

Категория: УЧАЩИЕСЯДата публикации:  
11/28/18Номер: **A-420**

Предмет: ПОВЕДЕНИЕ И ДИСЦИПЛИНА УЧАЩИХСЯ – ТЕЛЕСНЫЕ НАКАЗАНИЯ С. 1 / 2

## ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Данное Распоряжение A-420 обновлено и заменяет редакцию от 30 октября 2014 г. В нем определяется понятие телесного наказания, вводится запрет на его применение к учащимся и устанавливается порядок информирования и расследования по подозрению в применении этого вида наказания.

### Изменения:

- Отменяет требование, согласно которому в контексте телесного наказания, имевшего место за пределами школы, послужившее причиной такого наказания поведение являлось нарушением/предполагаемым нарушением образовательного процесса, угрозой/предполагаемой угрозой здоровью, безопасности, моральным принципам или благополучию членов школьного сообщества. (См. 1, Раздел I.A.)
- Разъясняет, что в тексте данного распоряжения под уполномоченным лицом директора подразумевается руководящий сотрудник, назначенный директором. (См. с. 2, сноска 3)
- Изменяет сроки уведомления директором/уполномоченным о случаях подозрения в применении телесных наказаний в Отдел специальных расследований (OSI) и Онлайновую систему отчетности (OORS) с 24 часов на один учебный день. (См. с. 2, Раздел IV.B)
- Уточняет, что директор/уполномоченный должен взять свидетельские показания у сотрудника, докладывающего об инциденте, и внести их в OORS в течение двух учебных дней. (См. с. 2, Раздел IV.B.2)
- Разъясняет, если предполагаемые действия содержат признаки преступления, директор/уполномоченные лица должны следовать требованиям к уведомлениям и отчетности, изложенным в Распоряжении директора Департамента A-412. (См. с.2, Раздел IV.B.3)
- Требует от школьного инспектора незамедлительного уведомления родителей предполагаемой потерпевшей стороны о подаче жалобы на директора, если он является субъектом правонарушения. (См. с. 2, Раздел IV.E)
- Поясняет, что запрос директора о перераспределении сотрудника до завершения расследования рассматривается Отделом расследования дел сотрудников. (См. с.2, Раздел V. A)
- Поясняет, что в случаях направления OSI дел о подозрении в применении телесных наказаний в школу, директор/уполномоченные лица должны провести внутришкольное расследование. (См. с.3, Раздел VI.A.2)
- Требует, чтобы директор/уполномоченный немедленно уведомил OSI, если субъект внутришкольного расследования больше не работает в учебном заведении. (См. с.3, Раздел VI.A.2)
- Изменяет «персональные данные учащегося» на «персональную идентифицирующую информацию об учащемся» в соответствии с терминологией, используемой в Распоряжении директора Департамента A-820 и Законом о правах семьи в области образования и защиты частной информации (Federal Educational Rights and Privacy Act) (См. с.3, Раздел VI.B.4.a)
- Поясняет в сноске 8, что у директора/уполномоченного лица есть право проведения

Категория: УЧАЩИЕСЯДата публикации:  
11/28/18Номер: **A-420**

Предмет: ПОВЕДЕНИЕ И ДИСЦИПЛИНА УЧАЩИХСЯ – ТЕЛЕСНЫЕ НАКАЗАНИЯ С. 2 / 2

следственных и дисциплинарных совещаний при условии предоставления обвиняемому сотруднику права защиты себя и рассмотрения директором/уполномоченным лицом ответа обвиняемой стороны и всех имеющихся доказательств до вынесения решения и объявления дисциплинарного взыскания. (См. с. 4, сноска 8)

