

Категория: **УЧАЩИЕСЯ**

Дата: X/XX/14

Номер: **A-420**

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

## **ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ**

Данное Распоряжение A-420 обновлено и заменяет редакцию от 19 июля 2013 г. В нем определяется понятие телесного наказания, вводится запрет на его применение к учащимся и устанавливается порядок информирования и расследованиям случаев подобных обвинений.

### **Изменения:**

- Разъяснение возможностей передачи свидетельских показаний учащегося обвиняемому сотруднику. (См. с. 4, раздел VI.B.4; с. 5, раздел VII.D.)
- Уточнение сроков внутришкольного расследования. (См. с. 4, Раздел VI.C.)

## АННОТАЦИЯ

Настоящее Распоряжение дает определение и запрещает использование телесного наказания учащихся, а также устанавливает порядок информирования и расследования обвинений в его применении.

### I. ПОЛИТИКА

- A. Политика Департамента образования (DOE) запрещает сотрудникам (DOE), техническому персоналу, подрядчикам, консультантам, сотрудникам СВО и пр. лицам применение к учащимся телесного наказания в школе, во время школьных экскурсий и др. мероприятий, а также вне школы, если такое поведение негативно сказывается/может сказаться на учебном процессе или представляет/может представлять угрозу здоровью, безопасности, нравственности и благополучию членов школьного сообщества.
- B. Нарушения поведения ни в коем случае не должны караться телесными наказаниями. Для коррекции школам требуется использовать консультативное вмешательство, сотрудничество с родителями и меры, предусмотренные Распоряжением A-443 и Дисциплинарным кодексом 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;
- усмирение или удаление учащегося, поведение которого препятствует нормальной работе и исполнению функций, полномочий или обязанностей школьного округа в случае невыполнения учащимся требования о прекращении недозволенных действий и недостаточности для достижения цели альтернативных методов воздействия без применения физической силы.

### III. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Директор обеспечивает информирование всех сотрудников, включая преподавательский состав, о политике и правилах DOE, касающихся телесных наказаний. 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 росписи 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;

---

<sup>1</sup> Настоящее Распоряжение не касается словесных оскорблений. Словесное оскорбление – это высказывание, (1) унижающее, позорящее или осмеивающее учащегося; (2) безосновательно и существенно препятствующее/могущее препятствовать участию или успеху школьника в учебной программе, школьном мероприятии или других формах учебной деятельности; или (3) безосновательно и существенно нарушающее/могущее нарушить психическое, эмоциональное и физическое равновесие учащегося; или 4) становящееся/могущее стать причиной страха учащегося за свою безопасность; или 5) ведущее/могущее привести к физическим или эмоциональным травмам. Порядок информирования о словесных оскорблениях изложен в Распоряжении A-421.

- С. в течение учебного года в случае необходимости повторное распространение и/или оказание технической помощи в связи с этим Распоряжением.

#### **IV. РАПОРТЫ ОБ ОБВИНЕНИЯХ В ПРИМЕНЕНИИ ТЕЛЕСНОГО НАКАЗАНИЯ**

##### **A. Обязанности сотрудников**

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. Не позднее двух учебных дней с момента устного уведомления сотрудник также обязан:

1. направить письменный рапорт директору/уполномоченному, заполнив форму свидетельских показаний, помещенную в Онлайн-системе отчетности DOE об инцидентах (OORS), или
2. отправить онлайн-рапорт непосредственно в Отдел специальных расследований (OSI) (см. раздел IV.B.2 ниже).

В случае обвинения в телесных наказаниях директора школы, сотрудник обязан известить об этом непосредственно OSI, воспользовавшись онлайн-системой информирования OSI (см. раздел B ниже).

##### **B. Обязанности директора школы/уполномоченного**

Директор<sup>2</sup> или его уполномоченный немедленно и не позднее 24 часов с момента получения обвинений в телесных наказаниях учащихся со стороны сотрудников DOE, технического персонала, подрядчиков, консультантов, сотрудников СВО и пр. лиц сообщает об этом в OSI одним из следующих способов:

1. внесение информации в OORS; или
2. внесение информации в систему отчетности OSI на сайте [https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR\\_Form/form.aspx](https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx), или сообщение в OSI по тел. (718) 935-3800.

