Распоряжение директора Департамента

Категория:	**УЧАЩИЕСЯ**	Дата публикации:	Номер:	**A-420**
Предмет:	ПОВЕДЕНИЕ И ДИСЦИПЛИНА УЧАЩИХСЯ – ТЕЛЕСНЫЕ НАКАЗАНИЯ		Стр.:	1 из 1

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Данное Распоряжение заменяет собой Распоряжение A-420 директора Департамента от 24 июня 2009 г. В нем определяется понятие телесного наказания, вводится запрет на применение телесных наказаний к учащимся и устанавливаются требования к информированию и расследованиям в случае обвинений в телесных наказаниях.

Изменения:

- Уточнение и изменение определения телесного наказания. Страница 1, раздел I
- Уточнение и изменение процедур информирования о случаях телесных наказаний. Страницы 2-3, раздел IV
- Определены новые процедуры для внутришкольных расследований. Страница 4, раздел VI(C)
- Реорганизация и разъяснение этапов расследования. Страницы 4-5, раздел VI
- Разъяснение случаев, когда свидетельские показания учащегося могут быть раскрыты обвиняемому сотруднику. Страница 4, раздел VI
- Уточнение положения о том, что сотрудники, нарушающие это Распоряжение, могут подвергаться дисциплинарным и другим контрольным мерам. Страница 5, раздел VII
- Приложение 1 изменено в соответствии с изменениями, внесенными в Распоряжение.

АННОТАЦИЯ

В этом Распоряжении определяется понятие телесного наказания, вводится запрет на применение к учащимся телесных наказаний и устанавливаются процедуры направления обвинений в телесных наказаниях и их расследования.

I. ПОЛИТИКА

A. Политика Департамента образования (DOE) запрещает применение к учащимся телесных наказаний со стороны персонала DOE, сотрудников-опекунов, поставщиков, консультантов, персонала местных общественных организаций и других лиц, находящихся на территории школы, в школьных поездках и во время других школьных мероприятий и вне школы, когда такое поведение вне школы нарушает или с большой вероятностью может нарушать учебный процесс либо угрожает или с большой вероятностью может угрожать безопасности, здоровью, моральной атмосфере или благополучию школьного сообщества.

B. Плохое поведение учащегося ни в коем случае не должно наказываться телесно. Для коррекции плохого поведения учащихся школы должны предлагать наставническое вмешательство, работать с родителями и пользоваться мерами, предусмотренными Распоряжением директора Департамента A-443 и Дисциплинарным кодексом DOE.

C. Любой сотрудник, нарушающий это Распоряжение, будет подвергаться соответствующим дисциплинарным мерам.

II. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Телесное наказание[1] определяется как любое физическое воздействие на учащегося с целью его наказания. Телесное наказание не включает использование умеренной физической силы для следующих целей:

- защита себя от физических травм,
- защита другого учащегося, преподавателя или другого лица от физических травм (например, прекращение стычки без использования чрезмерной силы),
- защита имущества школы или других людей или
- сдерживание или удаление учащегося, поведение которого мешает нормальной работе и исполнению функций, полномочий или обязанностей школьного округа, если учащийся отказывается выполнять требование о прекращении плохого поведения, а альтернативные процедуры и методы (без использования физической силы) по веским основаниям не могут быть применены для достижения вышеуказанных целей.

III. ИНФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Директор должен обеспечить информирование всех сотрудников DOE, включая тех из них,

[1] Это Распоряжение не касается словесных оскорблений. Словесное оскорбление определяется как использование выражений, которые (1) принижают, приводят в замешательство или высмеивают учащегося, (2) безосновательно и существенно влияли или влияют на успеваемость учащегося, его способность к участию в учебной программе, школьных мероприятиях или других аспектах обучения либо получению пользы от них, (3) безосновательно и существенно влияли или влияют на психическое, эмоциональное или физическое самочувствие учащегося, (4) являются или могут быть обоснованно сочтены причинами страха учащегося за свою физическую безопасность или (5) являются или могут быть обоснованно сочтены причинами физических или эмоциональных травм учащегося. Процедуры информирования о случаях словесных оскорблений определены в Распоряжении A-421.