- Изменяет сроки проведения внутришкольного расследования и вынесения решения касательно подозрения в применении телесных наказаний с 10 на 15 дней от даты получения дела из OSI. (См. с.4, Раздел VI.C.1)
- Поясняет, что невыполнение внутришкольного расследования может привести к дисциплинарным взысканиям по отношению к директору/уполномоченному лицу. (См. с.4, Раздел VI.C.3)
- Разъясняет, что директор/уполномоченное лицо определяет, нуждается ли учащийся, ставший жертвой телесных наказаний, в помощи и поддержке. (См. с.4, Раздел VI.D)
- Дополняет пункт, позволяющий директору Департамента или уполномоченному им лицу в исключительных обстоятельствах и в интересах школьной системы полностью или частично не прибегать к положениям данного Распоряжения. (См. с.5, Раздел XI)
- Формы 48-часового уведомления, отказа от права на присутствие представителя профсоюза и подписка о конфиденциальности доступны для директоров/уполномоченных лиц на Employee InfoHub (на странице старшего окружного юрисконсульта). (См. сноску 5, 6, 7 на с.3)
- Изменения в Приложении №1 поясняют о возможных исходах разбирательства. (См. Приложение № 1, сс. 4-5)

## **АННОТАЦИЯ**

Настоящее Распоряжение дает определение и запрещает использование телесного наказания учащихся, а также устанавливает порядок информирования и расследования по подозрению в применении этого вида наказания.

### **I. ПОЛИТИКА**

- A. Политика Департамента образования (DOE) запрещает сотрудникам DOE, техническому персоналу, подрядчикам, консультантам, сотрудникам местных организаций (СВО) и прочим лицам применение к учащимся телесного наказания на территории школы, во время школьных экскурсий и других внешкольных мероприятий.
- B. Нарушения поведения ни в коем случае не должны караться телесными наказаниями. Для коррекции поведения учащегося, нарушающего порядок, школам требуется использовать консультативное вмешательство, сотрудничество с родителями и меры, предусмотренные Распоряжением директора Департамента А-443 и Общегородскими нормами поведения для повышения эффективности учебного процесса («Дисциплинарный кодекс» DOE).
- C. В отношении сотрудников, нарушающих данное Распоряжение, применяются надлежащие дисциплинарные меры.

### **II. ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

Телесное наказание<sup>1</sup> определяется как любое физическое воздействие на учащегося с целью его наказания. Телесным наказанием не является обоснованное применение умеренной физической силы в следующих целях:

- самозащита от физического повреждения;
- защита учащегося, учителя или другого лица от физического повреждения (в т. ч. прекращение столкновения без приложения излишней физической силы);
- защита собственности школы или других лиц;
- умирение или удаление учащегося, поведение которого препятствует нормальной работе и исполнению функций, полномочий или обязанностей школьного округа, если учащийся не выполняет требования прекратить недозволенные действия, и когда альтернативных методов воздействия без применения физической силы недостаточно.

### **III. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

Директор<sup>2</sup>/уполномоченный<sup>3</sup> обязан предоставить информацию о политике и правилах DOE, касающихся телесных наказаний, всем сотрудникам, включая преподавательский состав. Минимальный объем обязанностей директора/уполномоченного:

- A. обсуждение в начале каждого учебного года актуальности этого Распоряжения со всеми сотрудниками, выдача каждому из них экземпляра Распоряжения с получением подписи в подтверждение;
- B. обсуждение актуальности этого Распоряжения со всеми сотрудниками, приступающими к работе в школе после начала учебного года, с выдачей экземпляров Распоряжения и получением подписей в подтверждение;
- C. в течение учебного года в случае необходимости повторное распространение и/или оказание технической помощи в связи с этим Распоряжением.

### **IV. РАПОРТЫ О ПОДОЗРЕНИИ В ПРИМЕНЕНИИ ТЕЛЕСНОГО НАКАЗАНИЯ**

OSI несет ответственность за прием, оценку, проверку, дальнейшую обработку

<sup>1</sup> Настоящее Распоряжение не касается словесных оскорблений. Порядок информирования о словесных оскорблениях изложен в Распоряжении директора Департамента А-421.

<sup>2</sup> В этом Распоряжении термин «директор» означает также руководителей филиалов учреждений.

<sup>3</sup> В этом Распоряжении термин «уполномоченный» означает также руководителей, назначенных директором.

и распространение информации о случаях подозрения в применении телесных наказаний в различных отделах DOE и других заинтересованных организациях.