В случае отсылки рапорта о предполагаемом телесном наказании в OORS, директор/уполномоченный будет автоматически перенаправлен в онлайн-систему информирования OSI. Отсылка отдельного рапорта в OSI не требуется.

- С. По получении рапорта о телесном наказании в онлайн-системе OSI ему автоматически присваивается номер («номер OSI»). Номер OSI требуется указывать во всей последующей корреспонденции о данном инциденте.
- D. Родители и учащиеся могут передавать жалобы на телесные наказания директору/уполномоченному школы ребенка, непосредственно в OSI через онлайн-систему информирования OSI или по тел. OSI (718) 935-3800.
- E. OSI несет ответственность за прием, оценку, проверку, дальнейшую обработку и распространение информации о случаях телесного наказания в различных отделах DOE и в других заинтересованных организациях. По отправлении рапорта и вплоть до получения из OSI дальнейших инструкций директор/уполномоченный далее не занимается расследованием, за исключением обращения при необходимости в Отдел специального уполномоченного по расследованиям (SCI).
- F. В случае отправления жалобы не родителем предполагаемой жертвы директор уведомляет родителя предполагаемой жертвы о поступлении жалобы.
- G. Анонимные жалобы можно подавать через онлайн-систему информирования OSI.

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

На время расследования случая телесного наказания подозреваемый сотрудник, может быть

<sup>2</sup> В этом Распоряжении термин «директор» означает также руководителей учреждений. Термин «руководитель учреждения» означает лицо, наделенное менеджерскими полномочиями в отношении сотрудника DOE, обвиняемому в применении телесного наказания.

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/ненужность отстранения сотрудника от должностных обязанностей на время расследования. В случае отсутствия рекомендации OSI об отстранении, директор может требовать отстранения по согласованию со старшим окружным юрисконсультантом и юристами Отдела главного юрисконсульта.
- B. При вынесении решения об отстранении следует учитывать следующие факторы: тяжесть предполагаемого проступка, прошлые нарушения подозреваемого, вероятные дисциплинарные меры в случае обоснованности обвинений, характер и периодичность контактов между обвиняемым 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 его о характере расследования.

## VI. РАССЛЕДОВАНИЕ

- A. Обвинения в телесных наказаниях расследуются OSI или школой, где инцидент имел место. По получении рапорта о телесном наказании, OSI либо берет проведение расследования на себя, либо поручает внутришкольное расследование (SBI) директору школы.
  - 1. Все сотрудники DOE обязаны оказывать содействие расследованиям случаев телесных наказаний и являться по повестке для дачи показаний. По требованию OSI директор должен оказывать OSI помощь, координируя и организуя опросы школьного персонала и предоставляя необходимую документацию.
  - 2. Если директору поручено проведение внутришкольного расследования, старший окружной юрисконсульт предоставляет ему консультативную помощь и инструктирование. (См. раздел VI(C))
  - 3. Если в процессе расследования обнаруживаются веские основания для подозрений о физическом насилии сексуального характера или о совершении преступления, требуется немедленное обращение в Департамент полиции г. Нью-Йорка и к специальному комиссару по расследованиям (SCI) и прекращение расследования вплоть до получения дополнительной информации.
- B. Независимо от того, расследуется дело OSI или школой, необходимы следующие этапы расследования:<sup>3</sup>
  - 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. В течение 48 часов направить обвиняемому сотруднику письменное уведомление о праве на прохождение опроса по обвинению в телесном наказании в присутствии представителя профсоюза. Формы 48-часового уведомления и уведомление о праве на присутствие представителя профсоюза помещены по адресу: <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.
  - 3. Проведение опроса без представителя профсоюза или до истечения 48 часов по получению сотрудником письменного уведомления не допускается без наличия отказа сотрудника от права на уведомление за 48 часов и/или на присутствие представителя профсоюза. В таком случае сотрудник должен подписать форму отказа от прав, помещенную по адресу <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.

