

Política del distrito de Millard
Código de archivo: 4420
Aprobado: 03-08-18

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS PARA EMPLEADOS

A proposito

El propósito de esta política es proporcionar a los empleados un proceso ordenado para la resolución rápida y equitativa de las quejas. La Junta tiene la intención de que, siempre que sea posible, las quejas se resuelvan al nivel administrativo más bajo posible.

B. Definiciones

1. Queja

una. Una denuncia debe especificar el daño individual sufrido.

2. Una queja conforme a esta política incluirá:

una. Quejas relacionadas con los salarios, las horas o las condiciones de trabajo de un empleado u otras decisiones laborales adversas que afecten a un empleado.

B. Denuncias específicas de discriminación ilegal en el empleo por motivos de sexo (incluidas las denuncias de acoso sexual), raza, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género o sobre la base del ejercicio de los derechos constitucionales por parte del empleado.

C. Presuntas violaciones de las reglas de la Junta Estatal o de las políticas adoptadas por la Junta.

D. Presuntas violaciones de un derecho constitucional, legal o de derecho consuetudinario.

3. Parte agraviada

una. Una parte agraviada es un empleado que alega una violación de un derecho constitucional, legal o de derecho consuetudinario, o de una regla de la Junta Estatal o una política de la Junta local. Un empleado que presenta una queja no es necesariamente una "parte agraviada". Pueden aplicarse procedimientos diferentes a las "partes agraviadas" que a los "denunciantes". Estas distinciones se determinarán caso por caso.

C. Reparación de agravios

1. Los empleados tendrán el derecho, de una manera pacífica que no interfiera con la educación en el distrito, a reunirse para sus objetivos comunes y solicitar a aquellos investidos con los poderes del gobierno para la reparación de agravios u otros propósitos, por petición, dirección o protesta.

2. Evaluaciones

una. Los maestros pueden presentar quejas con respecto al proceso de evaluación de acuerdo con los procesos de evaluación del Distrito o según lo establecido en el estatuto con respecto a las evaluaciones. Esas políticas y leyes regirán las quejas relacionadas con las evaluaciones en lugar de esta política.

Código de Utah § 53A-8a-405 (2017)

Código de Utah § 53A-8a-406 (2017)

D. Derecho de representación

Un empleado, o cuando sea apropiado un grupo de empleados, puede presentar una queja a través de otra persona u organización reconocida por la Junta con respecto a cualquier acción laboral adversa o decisión de acción administrativa que afecte negativamente al empleado.

E. Libertad de represalias

La Junta o cualquier administrador no tomarán represalias contra un empleado u otro participante en un procedimiento de quejas debido a su participación en el procedimiento de quejas.

F. Presentación

El derecho legal de un empleado a presentar una queja se satisface en cada nivel cuando alguien en una posición de autoridad escucha la preocupación del empleado; sin embargo, esa autoridad no tiene ninguna obligación legal de tomar medidas para rectificar el asunto.

G. Regla de la Junta

La Junta brindará una oportunidad para que los empleados presenten sus quejas para que sean consideradas por la Junta. A opción de la Junta, las quejas pueden ser revisadas únicamente a nivel administrativo por un director de la escuela o la Junta puede ejercer su discreción para escuchar una queja en una reunión regular en sesión ejecutiva o en cualquier otro momento que la Junta pueda determinar.

H. Aviso a los empleados

Los directores de cada escuela serán responsables de informar a todos los empleados bajo su supervisión de la política de quejas formales de los empleados del Distrito.

I. Presentaciones y audiencias

En la mayoría de las circunstancias, los denunciantes tendrán derecho a conferencias de revisión administrativa y una presentación informal de la queja a la Junta a discreción de la Junta; sin embargo, esta disposición no se interpretará para crear un derecho independiente a una audiencia ante la Junta además de las audiencias requeridas por la ley. A las partes agraviadas cuyos derechos legales se hayan visto afectados negativamente de manera que tengan derecho a algún tipo de audiencia de debido proceso, se les ofrecerá una audiencia ante la Junta o su designado. Al recibir la solicitud por escrito para una audiencia, el Superintendente determinará

si la parte agraviada tiene derecho legalmente a más que una presentación y, de ser así, el tipo de audiencia apropiada.

J. Parte agraviada

Un empleado agraviado por una violación de un derecho constitucional, estatutario o de derecho consuetudinario, una regla adoptada por la Junta de Educación del Estado o una política adoptada por la Junta deberá tener una audiencia ante la Junta de acuerdo con la ley aplicable. Sin embargo, esta disposición no se interpretará para crear un derecho independiente a una audiencia ante la Junta además de cualquier audiencia requerida por la ley.

K. Solicitud

El empleado agraviado deberá hacer una solicitud por escrito para una audiencia, identificando específicamente la infracción reclamada y la reparación solicitada. La solicitud por escrito se considerará presentada al recibirla la oficina del Superintendente. La solicitud se presentará en la oficina del Superintendente no más de 15 días después de la infracción reclamada.