A. Обязанности сотрудников

1. Сотрудники, ставшие свидетелями телесного наказания, знающие или уведомленные о возможной жертве телесного наказания, обязаны в течение одного учебного дня устно сообщить об этом директору школы/уполномоченному лицу и дать показания в соответствии с Разделом IV.B.3 (см. ниже).
2. В случае подозрения в применении телесных наказаний директором школы, сотрудник обязан известить об этом непосредственно OSI, воспользовавшись онлайн-системой информирования OSI по ссылке: [https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR\\_Form/form.aspx](https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx).

B. Обязанности директора школы/уполномоченного

Директор или его уполномоченный должен в течение одного учебного дня с момента получения сообщения о подозрении в применении телесных наказаний учащихся со стороны сотрудников DOE, технического персонала, подрядчиков, консультантов, сотрудников СВО и пр. лиц сообщить об этом в OORS.

1. При вводе в OORS рапорта о подозрении в применении телесного наказания, директор/уполномоченный будет автоматически перенаправлен в онлайн-систему информирования OSI.
  2. Директор/уполномоченный должен взять свидетельские показания у сотрудника, докладывающего об инциденте, и внести их в OORS в течение двух учебных дней с момента информирования об инциденте.
  3. По отправлении рапорта в OSI и получении свидетельских показаний от сотрудника директор/уполномоченный далее не должен заниматься расследованием до получения дальнейших инструкций из OSI. Если, по мнению директора/уполномоченного, инкриминируемое поведение содержит признаки преступления, он должен следовать требованиям уведомления и отчетности, изложенным в Распоряжении директора Департамента A-412, а также сообщить об этом в полицию (NYPD) и в Отдел специального уполномоченного по расследованиям (SCI).
- C. Онлайн-система OSI автоматически присваивает номер («номер OSI») каждому рапорту о телесном наказании. Номер OSI требуется указывать во всей последующей корреспонденции о данном инциденте.
- D. Родители, учащиеся и сотрудники, не состоящие в штате DOE, могут передавать жалобы на телесные наказания директору/уполномоченному школы ребенка, непосредственно в OSI через онлайн-систему информирования OSI ([https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR\\_Form/form.aspx](https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx)) или по телефону OSI: (718) 935-3800. Анонимные жалобы можно подавать через онлайн-систему информирования OSI.
- E. В случае отправления жалобы лицом, не являющимся родителем предполагаемой жертвы, директор/уполномоченные лица должны незамедлительно уведомить родителя предполагаемой жертвы о поступлении жалобы. Если директор является субъектом правонарушения, школьный инспектор должен в срочном порядке уведомить родителя предполагаемой потерпевшей стороны о подаче жалобы на директора.

V. **ОТСТРАНЕНИЕ СОТРУДНИКА НА СРОК ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ**

На время расследования случая подозрения в применении телесного наказания подозреваемый сотрудник может быть отстранен от работы для защиты здоровья, благополучия и безопасности учащихся, а также для обеспечения объективности расследования в соответствии с приведенными ниже положениями.

- A. По получении жалобы на телесное наказание OSI определяет необходимость отстранения сотрудника от должностных обязанностей на время расследования. В случае отсутствия рекомендации OSI об отстранении, директор может требовать отстранения по согласованию с Отделом расследования дел сотрудников.
- B. При вынесении решения об отстранении следует учитывать следующие факторы: тяжесть деяния подозреваемого, прошлые нарушения последнего, вероятные дисциплинарные меры в случае обоснованности обвинений, характер и периодичность контактов между подозреваемым и учащимися и другие факторы по существу дела.
- C. В случае отстранения сотрудника от должностных обязанностей до окончания расследования,

директор в течение пяти учебных дней с даты отстранения в письменной форме информирует сотрудника об предъявленных сотруднику обвинениях.

