



# ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՎԵԼՈՒ ԱՐԴԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ ՆԱԽԱԶԵՌՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՓԱՍՏԱԹԵՐԹԻԿ

LA

ԼՈՍ ԱՆՋԵԼԵՍ ՔԱՂԱՔՈՒՄ ՏԱՍԸ (10) ԿԱՄ ԱՎԵԻ ԱՇԽԱՏՈՂ ՈՒՆԵՑՈՂ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆ ԶԻ ԿԱՐՈՂ ՈՐԵՎԷ ԿԵՐՊ ՍՏՈՒԳԵԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՎԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ԴԻՄՈՂԻ ՔՐԵԱԿԱՆ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՄԻՆԶԵՎ ԴԻՄՈՂԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿ ՉՆԵՐԿԱՅԱՑՎԻ:

## ԴԻՄՈՒՄ (և ցանկության դեպքում ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑ)

Աշխատանքի հայտարարությունները և առաջարկները պետք է թեկնածուներին տեղեկացնեն, որ կքննարկվեն քրեական պատմություն ունեցող որակավորված անձինք:

ԿԱՐՈՂ ԵՆ ԿԻՐԱՌՎԵԼ ՔԱՅԱՌՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ՈՐՈՇԱԿԻ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐԻՑ: ԱՅՑԵԼԵՔ ՄԵՐ ԿԱՅՔԸ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ:

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿ

Սա կարող է հիմնված լինել միայն դիմողի քրեական պատմության գնահատման վրա, եթե այդպիսիք կան, և աշխատանքային դիրքի հետ կապված պարտականությունների վրա:

## ՔՐԵԱԿԱՆ ԱՆՑՅԱԼԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ (ցանկության դեպքում)

Քրեական պատմության մասին զեկույցը կարող է ներառել տեղեկություններ գանցանքի կամ հանցանքի համար դատվածություն(ներ)ի մասին, որոնց համար Դիմումատուս պայմանական ազատազրկման է ենթարկվել, տուգանվել, ազատազրկվել կամ պայմանական վաղաժամկետ ազատվել:

## ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ (եթե կիրառելի է)

Դիմորդի որակավորումները պետք է դիտարկվեն զբաղվածության հավասար հնարավորությունների հանձնաժողովի «Կանաչ գործոններ» լույսի ներքո:

## ԱՐԴԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ (եթե կիրառելի է)

Գործատուն պետք է կատարի գրավոր Անհատականացված գնահատում՝ հաշվի առնելով Աշխատանքային դիրքի պարտականությունները և Դիմումատուի քրեական պատմությունը: Եթե Գնահատումն արդյունավետորեն կապում է Քրեական պատմության կոնկրետ ասպեկտները աշխատանքային պարտականություններին բնորոշ ռիսկերի հետ, ապա Գործատուն պարտավոր է.

- ▶ Դիմումատուին գրավոր ծանուցել առաջարկվող անբարենպաստ գործողության, գրավոր գնահատման, օժանդակ փաստաթղթերի և Դիմումատուին ծանուցման ամսաթվի մասին:
- ▶ թափուր աշխատատեղը բաց պահել Դիմումատուին ծանուցելուց հետո առնվազն հինգ (5) աշխատանքային օրվա ընթացքում:
- ▶ Դիմումատուին հնարավորություն ընձեռել փաստաթղթեր ներկայացնել, քանի դեռ աշխատանքը բաց է:

Դիմումատուի փաստաթղթերը պետք է ներառեն համապատասխան անհատականացված ապացույցների օրինակներ (օրինակ՝ հանգամանքների բացատրություն, Ուղղման ապացույց, քրեական պատմության սխալներ, հղումներ և այլն) և պետք է վերանայվեն Գործատուի կողմից:

ԲՆՈՒՅԹՆ ՈՒ ԾԱՆՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	հանցավոր վարքագծի հետևանքով պատճառված վնասի
ԺԱՄԱՆԱԿ	հանցագործություն(ներ)ից հետո անցած ժամանակը
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	աշխատանքային դիրքի էական գործառույթները, հանգամանքները և միջավայրը
ԴԱՏԱՊԱՐՏՈՒՄՆԵՐ	ձեռքակալությունները, որոնք չեն հանգեցնում դատապարտման, չեն կարող դիտարկվել Աշխատանքային որոշումներում: (Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տե՛ս Կանոններ և Կանոնակարգեր):

ԱՅՑԵԼԵՔ EEOC-Ի ԿԱՅՔԸ (<http://www.eeoc.gov/>) ԱՎԵԻՆ ԻՄԱՆԱԼՈՒ «ԿԱՆԱՉ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ» ("GREEN FACTORS") ԿԻՐԱՐԿՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻ ԵՎ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՄԱՍԻՆ:

## ՎԵՐԱԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԵՎ ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՈՐՈՇՈՒՄ (եթե կիրառելի է)

Գործատուն պետք է վերանայի Դիմումատուի կողմից ներկայացված բոլոր փաստաթղթերը, վերագնահատի առաջարկվող անբարենպաստ գործողությունը ստացված տեղեկատվության լույսի ներքո, ծանուցի Դիմումատուի վերջնական որոշման մասին և, եթե կիրառելի է, տրամադրի գրավոր ծանուցում անբարենպաստ գործողության մասին, գրավոր վերագնահատման պատճենը, օժանդակ փաստաթղթեր և Դիմումատուին ծանուցման ամսաթիվը: Գործատուն պետք է պահպանի բոլոր համապատասխան գրառումների պատճենները երեք (3) տարի:

ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԴԻՄԵՔ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՍՏԱՆԴԱՐՏՆԵՐԻ ԳՐԱՄԵՆՅԱԿ (OFFICE OF WAGE STANDARDS)

☎ 1-844-WAGESLA (924-3752) ✉ WAGESLA@LACITY.ORG 🌐 BCA.LACITY.GOV/FAIR-CHANCE