

**Aneks Nr 1 z dnia 16.09.2024 r.
do Standardów Ochrony Małoletnich
w Filharmonii Dolnośląskiej w Jeleniej Górze z dnia 14.02.2024 r.**

Wprowadza się następujące zmiany do Standardów Ochrony Małoletnich w Filharmonii Dolnośląskiej w Jeleniej Górze:

§ 1

§ 3 w Rozdziale II Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników dopuszczonych do działalności związanej z edukacją i realizacją zainteresowań przez małoletnich, otrzymuje nowe brzmienie:

1. Filharmonia dba, aby osoby zatrudnione, w tym wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wolontariusze/stażyści/praktykanci, posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi, jeżeli będą dopuszczeni do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. W związku z powyższym instytucja może żądać następujących informacji/danych:
 - 1) wykształcenia;
 - 2) kwalifikacji zawodowych;
 - 3) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia;
2. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania jakichkolwiek zajęć z małoletnimi związanymi z działalnością, o której mowa w ust. 1, instytucja weryfikuje:
 - 1) informację z Krajowego Rejestru Karnego 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.
 - 2) figurowanie pracownika w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, prowadzonym przez Ministra Sprawiedliwości (zwanym dalej Rejestrem). Weryfikacja będzie obejmować tzw. Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze;
3. Weryfikacja osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów odbywa się przed podpisaniem umowy, zaś pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy z małoletnimi.
4. Weryfikacji określonej w ust. 2 pkt 1, dokonuje się na podstawie:
 - 1) przedłożonej przez pracownika informacji z Krajowego Rejestru Karnego nie starszego niż 3 miesiące od daty przedłożenia, a jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie również na podstawie informacji 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 ww. celów;
- 2) przedłożonego przez pracownika oświadczenia o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz przedłożonej informacji z rejestrów karnych tych państw 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 ww. celów. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do Standardów;
 5. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego, o której mowa w ust. 4 pkt 1 i oświadczenia, o których mowa w ust. 4 pkt 2 stanowią podstawę do dokonywania weryfikacji pracowników przez okres 24 miesięcy liczonych od daty ich złożenia w instytucji.
 6. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas pracownik składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany 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 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii 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 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. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do Standardów.
 7. Informacja z KRK oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 4 i 6 przechowywane są:
 - w przypadku pracowników etatowych – w aktach osobowych pracownika prowadzonych przez Dział Kadr i Płac;
 - w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów, w oryginale lub kserokopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem – przez osobę wyznaczoną w osobnym zbiorze zabezpieczonym przed dostępem osób nieuprawnionych.
 8. Weryfikacji określonej w ust. 2 pkt 2, dokonuje Dyrektor lub Sekretariat na podstawie pisemnego zgłoszenia z podaniem danych osoby weryfikowanej tj.:
 - 1) imię i nazwisko;
 - 2) data urodzenia;
 - 3) PESEL;
 - 4) nazwisko rodowe;
 - 5) imię ojca i imię matki;
 9. Osobą odpowiedzialną za zgłoszenie obowiązku przeprowadzenia weryfikacji określonej w ust. 2 pkt 2, jest:
 - w przypadku pracowników etatowych – Dział Kadr i Płac;

- w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – pracownik odpowiedzialny za realizację umowy lub zajęcia z małoletnimi;
10. Informacje uzyskane z Rejestru utrwała się w formie wydruku i przechowuje:
- w przypadku pracowników etatowych – w aktach osobowych pracownika prowadzonych przez Dział Kadr i Płac;
 - w przypadku osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów – przez osobę wyznaczoną w osobnym zbiorze zabezpieczonym przed dostępem osób nieuprawnionych.
11. W stosunku do osoby figurującej w Rejestrze Dyrektor podejmuje niezwłocznie odpowiednie czynności mające na celu zapewnienie odpowiedniej ochrony małoletnim. W szczególności Dyrektor podejmuje decyzję o niezawieraniu umowy z daną osobą, a w przypadku pracownika etatowego o odsunięciu go od czynności / działań związanych z pracą z małoletnim i rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2

Pozostałe postanowienia Standardów Ochrony Małoletnich w Filharmonii Dolnośląskiej w Jeleniej Górze nie ulegają zmianie.

§ 3

Aneks wchodzi w życie z dniem 16.09.2024 roku.