## VI. РАССЛЕДОВАНИЕ

- A. Случаи подозрения в применении телесных наказаний расследуются OSI или школой, где инцидент имел место (внутришкольное расследование, "SBI"). По получении рапорта о подозрении в применении телесного наказания OSI либо берет проведение расследования на себя, либо поручает внутришкольное расследование (SBI) директору школы.
1. Все сотрудники DOE обязаны оказывать содействие расследованиям случаев подозрения в применении телесных наказаний и являться по повестке для дачи показаний. По требованию OSI директор/уполномоченный должен оказывать OSI помощь, координируя и организуя опросы школьного персонала и предоставляя необходимую документацию.
  2. Директора/уполномоченные лица должны проводить внутришкольные расследования в случаях направления им со стороны OSI дел о подозрении в применении телесных наказаний. Старший окружной юрисконсульт предоставляет директору или уполномоченному лицу консультативную помощь и инструктирование. Если субъект внутришкольного расследования больше не работает в учебном заведении, директору/уполномоченному необходимо немедленно сообщить об этом в OSI и ожидать дальнейших инструкций.
  3. Если в процессе расследования обнаруживаются веские основания для подозрений в совершении преступления, требуется немедленное обращение в Департамент полиции г. Нью-Йорка (NYPD) и к специальному комиссару по расследованиям (SCI) и прекращение расследования вплоть до получения дополнительных инструкций.
- B. Вне зависимости от того, кто ведет расследование (OSI или SBI), требуется выполнение следующих действий:
1. Проведение в кратчайшие сроки и по отдельности опросов предполагаемых жертв и свидетелей из числа учащихся/сотрудников и получение письменных показаний.<sup>4</sup>
  2. Направление 48-часового письменного уведомления обвиняемому сотруднику о праве на присутствие представителя профсоюза в допросе по подозрению в применении телесного наказания.<sup>5</sup>
  3. Проведение допроса без представителя профсоюза или до истечения 48 часов по получении сотрудником письменного уведомления не допускается без наличия отказа сотрудника от права на уведомление за 48 часов и/или на присутствие представителя профсоюза. В таких случаях сотрудник должен подписать форму отказа от прав.<sup>6</sup>
  4. Встреча с обвиняемым сотрудником, если это необходимо для принятия решения. На встрече необходимо разъяснить сотруднику содержание подозрений в применении телесного наказания и предоставить возможность дать показания.
    - a. Если обвиняемый сотрудник требует предоставления ему возможности ознакомления со свидетельскими показаниями учащегося или свидетельскими показаниями взрослых, содержащими персональную идентифицирующую информацию об учащемся, сотрудник в присутствии представителя профсоюза (если таковой имеется) должен дать подписку<sup>7</sup> о неразглашении содержания показаний и личности автора(ов) и о недопустимости актов мести по отношению к ним. Такую же подписку должен дать представитель профсоюза. Экземпляры заявления должны быть по требованию предоставлены обвиняемому сотруднику и/или представителю профсоюза.
    - b. Если обвиняемый сотрудник и представитель профсоюза дают подписку о конфиденциальности, во время совещания им предоставляется доступ ко всем свидетельским показаниям в неотредактированном виде. Сотруднику и представителю профсоюза разрешается конспектировать любые свидетельские

<sup>4</sup> Уведомление или согласие родителей на опрос свидетелей/учащихся не требуется. В случае отсутствия родителя директор/уполномоченный может провести опрос в присутствии стороннего администратора или сотрудника, в т. ч. заместителя директора, администратора, социального работника или школьного психолога.

<sup>5</sup> Формы 48-часового уведомления доступны на Employee InfoHub (на странице старшего окружного юрисконсульта).

<sup>6</sup> Формы отказа от права на присутствие представителя профсоюза помещены на Employee InfoHub (на странице старшего окружного юрисконсульта).

<sup>7</sup> Образец подписки имеется на Employee InfoHub (на странице старшего окружного юрисконсульта).

показания, но не разрешается сохранять для себя их копии.

