjalnego pracownika we właściwych rejestrach (**Dokument nr 2 do niniejszego Załącznika**).

Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków związanych z opieką nad Dziećmi kierownik jednostki organizacyjnej Akademii jest zobowiązany sprawdzić tę osobę w Rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym. 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 wykorzystywaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
6. Dostęp do rejestrów, o których mowa w ust. 5 widnieje na stronie internetowej: 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. (t. j. Dz.U. 2024 r. poz. 17 z późn. zm.) oraz w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (t. j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1939 z późn. 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 ww. 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 (**Dokument nr 1 do niniejszego Załącznika**).
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 niej/niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił/a 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 (**Dokument nr 3 do niniejszego Załącznika**).
11. Rektor albo osoba przez niego upoważniona ma obowiązek uzyskania od kandydatów zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego.
12. W przypadku niemożliwości przedstawienia zaświadczenia, o którym mowa w ust. 11 Rektor albo osoba przez niego upoważniona może zobowiązać kandydata, albo kandydatkę do złożenia oświadczenia o niekaralności oraz o braku toczących się wobec niego/niej postępowań przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych za przestępstwa i inne czyny (**Dokument nr 3 do niniejszego Załącznika**). Odmowa złożenia takiego oświadczenia nie może rodzić dla kandydatów żadnych negatywnych konsekwencji, w tym być wyłączną podstawą odmowy zatrudnienia.