L. Audiencia

El director de la escuela o su designado llevará a cabo una audiencia dentro de los 30 días posteriores a la recepción de una solicitud por escrito. Sin embargo, la audiencia puede posponerse por consentimiento mutuo. El director o la persona designada deberá notificar al empleado agraviado por escrito la hora y el lugar de la audiencia. La Junta notificará al empleado agraviado de su decisión por escrito dentro de los 15 días posteriores a la audiencia.

M. Otros procesos de revisión

Los procedimientos de despido y no renovación de empleados se encuentran en la serie de pólizas D y tales acciones no están sujetas a los procedimientos establecidos en esta sección.

N. Representación

El empleado que registra una queja o cualquier empleado que sea objeto de una queja puede ser representado a sus expensas por un compañero de trabajo, abogado, otra persona u organización. Se puede ayudar al Distrito a procesar las quejas según lo considere apropiado.

O. Disposiciones generales

Las siguientes serán disposiciones generales para el procesamiento de quejas:

1. Las quejas formales se escucharán en conferencias administrativas informales.
2. El tiempo es esencial. Se respetarán estrictamente todos los plazos, excepto si se prorrogan por mutuo consentimiento. Todas las referencias son a días naturales, a menos que se indique lo contrario.
3. El administrador apropiado en cada nivel deberá responder al empleado dentro de los siete días hábiles de una conferencia de quejas. Las quejas formales orales pueden recibir una respuesta oral o escrita, y las quejas escritas recibirán una respuesta por escrito.

4. El empleado tiene siete días hábiles después de una respuesta para apelar al siguiente nivel. La queja se considerará concluida si en cualquier nivel no se apela dentro del plazo establecido.

5. Todas las quejas que surjan de un evento o condición o una serie de eventos relacionados deben tratarse en una sola queja. Un empleado no puede presentar reclamos separados o en serie sobre eventos o condiciones sobre los cuales el empleado se haya quejado previamente.

P. Nivel Uno

Cualquier empleado que tenga una queja deberá reunirse con el director o supervisor inmediato dentro de los quince días posteriores al momento en que el empleado supo por primera vez, o debería haber sabido, del evento, condición o serie de eventos en los que se basa la queja.

Q. Nivel dos

1. Si el empleado no está satisfecho con el resultado de la conferencia de quejas en el Nivel Uno, el empleado puede reunirse con el Superintendente o una persona designada.

para discutir la queja dentro de los siete días hábiles posteriores a la recepción de la respuesta.

2. En o antes de la conferencia con el Superintendente o su designado, el empleado deberá presentar una descripción por escrito de la base de la queja, la fecha (s) en que ocurrió, el remedio buscado y la fecha en que el empleado consultó con el Director o Supervisor inmediato.

R. Nivel tres

1. Si el resultado de la conferencia de quejas en el Nivel Dos no satisface al empleado, un empleado que desee apelar deberá presentar una solicitud por escrito al Superintendente para una audiencia de la Junta en la próxima reunión ordinaria. En asuntos que involucren a una parte agraviada, la reunión se llevará a cabo dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que se presentó la solicitud por escrito para una audiencia de la Junta ante el Superintendente, a menos que se posponga por consentimiento mutuo. La Junta notificará al empleado agraviado por escrito la hora y el lugar de la audiencia. La Junta deberá proporcionar una notificación por escrito al empleado agraviado de su decisión dentro de los 15 días posteriores a la audiencia.

2. La Junta puede designar una parte de su reunión mensual regular para escuchar las quejas de los empleados. Sin embargo, la Junta no discutirá ningún tema que no esté incluido en la notificación por escrito (agenda publicada) de la reunión, excepto para proponer su inclusión en la agenda de una reunión posterior.

3. El presidente de la junta puede establecer límites de tiempo razonables para las presentaciones de quejas. La Junta escuchará la queja, pero no está obligada a responder o tomar ninguna acción sobre el asunto a menos que la queja sea de una parte agraviada.

4. Las partes agraviadas que tienen derecho a algún tipo de audiencia de debido proceso se les concederá esa audiencia con la Junta o su designado en el Nivel Tres. Si la persona designada por la Junta lleva a cabo la audiencia, la persona designada deberá hacer una recomendación a la Junta en una reunión que se llevará a cabo dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que

se presentó al Superintendente la solicitud de audiencia de la Junta. Se le dará al empleado la oportunidad de responder a la recomendación ya sea oralmente o por escrito.

S. Audiencia cerrada

Si la queja involucra el carácter, la competencia profesional o la salud física o mental del empleado que presenta la queja, la Junta deberá escucharla en una reunión a puerta cerrada, a menos que el empleado solicite que se escuche en público. Si la queja involucra quejas o acusaciones contra otra persona, la Junta deberá escucharla en una reunión a puerta cerrada, a menos que la persona se queje sobre las solicitudes de que se escuche en público.

Código de Utah § 52-4-205 (1) (a) (2014)