- с. Если в процессе расследования обвиняемый сотрудник отказывается дать подписку, вся персональная идентифицирующая информация об учащих, за исключением жертвы, должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний учащих и взрослых свидетелей до ее передачи обвиняемой стороне и представителю профсоюза. Обвиняемому сотруднику и представителю профсоюза предоставляется доступ ко всем свидетельским показаниям в отредактированном виде. Сотруднику и представителю профсоюза разрешается конспектировать любые отредактированные свидетельские показания, но не разрешается сохранять для себя их копии.
  5. Оценка достоверности и надежности показаний всех свидетелей, включая предполагаемую жертву и обвиняемого сотрудника, для установления обоснованности обвинений.
  6. Проведение дисциплинарного совещания в случаях обоснованности обвинений.<sup>8</sup> До применения любых дисциплинарных мер все обвиняемые сотрудники и представители профсоюзов, присутствующие на дисциплинарном заседании, имеют право на ознакомление и сохранение всех свидетельских показаний. В случае отказа сотрудника и представителя профсоюза от подписки о конфиденциальности, вся персональная идентифицирующая информация об учащих, за исключением жертвы, должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний учащих и взрослых свидетелей до ее передачи обвиняемой стороне и представителю профсоюза.
- C. Только для внутришкольных расследований:
1. Не позднее 15 учебных дней с даты получения жалобы директор должен установить ее обоснованность и заполнить Отчет о расследовании по подозрению в применении телесных наказаний и/или словесных оскорблений с разъяснением выводов по каждому обвинению (см. Приложение №1, Форма отчета о расследовании). При невозможности по уважительным причинам завершить расследование в установленное время, директору следует обратиться за содействием к старшему окружному юристконсульту.
  2. По завершении внутришкольного расследования директор обязан отсканировать/отправить по имейлу или факсу старшему окружному юристконсульту заполненный и подписанный Отчет о расследовании вместе с приложением всех замечаний, сделанных во время опросов/допросов, письменных показаний и результатов расследования. SBI признается завершенным только по получении директором от старшего окружного юристконсульта подтверждения об окончании расследования.
  3. Невыполнение внутришкольного расследования может привести к дисциплинарным взысканиям.
- D. По завершении расследования директор/уполномоченный должны сообщить родителям предполагаемой жертвы об обоснованности/необоснованности обвинений. Директор или уполномоченный определяет, нуждается ли учащийся, ставший жертвой телесных наказаний, в поддержке. Если ребенку необходима помощь, директор/уполномоченный обсуждает с родителями меры вмешательства.

## VII. ДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА

- A. Директор должен принять соответствующие меры к любому сотруднику, против которого предъявленные обвинения были признаны обоснованными. Данное Распоряжение никоим образом не запрещает директору оказывать психологическую помощь или применять дисциплинарные взыскания, не нарушающие положений этого Распоряжения, к сотруднику за проступок или непрофессиональное поведение. За помощью в подготовке дисциплинарных взысканий директору следует обращаться с своему старшему окружному юристконсульту.
- B. По получении от старшего окружного юристконсульта подтверждения о завершении расследования директор должен сообщить обвиняемому сотруднику об исходе разбирательства. В случае перевода обвиненного сотрудника на другую работу в связи с расследованием и при отсутствии других оснований для перевода, он должен быть возвращен на прежнее место работы.
- C. Сотрудник, нарушивший это Распоряжение, может быть подвергнут мерам дисциплинарного

<sup>8</sup> Директор/уполномоченный может проводить следственные и дисциплинарные совещания при условии предоставления обвиняемому сотруднику права защиты себя и рассмотрения директором/уполномоченным лицом ответа обвиняемой стороны и принятия во внимание всех доказательств до вынесения решения и объявления дисциплинарного взыскания.

воздействия (вплоть до увольнения) и другим надлежащим последующим мерам.

**VIII. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ**

Политика DOE предусматривает соблюдение конфиденциальности в отношении всех сторон и свидетелей по жалобам, предусмотренным настоящим Распоряжением. Однако соблюдение конфиденциальности не должно вступать в противоречие с обязанностью оказывать полиции содействие в расследовании для обеспечения надлежащей правовой процедуры в отношении ответчика и/или принятия необходимых мер по расследованию и вынесению решения по жалобе. Сотрудникам школы, знающим о расследовании по подозрению в применении телесных наказаний, запрещается разглашение несанкционированным лицам любой информации о жалобе, включая имена обвиняемых сотрудников, учащихся-жертв и свидетелей.

**IX. НЕДОПУСТИМОСТЬ ФАЛЬСИФИКАЦИИ/МЕСТИ**

Любые попытки вмешательства или препятствования расследованию по подозрению в применении телесных наказаний, а также актов мести в отношении жертв телесного наказания, свидетелей или информаторов категорически запрещаются и могут повлечь за собой дисциплинарные меры. О таком поведении требуется немедленно сообщать в SCI по тел. (212) 510-1400 или по ссылке: [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org).

**X. ИНФОРМИРОВАНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ШТАТА НЬЮ-ЙОРК**

DOE представляет полугодовые отчеты по жалобам на телесные наказания руководителю Департамента ежегодно до 15 января и до 15 июля. В отчетах разъясняется существо каждой жалобы, результаты расследования и меры, принятые школьным руководством в каждом случае.

**XI. ОТМЕНА РАСПОРЯЖЕНИЯ**

Директору Департамента или уполномоченному им лицу разрешается в исключительных обстоятельствах и в интересах школьной системы полностью или частично не прибегать к положениям данного Распоряжения.

**XII. СПРАВКИ**

С вопросами о настоящем Распоряжении следует обращаться:

Телефон:  
718-935-3800

Office of Special Investigations  
N.Y.C. Department of Education  
65 Court Street – Room 922

Brooklyn, NY 11201

Имейл: [OSI-Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:OSI-Inquiries@schools.nyc.gov)

За информацией о внутришкольных расследованиях  
обращайтесь  
к своему старшему окружному юрисконсульту

Номер дела OSI # \_\_\_\_\_

**Отдел специальных расследований (OSI)**

65 Court Street - кабинет 922

BROOKLYN, NY 11201

Phone 718-935-3800

**Подозрения в применении телесных наказаний и/или нанесении словесных оскорблений**  
**Отчет о расследовании**

Дата отчета: \_\_\_\_\_

Номер дела OSI №: \_\_\_\_\_

**1. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБВИНЯЕМОМ СОТРУДНИКЕ**

Имя и фамилия сотрудника: \_\_\_\_\_

Номер личного дела/Идентификационный номер сотрудника: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_ Домашний адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата рождения: \_\_\_\_\_ Лицензия(и): \_\_\_\_\_

Школа: \_\_\_\_\_ Округ: \_\_\_\_\_ Район: \_\_\_\_\_ Регион: \_\_\_\_\_

Трудовой стаж: \_\_\_\_\_

Бессрочный контракт: \_\_\_\_\_ Испытательный срок: \_\_\_\_\_ CPT: \_\_\_\_\_ Per Diem: \_\_\_\_\_

**2. ЛИЧНОЕ ДЕЛО СОТРУДНИКА**

Наличие инцидентов/разбирательств в прошлом Да  Нет  Если Да, укажите дату(ы) и подробности:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наличие обвинений в применении телесных наказаний или нанесении словесных оскорблений в прошлом: Да  Нет  Если Да, укажите дату(ы), подробности номера отчетов:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Номер дела OSI # \_\_\_\_\_

**3. ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАЩЕМСЯ (ИСТЕЦ/ЖЕРТВА) (дополнительные данные/информацию о жертвах можно указать на отдельных листах бумаги и прикрепить их к данному документу)**

Имя и фамилия: \_\_\_\_\_ Класс: \_\_\_\_\_ Дата рождения: \_\_\_\_\_

Выдвигал ли учащийся обвинения в прошлом?

Если Да, укажите дату(ы) и номер(а) отчета(ов):

Да

Нет

Позиция учащегося (поведение и т.д.)

**4. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ РОДИТЕЛЯ/ОПЕКУНА**

Имя и фамилия: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Домашний телефон: \_\_\_\_\_

Рабочий телефон: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Дата извещения родителем/опекуном об инциденте: \_\_\_\_\_

Данные сотрудника школы, который принял заявление: \_\_\_\_\_



Номер дела OSI # \_\_\_\_\_

**6. ИНЦИДЕНТ**

**В СЛУЧАЯХ НАЛИЧИЯ ПИСЬМЕННЫХ ПОКАЗАНИЙ УЧАЩИХСЯ/СОТРУДНИКОВ  
НЕОБХОДИМО ПРИКРЕПИТЬ КОПИЮ ПОКАЗАНИЙ К ДАННОМУ ДОКУМЕНТУ**

Дата инцидента: \_\_\_\_\_ Время: \_\_\_\_\_

Место: \_\_\_\_\_

Описание инцидента: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

После проведения анализа достоверности доказательств и показаний предполагаемой жертвы, свидетелей и субъекта правонарушения я сделал вывод, что ситуация складывалась следующим образом: (при необходимости можно воспользоваться дополнительными листами бумаги и прикрепить их к данному документу)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**7. ИСХОД РАЗБИРАТЕЛЬСТВА**

Необходимо указать заключение расследования. Выберите один из вариантов ниже.

