

Empleo y voluntarios: divulgaciones, requisitos de certificación, Garantías y Aprobación

Cumplimiento de la ley federal de inmigración para el personal

La junta tiene la responsabilidad legal de emplear a todo el personal. La responsabilidad de administrar el proceso de reclutamiento está asignada al superintendente/designado. Antes de la acción final de la junta, un posible miembro del personal presentará los documentos necesarios que establezcan su elegibilidad para trabajar según lo exige la ley federal de inmigración. El superintendente/designado certificará que ha: "examinado los documentos que me presentó el nuevo empleado, que los documentos parecen ser genuinos, que parecen estar relacionados con la persona nombrada y que la persona es un Ciudadano estadounidense, residente permanente legal o extranjero no inmigrante con autorización para trabajar". Esta certificación se realizará en el formulario I-9 emitido por el Servicio Federal de Inmigración y Naturalización.

Informes de manutención infantil para el personal

El distrito informará todas las nuevas contrataciones a la División de Manutención Infantil del Departamento de Servicios Sociales y de Salud del estado según lo exige [PL 104-193, la Ley de Reconciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidades Laborales de 1996](#).

Formulario de autorización de conducta sexual inapropiada para

el personal De conformidad con la ley estatal, el distrito requerirá que cada posible miembro del personal firme un formulario de autorización que le permita al distrito comunicarse con los empleadores escolares con respecto a actos previos de conducta sexual inapropiada. El solicitante autorizará a los empleadores actuales y anteriores del distrito escolar, incluidos los empleadores fuera de Washington, a revelar al distrito la conducta sexual inapropiada, si la hubiera, y a poner a disposición del distrito todos los documentos en los archivos personales, de investigación o de otro tipo del empleador relacionados con la conducta sexual inapropiada. Al solicitante no se le prohíbe trabajar en el estado de Washington si las leyes o políticas de otro estado prohíben la divulgación de esta información o si el distrito fuera del estado niega la solicitud.

Divulgaciones para el personal y los voluntarios

Antes de contratar a cualquier miembro del personal o voluntario sin supervisión, el distrito requerirá que el solicitante revele si ha sido:

- A. Condenado por cualquier delito contra las personas;
- B. Encontrado en cualquier acción de dependencia bajo [RCW 13.34](#) haber agredido o explotado sexualmente a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor;
- C. Determinado por un tribunal en un procedimiento de relaciones domésticas bajo el [Título 26 RCW](#) haber abusado o explotado sexualmente a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor;
- D. Encontrado en cualquier decisión final de la junta disciplinaria haber abusado o explotado sexualmente a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor: o
- E. Condenado por un delito relacionado con drogas: fabricación, entrega o posesión con intención fabricar o entregar una sustancia controlada.

Para los fines de esta política, sin supervisión significa no estar en presencia de otro empleado o voluntario y trabajar con niños menores de dieciséis años o personas con discapacidades del desarrollo. La divulgación se hará por escrito y firmada por el solicitante y bajo juramento bajo pena de perjurio. La hoja de divulgación especificará todos los delitos cometidos contra las personas.

Verificación de antecedentes del personal y voluntarios

Personal y voluntarios con acceso no supervisado a niños programado regularmente: Los posibles

miembros del personal y voluntarios, que tendrán acceso no supervisado a niños programado regularmente, tendrán sus registros verificados a través del sistema de identificación criminal de la Patrulla Estatal de Washington y a través de la Oficina Federal de Investigaciones. La verificación de registros incluirá una verificación de huellas dactilares utilizando una tarjeta de huellas dactilares de identificación criminal completa del estado de Washington.

Todo el resto del personal y los

voluntarios: el personal y los voluntarios sin acceso sin supervisión a los niños se someterán a una verificación de antecedentes de nombre y fecha de nacimiento con la Patrulla del Estado de Washington.

