

**Zasady bezpiecznej rekrutacji kandydatów do pracy
w Dziennym Ośrodku Adaptacyjnym dla Dzieci i Młodzieży
z Niepełnosprawnością Intelektualną
oraz w Ośrodku Wsparcia dla Osób z Niepełnosprawnością „Benjamin”
funkcjonujących w strukturze Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie**

1. Standardem jest rekrutacja wszystkich pracowników odbywająca się zgodnie z zasadami bezpiecznej rekrutacji, i ma na celu jak najlepszą weryfikację kwalifikacji kandydata, w tym stosunku do wartości podzielanych przez Zespół takich jak ochrona praw dzieci i szacunek do ich godności.
2. Zespół dba, aby osoby w nim zatrudnione, w tym osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wolontariusze, stażyści i praktykanci, posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz nie stanowiły dla nich zagrożenia.
3. W każdym przypadku Zespół musi posiadać dane pozwalające zidentyfikować kandydata na pracownika:
 - a) imię (imiona) i nazwisko,
 - b) datę urodzenia,
 - c) dane kontaktowe osoby zatrudnianej.
4. Zespół może żądać danych (w tym dokumentów) dotyczących:
 - a) wykształcenia,
 - b) kwalifikacji zawodowych,
 - c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia,
 - d) danych niezbędnych do sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym.
5. Zespół może poprosić kandydatkę/kandydata na pracownika o przedstawienie referencji od poprzednich pracodawców. Brak zgody na przedłożenie referencji nie może być podstawą do odmowy zatrudnienia. Zespół nie może samodzielnie prowadzić tzw. screeningu osób ubiegających się o pracę.

6. Zgodnie z ustawą o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępstwami na tle seksualnym, dyrektor, przed zawarciem umowy sprawdza kandydata w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym (rejestr 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 (dostęp: rps.ms.gov.pl, po założeniu profilu placówki).
7. Kandydat/ka na pracownika przedkłada dyrektorowi 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 oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
8. Jeżeli kandydat/ka na pracownika lub współpracownika posiada obywatelstwo inne niż polskie przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania powyższej informacji, wówczas przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa.
9. Kandydat/ka na pracownika lub współpracownika składa pracodawcy oświadczenie o państwach, w których zamieszkiwał/a w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania powyższej informacji, wówczas przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa.
10. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 8 i 9 nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, kandydat/ka na pracownika lub współpracownika, składa pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był/a w tym państwie prawomocnie skazany(-a) za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189 a i art. 207 Kodeksu karnego oraz

w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej 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.

11. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 8 i 9, 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. Wzór oświadczenia stanowi zał. Nr 3
12. Sprawdzenie w rejestrze sprawców dokumentuje się wydrukiem informacji zwrotnej wygenerowanej z Rejestru, a figurowanie w Rejestrze wyklucza możliwość zatrudnienia kandydata.
13. W przypadku danych z Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw wyjaśniania przypadków czynności skierowanych przeciwko wolności seksualnej i obyczajności wobec małoletniego poniżej 15 lat, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze, wystarczającym jest wydruk strony internetowej, na której widnieje komunikat, że sprawdzana osoba nie figuruje w Rejestrze.
14. Wydruk z rejestru przechowywany jest w aktach osobowych pracownika lub analogicznej dokumentacji dotyczącej współpracownika.
15. Każdy nowo przyjęty pracownik Zespołu zapoznaje się ze Standardami, co potwierdza własnoręcznym podpisem.

Dyrektor

Anna Walczak