\_\_\_\_\_ Подозрение(я) в применении телесных наказаний было(и) признано(ы) необоснованным(и) (т.е. не подтверждено(ы) фактами).

\_\_\_\_\_ Подозрение(я) в применении телесных наказаний было(и) признано(ы) обоснованным(и).

\_\_\_\_\_ Подозрение(я) в нанесении словесного(ых) оскорбления(й) было(и) признано(ы) необоснованным(и) (т.е. не подтверждено(ы) фактами).

\_\_\_\_\_ Подозрение(я) в нанесении словесного(ых) оскорбления(й) было(и) признано(ы) обоснованным(и), т.к. поведение явилось унижающим, позорящим или осмеивающим учащегося.

Номер дела OSI # \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Подозрение(я) в нанесении словесного(ых) оскорбления(й) было(и) признано(ы) обоснованным(и), т.к. поведение в адрес учащегося определялось как

1. бесосновательно и существенно препятствующее/могущее препятствовать участию или успеху школьника в учебной программе, школьном мероприятии или других формах учебной деятельности; или
2. бесосновательно и существенно нарушающее/могущее нарушить психическое, эмоциональное и физическое равновесие учащегося; или
3. становящееся/могущее стать причиной страха учащегося за свою безопасность; или
4. ведущее/могущее привести к физическим или эмоциональным травмам.

\_\_\_\_\_ Подозрени(я) было(и) признано(ы) необоснованными, но субъект разбирательства допустил ошибки и неуместные действия по отношению к учащемуся.

**STOP! Представьте страницы 1-5 своему старшему окружному юрисконсульту (SFC) на рассмотрение. Применение дисциплинарных мер возможно только после рассмотрения и принятия решения о закрытии разбирательства старшим окружным юрисконсультom.**

*Обратите внимание! Дисциплинарные меры или надлежащие последующие меры должны быть применены ко всем обоснованным подозрениям в применении телесных наказаний и/или нанесении словесных оскорблений, а также в случаях допущения ошибок и неуместных действий сотрудников.*

**8. КОНСУЛЬТАЦИЯ СО СТАРШИМ ОКРУЖНЫМ ЮРИСКОНСУЛЬТОМ**

\_\_\_\_\_ Консультация со старшим окружным юрисконсультom состоялась \_\_\_\_\_  
Дата

**9. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ ПОСЛЕ КОНСУЛЬТАЦИИ СО СТАРШИМ ЮРИСКОНСУЛЬТОМ**

\_\_\_\_\_ Устное предупреждение \_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_ Письмо с занесением в личное дело \_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_ Протокол о консультации \_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_ Рекомендация о применении дисциплинарных мер<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_ Увольнение \_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_ Другое (уточнить) \_\_\_\_\_  
Дата

<sup>1</sup>Согласно статье 3020-а Закона штата Нью-Йорк об образовании, если неправомерное поведение субъекта разбирательства является серьезным или повторяющимся и рекомендуется применение дисциплинарных мер, и, если сотрудник нанят на условиях бессрочного контракта, учебное заведение должно проконсультироваться с заместителем главного юридического советника Отдела административного производства Департамента образования (DOE's Administrative Trials Unit) по телефону: 212-374-6888.

Номер дела OSI # \_\_\_\_\_

**10. УВЕДОМЛЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ**

\_\_\_\_\_ Родитель уведомлен об исходе разбирательства

\_\_\_\_\_ Дата

\_\_\_\_\_ Имя и фамилия составителя отчета

\_\_\_\_\_ Должность

\_\_\_\_\_ Подпись составителя отчета

\_\_\_\_\_ Дата