Затверджено
Протоколом Загальних Зборів ГО «Про.Про.Лаб»
№ 06-01 від 20 червня 2023 року

Політика безпечного найму

PRO
PRO
LAB

Політика безпечного найму

Ця Політика безпечного найму є частиною нашої загальної Політики безпеки та захисту дітей і визначає принципи, процедури й вимоги, що стосуються найму нових співробітників/-иць та партнерів/-ок Організації. Наша мета полягає в забезпеченні того, щоб усі співробітники/-иці, які мають доступ до дітей, були належно перевірені, а їхні кваліфікації та навички відповідали нашим вимогам.

Дотримання правил і процедур безпечного найму важливе, якщо відбувається набір і відбір персоналу, партнерів/-ок, підрядників/-иць або волонтерів/-ок на посади або види діяльності, які включають контакти з дітьми або мають високу потенційну вірогідність таких контактів.

У цій Політиці ми враховуємо законодавство, норми етики та кращі практики, щоб створити надійний процес найму, який забезпечує відповідність нашим стандартам безпеки та захисту дітей.

Оголошення про вакансії:

Щонайменше, кожне оголошення має включати твердження:

> *ГО «Про.Про.Лаб» прагне створювати безпечне середовище, де жодна дитина, що бере коротко- чи довготермінову участь у наших проєктах, не зазнає шкоди чи будь-якого насилля, і очікує, що всі члени/-кині команди, співробітники/-ці, партнер(к)и. підрядники/-ці й волонтер(к)и будуть поділяти це прагнення.*

Основні компоненти процесу найму:

	Компонент	Детальний опис
1	**Підтвердження особи**	Підтвердження особи зменшує ризик найму осіб, що мають на меті шахрайство, зловживання тощо. Підтвердження може включати перевірку: — документів таких як: паспорт, водійські права, індивідуальний податковий номер, і т. п.; — фотографії, яка буде порівнюватися з документами. * За необхідності Організація може проводити додаткові не заборонені законодавством перевірки.
2	**Перевірка кваліфікації й досвіду**	Перевірка кваліфікації дозволяє оцінити, чи має кандидат/-ка необхідні навички, знання й досвід для безпечного та ефективного виконання посадових обов'язків. Перевірка кваліфікацій може включати перевірку: — освіти — наявності відповідних дипломів, ступенів чи сертифікатів; — професійного практичного досвіду — обов'язків на попередніх місцях роботи, тривалості роботи, кар'єрних досягнень. * Також може включати перевірку наявності специфічних сертифікатів, ліцензій тощо. ** Пробіли в історії зайнятості завжди слід досліджувати разом із кандидатом/-кою і, якщо потрібно, слід подати запит на підтвердження доказів.

3 **Перевірка референцій**

Перевірка референцій дозволяє отримати об'єктивну зворотну інформацію про кандидата/-ку від третіх осіб, з якими він / вона мав/-ла професійні відносини в минулому. Це допомагає підтвердити достовірність раніше наданої ним / нею інформації, а також оцінити здатність цієї особи працювати безпечно та ефективно.

* Рекомендована кількість референцій складає дві за період трьох–п'яти останніх років.

4 **Перевірка кримінального минулого**

Перевірка кримінального минулого дозволяє мінімізувати ризики для безпеки дітей, а також захистити інтереси інших співробітників/-ць і Організації в цілому.

Перевірка кримінального минулого включає:

- перевірку по базі розшуку Міністерства внутрішніх справ України;
- перевірку в Єдиному державному реєстрі судових рішень.

5 **Інтерв'ю та оцінка соціальних навичок**

Інтерв'ю та оцінка соціальних навичок дозволяє оцінити здатність кандидата взаємодіяти з іншими людьми, працювати в команді та вирішувати конфлікти.

Інтерв'ю та оцінка соціальних навичок можуть включати:

- співбесіду: спостереження за комунікативними навичками, способом спілкування та взаємодії з оточуючими;
- оцінку конфліктних ситуацій: кандидатам можуть пропонуватися ситуації, в яких вони повинні розв'язати конфлікт або спілкуватися з неприємно налаштованими людьми;
- оцінку командної роботи: кандидатам можуть пропонуватися завдання, які вимагають співпраці з іншими членами команди.

Ми розуміємо, що підтвердження особи, перевірка та оцінка кандидатів мають бути проведені з максимальною обережністю та відповідно до встановлених стандартів безпеки.

Саморозкриття

Кандидати повинні підписати бланк саморозголошення, де вказано, що Організація у рекомендаційних листах надаватиме інформацію про будь-які проступки / порушення цієї особи.

Умови контракту

Договори про співробітництво будь якої форми повинні містити посилання на Кодекс поведінки Організації.

Текст Договору повинен містити таке:

> _____ *підтверджує що ознайомився/-лася та погоджується дотримуватися Кодексу поведінки ГО «Про.Про.Лаб».*