которые не являются преподавателями, о политике и правилах DOE в отношении телесных наказаний. Минимальный объем обязанностей директора/назначенного представителя:

A. обсуждение актуальности этого Распоряжения со всеми сотрудниками, передача каждому сотруднику экземпляра этого Распоряжения и получение у него подписи, подтверждающей его получение, в начале каждого учебного года,

B. обсуждение актуальности этого распоряжения со всеми сотрудниками, которые начинают работать в школе после начала учебного года, предоставление им экземпляров этого Распоряжения и получение их подписей, подтверждающих получение, и

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

IV. НАПРАВЛЕНИЕ ОБВИНЕНИЙ В ТЕЛЕСНЫХ НАКАЗАНИЯХ

A. Обязанности сотрудников

Любой сотрудник, ставший свидетелем телесного наказания, который узнал или получил сведения об учащемся, который мог стать жертвой телесного наказания, должен устно направить обвинение директору/назначенному представителю в течение одного учебного дня. В течение двух учебных дней после представления информации в устной форме сотрудник должен:

1. направить письменный отчет директору/назначенному представителю, заполнив форму свидетельских показаний, которая имеется в онлайн-системе информирования об инцидентах DOE (OORS) или

2. отправить онлайн-отчет непосредственно в Отдел специальных расследований (OSI) (см. раздел IV(B)(2) ниже).

Если обвинение в телесных наказаниях выдвигается против директора, сотрудник должен сообщить о телесном наказании непосредственно в OSI с помощью онлайн-системы информирования об инцидентах OSI (см. раздел B ниже).

B. Обязанности директора/назначенного представителя

Директор[2] или назначенный представитель должен немедленно сообщать обо всех обвинениях в телесных наказаниях учащихся со стороны сотрудников DOE, сотрудников-опекунов, поставщиков, консультантов, персонала местных общественных организаций и других лиц в OSI в течение 24 часов с момента, когда ему станет известно об обвинении, одним из следующих способов:

1. внесение информации в OORS или

2. внесение информации в систему информирования об инцидентах OSI по адресу https://www.nycenet.edu/office/osi/CPR_Form/form.aspx или по телефону OSI (718) 935-3800.

Если директор/назначенный представитель направляет информацию о предполагаемом телесном наказании в OORS, он будет автоматически перенаправлен в онлайн-систему информирования об инцидентах OSI. Директору/назначенному представителю не нужно сообщать в OSI о жалобе отдельно.

C. После получения отчета о телесном наказании в онлайн-системе OSI там будет автоматически создан номер подтверждения («номер OSI»). Номер OSI должен указываться во всей последующей корреспонденции о данном инциденте.

D. Родители и учащиеся должны передавать жалобы на телесные наказания путем уведомления директора/назначенного представителя школы, которую посещает их

[2] В этом Распоряжении термин «директор» также относится к кураторам. Термин «куратор» обозначает лицо, действующее как руководитель по отношению к сотруднику, против которого выдвинуто обвинение в телесном наказании.

ребенок, непосредственно OSI через онлайн-систему информирования OSI или по телефону OSI (718) 935-3800.

E. OSI отвечает за получение, оценку, анализ, последующий контроль и передачу информации об обвинениях в телесных наказаниях в различные подразделения DOE и другие соответствующие ведомства. После отправления отчета в OSI директор/назначенный представитель не будет заниматься расследованием до получения дальнейших указаний из OSI, если речь не идет об обращении в полицию или в Отдел специального уполномоченного по расследованиям (SCI).

F. Если жалоба отправлена не родителем предполагаемой жертвы, директор должен уведомить родителя предполагаемой жертвы о поступлении такой жалобы.

G. Анонимные жалобы могут подаваться с помощью онлайн-системы информирования об инцидентах OSI.

V. ОТСТРАНЕНИЕ СОТРУДНИКА ОТ РАБОТЫ НА ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ

На время расследования случая телесного наказания сотрудник, в отношении которого проводится расследование, может быть отстранен от работы с учащимися для защиты их здоровья, благополучия и безопасности, а также обеспечения объективности расследования в соответствии с приведенными ниже положениями.

