

## Załącznik nr 1

### Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników

1. Dyrektor jednostki przed zatrudnieniem pracownika poznaje dane osobowe kandydata/kandydatki, które umożliwią jak najlepiej poznać kwalifikacje kandydata/kandydatki, w tym w szczególności jego stosunek do rodzaju pracy, do wartości podzielanych przez jednostkę takich jak ochrona praw dzieci i szacunek do ich godności, brak przyzwolenia na krzywdzenie dzieci.
2. Dyrektor dba o to, aby osoby przez niego zatrudniane (w tym osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia, wolontariusze) posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz były dla nich bezpieczne.
3. Aby sprawdzić powyższe, w tym stosunek osoby zatrudnianej do dzieci i podzielenia wartości związanych z szacunkiem wobec nich oraz przestrzegania ich praw, dyrektor może żądać podania danych osobowych (w tym dokumentów) dotyczących:
  - a) wykształcenia,
  - b) kwalifikacji zawodowych,
  - c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.
4. W każdym przypadku dyrektor żąda na podstawie art. 22<sup>1</sup> § 1 pkt. 1-3 k. p. danych osobowych pozwalających zidentyfikować osobę przez niego zatrudnioną, niezależnie od podstawy zatrudnienia, obejmujących:
  - a) imię (imiona) i nazwisko,
  - b) datę urodzenia,
  - c) dane kontaktowe osoby zatrudnianej.
5. Dyrektor może poprosić kandydata/kandydatkę o przedstawienie referencji z poprzednich miejsc zatrudnienia lub o podanie kontaktu do osoby, która takie referencje może wystawić. Podstawą dostarczenia referencji lub danych do kontaktu do byłych pracodawców jest wyrażenie zgody przez kandydata/ kandydatkę. Niepodanie tych danych w świetle obowiązujących przepisów nie powinno rodzić dla tej osoby negatywnych konsekwencji w postaci np. odmowy zatrudnienia wyłącznie w oparciu o tę podstawę. Ograniczeniem są w tym zakresie przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO)<sup>1</sup> oraz Kodeksu pracy<sup>2</sup>.
6. Dyrektor jednostki uzyskuje dane kandydata/kandydatki niezbędne do sprawdzenia kandydata/kandydatki w Rejestrze Sprawców na Tle Seksualnym.
7. Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym lub realizacją innych zainteresowań lub realizacją innych zainteresowań małoletnich lub z opieką nad nimi jednostka jest zobowiązana sprawdzić

---

<sup>1</sup>Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 216/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)(Dz. U.UE.L.z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn.zm.)

<sup>2</sup> Art. 22<sup>1</sup> oraz art. 22<sup>1a</sup>Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)

osobę zatrudnianą w Rejestrze Sprawców na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym.

Aby dokonać sprawdzenia osoby zatrudnianej w Rejestrze koniecznym jest uzyskanie następujących danych osobowych kandydata/kandydatki:

- a) Pesel, jeżeli został nadany,
  - b) nazwisko,
  - c) nazwisko rodowe,
  - d) pierwsze imię,
  - e) imię ojca,
  - f) imię matki,
  - g) data urodzenia
8. Wydruk z Rejestru jest przechowywany w zbiorczym segregatorze, który znajduje się w bezpiecznym miejscu w sekretariacie jednostki w szafie zamykanej na klucz. Analogicznie przechowywane są wydruki z Rejestru dotyczące wolontariusza/osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.
  9. Osoba o której mowa w pkt 7 jest obowiązana do przedłożenia pracodawcy informacji 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600) lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
  10. Jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie wówczas powinna przedłożyć pracodawcy również informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla w/w celów.
  11. Pracodawca powinien pobrać od kandydata/kandydatki oświadczenie o państwie zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej.
  12. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat/kandydatka składa pracodawcy pod rygorem odpowiedzialności karnej 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 27 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, świadczeniem porad psychologicznych,

rozwojem duchowym, lub realizacją innych zainteresowań lub realizacją innych zainteresowań małoletnich lub z opieką nad nimi.

13. Pod oświadczeniami składanymi pracodawcy pod rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
14. Gdy pozwalają na to przepisy prawa, instytucja jest zobowiązana do domagania się od osoby zatrudnianej zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego. Zaświadczenia z KRK można domagać się wyłącznie w przypadkach, gdy przepisy prawa wprost wskazują, że pracowników w zawodach lub na danych stanowiskach obowiązuje wymóg niekaralności. Wymóg niekaralności obowiązuje m.in. pracowników samorządowych.
15. W sytuacji w której przedstawienie przez kandydata/kandydatkę zaświadczenia jest niemożliwe kandydat/kandydatka powinna złożyć oświadczenie o niekaralności oraz o toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych, zgodnie ze wzorem oświadczenia.

**Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych zasad  
ochrony dzieci (wzór)**

.....  
miejsce i data

Ja, ..... nr PESEL.....  
oświadczam, że nie byłam/em skazana/y za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej  
i obyczajności, i przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego i nie toczy się  
przeciwko mnie żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w tym zakresie.  
Ponadto oświadczam, że zapoznałam/-em się z zasadami ochrony dzieci obowiązującymi  
w .....  
i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....  
podpis

**PODSTAWA PRAWNA**

1. *Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. Dz. U z 2024 r. poz. 276)).*
2. *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 530).*
3. *Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 560)*