Si un voluntario se ha sometido a una verificación de antecedentes penales en los últimos dos años para otra entidad, el distrito solicitará una copia al voluntario, o hará que el voluntario firme una autorización que permita a la entidad para la cual se realizó la verificación proporcionar una copia al distrito.

Empleo condicional: Los nuevos

empleados serán empleados de forma condicional en espera del resultado de la verificación de antecedentes y podrán comenzar el empleo condicional una vez que las tarjetas de huellas dactilares completas hayan sido enviadas a la Patrulla del Estado de Washington. Si la verificación de antecedentes revela evidencia de condenas, el candidato no será recomendado para el empleo o, si está empleado condicionalmente, puede ser despedido.

Cuando se recibe dicha verificación de antecedentes, se indica al superintendente/designado que consulte con un asesor legal.

Pruebas de drogas previas al empleo Si

el distrito requiere que los posibles miembros del personal se sometan a pruebas de drogas previas al empleo, el distrito cumplirá con los requisitos de RCW 49.44.240.

Designado para el acceso a la base de datos de

verificación de registros El superintendente/designado debe establecer procedimientos para determinar qué miembros del personal están autorizados a acceder a la base de datos de verificación de registros del Superintendente de Instrucción Pública (OSPI). La información del registro de huellas dactilares es altamente confidencial y el personal del distrito no la volverá a difundir a ninguna organización o individuo. Los registros de arresto y enjuiciamiento (hojas RAP) se almacenarán en un lugar seguro separado de los archivos del personal y de los solicitantes y el acceso a esta información está limitado a aquellos autorizados a acceder a la base de datos de verificación de registros de SPI.

Requisitos de certificación

El distrito requerirá que el personal certificado tenga un certificado del estado de Washington, con el respaldo adecuado (si es necesario para ese certificado y a menos que sea elegible para recibir un respaldo sin respaldo).

asignación), o cualquier otra documentación que pueda ser requerida por la junta de estándares de educadores profesionales con respecto a programas de rutas alternativas, para el rol y las responsabilidades para las cuales están empleados. El incumplimiento de este requisito será causa justa y suficiente para el despido. La ley estatal exige que la solicitud inicial de certificación requiera una verificación de antecedentes del solicitante a través del sistema de identificación criminal de la Patrulla Estatal de Washington y la Oficina Federal de Investigaciones. No se podrán emitir certificados de salario al miembro del personal hasta que el distrito haya registrado un certificado válido para el puesto que se le ha asignado.

Todos los miembros del personal certificado deben mantener su certificación de acuerdo con los requisitos estatales y federales.

Personal clasificado

El personal clasificado que esté contratado para servir menos de doce (12) meses será informado de su situación laboral para el siguiente año escolar antes del cierre del año escolar. Si el distrito decide volver a contratar al miembro del personal el año siguiente, el superintendente/designado dará "garantías razonables" mediante notificación por escrito de que el miembro del personal será empleado durante el próximo año escolar.

Aprobación de la

Junta Todos los miembros del personal seleccionados para el empleo serán recomendados por el superintendente. Los miembros del personal deben recibir el voto afirmativo de la mayoría de todos los miembros de la junta. En caso de que se deba cubrir un puesto autorizado antes de que la junta pueda tomar medidas, el superintendente tiene la autoridad de cubrir el puesto con un empleado temporal que recibirá el mismo salario y beneficios que un miembro del personal permanente. La junta actuará según la recomendación del superintendente para cubrir la vacante en su próxima reunión ordinaria.