A. После получения жалобы на телесное наказание OSI определит, следует ли отстранить сотрудника от его должностных обязанностей на время проведения расследования. Если OSI решит не отстранять сотрудника, директор может потребовать отстранения при условии согласия Старшего юриста и юристов в Отделе главного юрисконсульта.

B. При принятии решения об отстранении сотрудника следует учитывать следующее: тяжесть предполагаемого проступка, история нарушений со стороны обвиняемого сотрудника, вероятные дисциплинарные меры в случае признания обвинений обоснованными, характер и периодичность контакта между обвиняемым и учащимися, а также другие применимые факторы.

C. Если сотрудник отстраняется от своих должностных обязанностей до окончания расследования случая телесного наказания, директор должен проинформировать его в письменной форме о характере расследования в течение пяти учебных дней с даты его отстранения.

VI. РАССЛЕДОВАНИЕ

A. Обвинения в телесных наказаниях будут расследоваться OSI или школой, в которой имел место инцидент. После получения OSI отчета о телесном наказании OSI сообщит директору, будет расследование проводить OSI или директор (в форме внутришкольного расследования (SBI)).

1. Все сотрудники DOE должны сотрудничать с теми, кто расследует случай телесного наказания, и предоставлять информацию в случае вызова на собеседование. По просьбе OSI директор должен оказать OSI помощь, координируя и организуя собеседования со школьным персоналом и предоставляя необходимую документацию.

2. Если директору поручено проведение внутришкольного расследования, Старший юрист предоставит ему советы и указания. (См. раздел VI(C).)

3. Если во время расследования имеются веские основания полагать, что имело место физическое насилие сексуального характера или было совершено преступление, следует немедленно обратиться в Департамент полиции города Нью-Йорка и к Специальному комиссару по расследованиям (SCI), а расследование должно быть остановлено вплоть до получения дополнительной информации.

B. Независимо от того, расследуется дело OSI или школой, следует провести

следующие этапы расследования:[3]

1. В кратчайшие сроки провести собеседования с предполагаемыми жертвами и свидетелями из числа учащихся/сотрудников по отдельности и получить их письменные показания.[4]

2. Отправить обвиняемому сотруднику не позднее чем за 48 часов письменное уведомление о праве на присутствие на собеседовании в рамках расследования обвинения в телесном наказании вместе с представителем профсоюза. Уведомление за 48 часов и уведомление о праве на присутствие вместе с представителем профсоюза доступны по адресу: http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm.

3. Собеседование в рамках расследования не может проводиться без представителя профсоюза или до истечения 48 часов после получения сотрудником письменного уведомления о собеседовании, если сотрудник не откажется от своего права на уведомление за 48 часов и/или присутствие представителя профсоюза. В таком случае сотрудник должен подписать отказ от этих прав, который можно найти по адресу http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm.

4. Провести встречу с обвиняемым сотрудником. На встрече следует разъяснить сотруднику обвинение в телесном наказании и предоставить возможность дать показания. Если обвиняемый сотрудник требует, чтобы ему была предоставлена возможность изучить показания свидетелей из числа учащихся, а также свидетельские показания взрослых, которые содержат информацию об учащихся, сотрудник должен подписать в присутствии представителя профсоюза (если он присутствует) подписку о том, что он не будет раскрывать содержание показаний и не будет мстить их авторам. Кроме того, такую подписку должен дать представитель профсоюза. Образец подписки имеется по адресу http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm. Экземпляры подписки должны быть предоставлены обвиняемому сотруднику и/или представителю профсоюза по их требованию. Если обвиняемый сотрудник отказывается дать подписку, вся личная информация об учащихся, кроме жертвы, перед передачей обвиняемому сотруднику должна быть удалена из заявления учащегося-жертвы и показаний взрослых свидетелей. Показания учащихся (кроме показаний жертвы) не могут предоставляться обвиняемым сотрудникам, которые не дали подписку о неразглашении. В этом случае школа должна прочитать показания обвиняемому сотруднику, не раскрывая личную информацию об учащихся, кроме жертвы, которая может содержаться в показаниях. Независимо от того, дана ли подписка о неразглашении, обвиняемый сотрудник не может сохранять у себя копии свидетельских показаний, предоставленных ему для изучения во время расследования.

