Распоряжение директора Департамента

Категория:	УЧАЩИЕСЯ	Дата: X/XX/14	Номер:	**A-421**
Предмет:	ПОВЕДЕНИЕ И ДИСЦИПЛИНА УЧАЩИХСЯ – СЛОВЕСНОЕ ОСКОРБЛЕНИЕ		с.	1/1

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Данное Распоряжение A-420 обновлено и заменяет редакцию от 19 июля 2013 г. В нем определяется понятие словесного оскорбления, 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 словесное оскорбление 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 CBO и пр. словесное оскорбление учащихся 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 словесными оскорблениями. 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

A. Словесное оскорбление[1]определяется как письменное или устное высказывание об учащемся [2]или в его адрес.

1. унижающее, позорящее или осмеивающее учащегося; или
2. (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.

B. Высказывания сотрудников DOE, технического персонала, подрядчиков, консультантов, сотрудников CBO и пр. лиц об учащихся или в их адрес, носящие дискриминационный характер на основании расы, цвета кожи, этнического/национального происхождения, гражданства/иммиграционного статуса, возраста, религии, мировоззрения, пола, инвалидности, сексуальной ориентации или веса, подлежат расследованию в порядке, предусмотренном в Распоряжении A-830 директора Департамента. Школы должны направлять такие жалобы в Отдел DOE по обеспечению равных возможностей и прав.

III. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Директор обеспечивает информирование всех сотрудников, включая непреподавательский состав, о политике и правилах DOE, касающихся словесных оскорблений. 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;

---

[1] Настоящее Распоряжение не касается телесного наказания. Порядок информирования о телесных наказаниях изложен в Распоряжении A-420.

[2] К письменном высказываниям причисляются высказывания, направленные по электронной почте.

C. 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 СЛОВЕСНЫХ ОСКОРБЛЕНИЙ

A. Обязанности сотрудников

Сотрудники, ставшие свидетелями словесного оскорбления, знающие или уведомленные о возможной жертве словесного оскорбления, 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 Онлайновой 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 словесном оскорблении директора школы, сотрудник обязан известить об этом непосредственно OSI, воспользовавшись онлайн-системой информирования OSI (см. раздел B ниже).

B. Обязанности директора школы/уполномоченного

Директор[3] или его уполномоченный немедленно и не позднее 24 часов с момента получения обвинений в словесном оскорблении учащихся со стороны сотрудников DOE, технического персонала, подрядчиков, консультантов, сотрудников CBO 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 или по тел. (718) 935-3800.

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

C. По получении рапорта о словесном оскорблении 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 словесное оскорбление 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 словесных оскорблений 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.

[3] В этом Распоряжении термин «директор» означает также руководителей учреждений. Термин «руководитель учреждения» означает лицо, наделенное менеджерскими полномочиями в отношении сотрудника DOE, обвиняемому в применении словесного оскорбления.

V. ОТСТРАНЕНИЕ СОТРУДНИКА НА СРОК ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ

На время расследования случая словесного оскорбления 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 словесное оскорбление OSI определяет необходимость/ненужность отстранения сотрудника от должностных обязанностей на время расследования. В случае отсутствия рекомендации OSI об отстранении, директор может требовать отстранения по согласовании со старшим окружным юрисконсультом и 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 словесных оскорблениях расследуются OSI или школой, где инцидент имел место. По получении рапорта о словесном оскорблении, OSI либо берет проведение расследования на себя, либо поручает внутришкольное расследование (SBI) директору школы.

1. Все сотрудники DOE обязаны оказывать содействие расследованиям случаев словесных оскорблений 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.

3. Если в процессе расследования обнаруживаются веские основания для подозрений о физическом насилие 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 дополнительных инструкций.

B. Независимо от того, расследуется дело OSI или школой, необходимы следующие этапы расследования:[4]

1. Проведение в кратчайшие сроки и по отдельности опросов предполагаемых жертв и свидетелей из числа учащихся/сотрудников и получение письменных показаний.[5]

2. В течение 48 часов направить обвиняемому сотруднику письменное уведомление о праве на прохождение опроса по обвинению в словесном оскорблении 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 получения сотрудником письменного уведомления не допускается без наличия отказа сотрудника от права на уведомление за 48 часов и/или на присутствие представителя профсоюза.

[4] Подробная информация об этапах расследования помещена на сайте http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm.

[5] 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.

В таком случае сотрудник должен подписать форму отказа от прав, помещенную по адресу http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm.

4. Встреча с обвиняемым сотрудником. На встрече необходимо разъяснить сотруднику обвинение в словесном оскорблении 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. 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. С. 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 своему 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. 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 и/или дополнительные 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 Распоряжении 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 словесного оскорбления, запрещается разглашение несанкционированным лицам любой информации о жалобе, включая имена обвиняемых сотрудников, учащихся-жертв и свидетелей.

IX. НЕДОПУСТИМОСТЬ ФАЛЬСИФИКАЦИИ/АКТОВ МЕСТИ

Любые попытки вмешательства или препятствования расследованию словесного оскорбления, а также актов мести в отношении жертв словесного оскорбления, 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.

X. ИНФОРМИРОВАНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ШТАТА НЬЮ-ЙОРКRT

Полугодовые отчеты по жалобам на словесные оскорбления 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 922-923
Brooklyn, NY 11201

За информацией о внутришкольных расследованиях обращайтесь к своему *старшему окружному юрисконсульту*