<sup>3</sup> Подробная информация об этапах расследования помещена на сайте <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>

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

4. Встреча с обвиняемым сотрудником. На встрече необходимо разъяснить сотруднику обвинение в телесном наказании и предоставить возможность дать показания.
    - a. Если обвиняемый сотрудник требует предоставления ему возможности ознакомления со свидетельскими показаниями учащихся и свидетельскими показаниями взрослых, содержащими идентифицирующую информацию об учащихся, сотрудник в присутствии представителя профсоюза (если таковой присутствует) должен дать подписку о неразглашении содержания показаний и о недопустимости актов мести их авторам. Такую же подписку дает представитель профсоюза. Образец подписки имеется по адресу <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>. Форма заявления имеется по адресу <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>. Экземпляры заявления должны быть по требованию предоставлены обвиняемому сотруднику и/или представителю профсоюза.
      - i. Если в процессе расследования обвиняемый сотрудник и представитель профсоюза дают подписку о конфиденциальности, им предоставляется доступ ко всем свидетельским показаниям в неотредактированном виде. Сотруднику и представителю профсоюза разрешается конспектировать любые свидетельские показания, но не разрешается сохранять для себя их копии.
      - ii. Если в процессе расследования обвиняемый сотрудник отказывается дать подписку, вся личная информация об учащихся, за исключением жертвы, до передачи обвиняемому сотруднику должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний учащихся и взрослых свидетелей. Обвиняемый сотрудник должен иметь 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. 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 от подписки о конфиденциальности, вся личная информация об учащихся, за исключением жертвы, до передачи обвиняемому сотруднику должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний учащихся и взрослых свидетелей.
  5. Оценка показаний и надежности всех свидетелей, включая предполагаемую жертву и обвиняемого сотрудника
  6. Заведение отдельного дела по каждой жалобе.
- C. Только для внутришкольных расследований:
1. Не позднее 10 учебных дней с даты получения жалобы директор должен установить ее обоснованность и заполнить Отчет о расследовании предполагаемого телесного наказания и/или словесного оскорбления с разъяснением выводов по каждому обвинению (см. Приложение №1, Форма отчета о расследовании). При необходимости по уважительным причинам дополнительного времени для завершения расследования директорам требуется обращаться за содействием к старшему окружному юрисконсульту.
  2. По завершении внутришкольного расследования директор сканирует или отправляет по факсу старшему окружному юрисконсульту заполненный и подписанный Отчет о расследовании вместе с приложением всех замечаний, сделанных во время опросов, письменными показаниями и результатами расследования. Внутришкольные расследования признаются завершенными только по получении директором от старшего окружного юрисконсульта подтверждения об окончании.
- D. По завершении расследования директор/уполномоченный информируют родителя предполагаемой жертвы об обоснованности/необоснованности обвинений.

**VII. ДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА**

- A. А. По получении от старшего окружного юрисконсульта подтверждения о завершении расследования директор/руководитель учреждения должен принять в отношении сотрудника, виновного в нарушении этого Распоряжения, надлежащие дисциплинарные меры. За помощью в подготовке дисциплинарных взысканий директору следует обращаться с своему старшему окружному юрисконсульту.
- B. По завершении расследования (директором или OSI) о результатах требуется проинформировать обвиняемого сотрудника. 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 подвергаться мерам дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения) и другим надлежащим последующим мерам. Более того, данное Распоряжение никоим образом не запрещает директору оказывать психологическую помощь или применять дисциплинарное взыскание к сотруднику за проступок, не нарушающий это Распоряжение.
- D. 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 от подписки о конфиденциальности, вся личная информация об учащихся, за исключением жертвы, до передачи обвиняемому сотруднику должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний учащихся и взрослых свидетелей.

**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 случая телесного наказания, 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 телесного наказания, 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 адресу [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org).

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

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

**XI. СПРАВКИ**

С вопросами о настоящем Распоряжении следует обращаться по адресу:

Телефон:  
718-935-3800

*Office of Special Investigations*  
N.Y.C. Department of Education  
65 Court Street – Room 922  
Brooklyn, NY 11201

За информацией о внутришкольных  
расследованиях обращайтесь к  
старшему окружному юрисконсульту