5. Оценить показания и надежность всех свидетелей, включая предполагаемую жертву и обвиняемого сотрудника.

6. По каждой жалобе должно вестись отдельное дело.

C. Только для внутришкольных расследований:

1. В течение 10 рабочих дней с даты получения жалобы директор должен определить ее обоснованность и заполнить Форму отчета о расследовании предполагаемого случая телесного наказания и/или словесного оскорбления с указанием выводов по каждому обвинению (см. Приложение №1, Форма отчета

[3] Подробную информацию об этапах расследования можно найти по адресу http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm

[4] Проведение собеседований со свидетелями из числа учащихся не требует уведомления или согласия их родителей. В случае отсутствия родителя директор может провести собеседование в присутствии стороннего администратора или сотрудника, например, помощника директора, старшего воспитателя, социального работника или школьного психолога.

о расследовании). Если для проведения расследования по уважительным причинам требуется дополнительное время, директор должен проконсультироваться со Старшим юристом.

2. После завершения внутришкольного расследования директор должен отсканировать или отправить по факсу Старшему юристу заполненный и подписанный Отчет о расследовании вместе со всеми заметками, сделанными во время собеседований, письменными показаниями и выводами расследования. Внутришкольное расследование считается законченным только после получения директором соответствующего подтверждения от Старшего юриста.

D. В конце расследования директор/назначенный представитель должен проинформировать родителя предполагаемой жертвы об обоснованности/необоснованности обвинений.

VII. ДЕЙСТВИЯ ПЕРСОНАЛА

A. После получения директором подтверждения завершения расследования от Старшего юриста директор/куратор должен принять соответствующие дисциплинарные меры против сотрудника, признанного виновным в нарушении этого Распоряжения. За помощью с подготовкой выговоров директору следует обращаться с своему Старшему юристу.

B. После завершения расследования (директором или OSI) следует проинформировать обвиняемого сотрудника о результатах расследования. Если обвиняемый сотрудник во время расследования переводится на новую должность, и других причин для перевода нет, то затем он должен вернуться к своей обычной работе.

C. Сотрудник, нарушающий это Распоряжение, может подвергаться мерам дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения) и другим соответствующим контрольным мерам. Кроме того, положения этого Распоряжения не запрещают директору консультировать сотрудника или наказывать его в случае проступков, не нарушающих это Распоряжение.

VIII. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Политика DOE состоит в уважении тайны частной жизни всех сторон и свидетелей по жалобам, подаваемым по этому Распоряжению. Однако потребность в конфиденциальности должна быть сбалансирована с обязательством сотрудничества с теми, кто проводит расследование, для соблюдения надлежащей процедуры в отношении обвиняемого лица и/или принятия необходимых мер по решению вопроса, поднятого в жалобе. Сотрудникам школы, которым стало известно о расследовании случая телесного наказания, запрещается раскрывать любую информацию о жалобе посторонним лицам, включая имена обвиняемых сотрудников, жертв из числа учащихся, а также свидетелей.

IX. ЗАПРЕТ НА ВМЕШАТЕЛЬСТВО/ВОЗМЕЗДИЕ

Любые попытки вмешательства в расследование телесного наказания, воспрепятствования ему или возмездия тем, кто стал жертвой телесного наказания, был его свидетелем или сообщил о нем, строго запрещаются и могут повлечь за собой дисциплинарные меры. О таком поведении следует немедленно сообщать в SCI по телефону (212) 510-1400 или intake@nycsci.org.

X. ИНФОРМИРОВАНИЕ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ШТАТА НЬЮ-ЙОРК

Полугодовой отчет по жалобам на телесные наказания представляется Комиссару по образованию до 15 января и 15 июля каждого года. В отчете устанавливается суть каждой жалобы, определяется результат каждого расследования и описываются действия, принятые местным школьным руководством в каждом случае.

XII. ВОПРОСЫ

Вопросы по этому Распоряжению следует направлять по адресу:

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

Телефон

718-935-3800

По вопросам о внутришкольных
расследованиях обращайтесь
к своему *Старшему юристу*