Referencias cruzadas:

6530 - Seguros
5610 - Empleo Suplente
5520 - Desarrollo del personal
5281 - Acción Disciplinaria y Descarga
5252 - Participación del personal en actividades políticas
5006 - Revocación de Certificación
1610 - Conflictos de intereses (Distritos con 2.000 o más estudiantes)

Referencias legales:

RCW 9.96A.020 Empleo, licencia ocupacional por entidad pública - Condena previa por delito grave sin descalificación - Excepciones RCW 28A.320.155
Información de antecedentes penales - Voluntarios escolares RCW 28A.400.300
Contratación y despido de empleados - Políticas de licencia por escrito - Beneficios de antigüedad y licencias de

empleados que se transfieren entre distritos escolares y otros
empleadores educativos

RCW 28A.400.301 Información sobre conducta sexual inapropiada en
el pasado - Requisito para los solicitantes - Limitación de contratos
y acuerdos - Derecho del empleado a revisar el expediente

personal RCW 28A.400.303 Verificaciones de registros

para empleados RCW 28A.405.060 Curso de estudio y
regulaciones - Cumplimiento - Orden de retención de salario por

incumplimiento RCW 28A. 405.210 Condiciones y contratos de empleo -
Determinación de causa probable para la no renovación de contratos - No
renovación debido a una disminución de la inscripción o pérdida de ingresos

- Aviso - Oportunidad de

audiencia RCW 28A.410.010 Certificación - Deber de la junta de estándares
de educadores profesionales - Reglas -- Verificación de registros --

Certificados caducados -- Superintendente de instrucción

pública como administrador RCW 28A.660.020

Propuestas - Financiamiento RCW 28A.660.035 Programas de
subvenciones de asociación - Asistencia prioritaria para

mejorar las habilidades de competencia cultural RCW 43.43.830

Verificaciones de antecedentes --

Acceso a niños o personas vulnerables - Definiciones RCW 50.44.050

Beneficios pagaderos,

términos y condiciones - Definición de "año académico" RCW 50.44.053

Definición de "seguridad razonable" --

Presunción, empleados de instituciones educativas RCW

49.44.240

Discriminación basada en el consumo de cannabis-- Excepciones PL

99-603 Ley de Control y Reforma de Inmigración de 1986 (IRCA)

PL 104-193 Ley de Conciliación de Responsabilidad Personal y
Oportunidades Laborales de 1996

WAC 162-12 Guía de consulta previa al empleo (Derechos humanos
Comisión)

WAC 180-16-220 Requisitos de aprobación del programa de
educación básica suplementaria

WAC 181-79A Estándares para la certificación asociada de
maestros, administradores y personal educativo

WAC 181-82-105 Asignación de maestros de aula dentro de los distritos

WAC 181-82-110 Respuesta y apoyo del distrito escolar para
aprobaciones no igualadas a la asignación de cursos de maestros

Certificación profesional WAC 181-85: requisito de educación continua

WAC 392-300-050 Acceso a base de datos de verificación de registros

WAC 392-300-055 Prohibición de la redifusión de información de registros de huellas dactilares por parte de los distritos de servicios educativos, el Estado Escuela para Sordos, Escuela Estatal para Ciegos, distritos escolares y escuelas financiadas por la Oficina de Asuntos Indígenas

WAC 392-300-060 Protección de la información del registro de huellas dactilares por parte del distrito de servicios educativos, la Escuela Estatal para Sordos, la Escuela Estatal para Ciegos, distritos escolares y Oficina de Asuntos Indios Escuelas financiadas por Asuntos

WAC 446-20-280 Empleo - Registros de condenas

Recursos de gestión:

2017 - Edición de julio

2010 - Edición de octubre

Policy News, octubre de 2005 Divulgación pública

Policy News, octubre de 2005 Informes sobre delincuentes sexuales

Requisitos

Policy News, abril de 2004 Conducta sexual inapropiada de empleados escolares

Policy News, octubre de 2001 Actualizaciones de la Junta Estatal de Educación

Policy News, junio de 1999 Política de impacto de los proyectos de ley sobre seguridad escolar

Policy News, febrero de 1999 Las juntas locales deciden su respaldo

Exenciones

Policy News, agosto de 1998 El distrito debe informar las nuevas contrataciones

Fecha de adopción: 10.00

horas Clasificación: Esencial

Fechas de revisión: 12.00 horas; 12.01; 04.04; 10.05; 06.07; 10.10; 6.11; 11.23; 3.24