Политика безопасного найма и отбора персонала

Пересмотрено в апреле 2024 года. Следующее пересмотрение — апрель 2025 года

Обоснование

Этот документ был разработан, чтобы внедрить более безопасные методы и процедуры найма сотрудников и поддержать создание безопасной атмосферы ворганизации. Это достигается путём усиления мер по защите и благополучию детей и молодёжи, находящихся под нашей опекой.

Эта политика также подкрепляет нашу политику об открытости, с которой все сотрудники должны быть знакомы. Все кандидаты на оплачиваемую или волонтёрскую работу будут ознакомлены с этими документами.

Этот документ является ключевым элементом в создании и поддержании безопасной и поддерживающей среды для всех учеников, сотрудников и других людей в школьном сообществе. Его цель — обеспечить безопасный и справедливый процесс найма и отбора всех сотрудников и волонтёров. Он направлен на:

* привлечение лучших кандидатов на вакансии;
* отсев неподходящих кандидатов, которые не могут работать с детьми и молодёжью;
* выявление и отказ кандидатам, которые не подходят для работы с детьми и молодыми людьми.

Объявления о вакансиях

Объявления о вакансиях, которые публикуются в газетах, журналах или онлайн, включают следующую информацию:

* ISSPb стремится обеспечить безопасность и благополучие детей. Кандидаты должны быть готовы пройти строгую проверку на предмет защиты детей, включая проверки со стороны прошлых работодателей и полиции как в родной стране кандидата, так и в странах, где он жил в последнее время.
* Мы предоставляем равные возможности всем кандидатам.
* Кандидатам будет предоставлена или доведена до их сведения следующая информация:

- Заявление о приверженности ISSPb обеспечению безопасности и благополучия учеников.
- Описание должности и требования к кандидату.
- Форма заявки для поступления на работу.
- Процедура отбора кандидатов на должность.

- Политика в области защиты детей, безопасного найма сотрудников и равенства и разнообразия.

Определение состава комиссии по подбору персонала
По крайней мере один член комиссии по отбору и найму персонала должен успешно пройти официальный тренинг по безопасному приему на работу и защитедетей.

Список литературы и рекомендации
Кандидатов будут отбирать по их соответствию требованиям к должности. Перед этапом отбора запросят две рекомендации, одна из которых должна быть от текущего или последнего работодателя кандидата. Это нужно, чтобы на этапе отбора можно было проверить достоверность информации.
Рекомендации запросят напрямую у тех, кто их даёт, и при необходимости с ними свяжутся, чтобы прояснить несоответствия или странности в информации. Все эти разговоры будут подробно записаны.
Если потребуется, то свяжутся и с предыдущими работодателями, которые не указаны как рекомендатели, чтобы также прояснить возможные несоответствия. Все разговоры с ними тоже подробно запишут.

Членов комиссии попросят ответить на конкретные вопросы о следующем:
* Насколько кандидат подходит для работы с детьми и молодёжью.
* Есть ли у кандидата дисциплинарные предупреждения, в том числе просроченные, связанные с обеспечением безопасности детей и молодёжи.

В запросах на предоставление рекомендаций будет указано следующее:
* Сведения о больничных.
* Данные о посещаемости.
* Информация о дисциплинарных взысканиях.

Все назначения зависят от наличия удовлетворительных рекомендаций, прохождения процедур проверки и получения разрешения от службы DBS

(Disclosure and Barring Service — британская организация, которая занимается проверкой лиц, работающих с уязвимыми группами населения).

Процесс отбора
Методы отбора будут зависеть от характера и обязанностей вакантной должности, но для всех вакансий потребуется собеседование с кандидатами, прошедшими предварительный отбор. По возможности собеседования будут проходить лично или онлайн с участием комиссии из двух или более сотрудников.

Кандидаты в любой момент должны будут:
* удовлетворительно объяснить любые перерывы в работе;
* удовлетворительно объяснить любые несоответствия или неточности в информации, доступной рекрутёрам;
* сообщить о любой информации, которая может появиться в справке об отсутствии судимости (DBS disclosure);
* продемонстрировать свою способность обеспечивать безопасность и защиту благополучия детей и молодёжи.

Приглашение на собеседование
Кандидатам, приглашённым на собеседование, будет предоставлено:

* Письменное подтверждение о собеседовании и других методах отбора.
* Подробная информация о дне собеседования, включая данные о членах комиссии.
* Подробные сведения о любых задачах, которые необходимо выполнить в рамках процесса собеседования.
* Возможность обсудить процесс перед собеседованием.

Проверки при трудоустройстве

Все успешные кандидаты должны предоставить следующие документы (оригиналы и/или заверенные/легализованные/апостилированные копии):
* удостоверение личности;
* подтверждение профессионального статуса;
* оригиналы дипломов и сертификатов, подтверждающих квалификацию.
* также необходимо пройти проверку на наличие судимости в полиции любой страны, где кандидат проживал за последние 10 лет, включая его родную страну. Для граждан Великобритании требуется проверка DBS Enhanced Level. Все проверки должны быть датированы годом, когда сотрудник присоединяется к ISSPb. Если покакой-то причине невозможно получить полную проверку на судимость, это нужно документально подтвердить и провести дополнительные проверки рекомендаций;
* нужно предоставить как минимум две рекомендации: одну от текущего работодателя. Сотрудник академического или административного подразделениядолжен лично связаться с одним из рекомендателей, чтобы подтвердить, что рекомендация была написана и отправлена им.

Требование о предоставлении рекомендаций может быть необязательным для вспомогательного персонала, сотрудников без опыта работы, стажёров или тех, кто ранее работал в организации или известен директору или руководителю;
* необходимо подписать документ о состоянии здоровья (он включён в трудовой договор);
* нужно иметь разрешение на работу в стране пребывания. Кандидаты должны соответствовать определённым иммиграционным критериям, чтобы получить разрешение работать в России.

Будут проведены все необходимые проверки, включая медицинские осмотры. Все проверки будут:
* зафиксированы в письменном виде;
* оформлены документально и сохранены в личном деле сотрудника;
* внесены в единый реестр.

Если результаты проверок будут неудовлетворительными или полученная информация будет противоречивой, последуют дополнительные действия.

Инструктаж и испытательный срок

Все новые сотрудники пройдут вводный инструктаж, в ходе которого ознакомятся с правилами безопасности и узнают о правилах безопасного труда.

У каждого нового сотрудника будет испытательный срок три месяца. В это время за каждым сотрудником будут наблюдать. Успешные кандидаты должны будут:
* регулярно встречаться со своим непосредственным руководителем;
* проходить необходимое обучение.

Административный персонал будет проверять актуальность информации о сотрудниках

каждые три года. По любым вопросам, вызывающим беспокойство на любом этапе процесса найма, будут советоваться с руководством.