



Розпорядження канцлера

Номер: **A-421**

Тема: **ПОВЕДІНКА УЧНІВ ТА ДИСЦИПЛІНА. СЛОВЕСНА НАРУГА**

Категорія: **УЧНІ**

Видано: **20 червня 2025**

РЕЗЮМЕ ЗМІН

Це Розпорядження оновлює та замінює Регламент канцлера A-421 від 28 листопада 2018 року. У ньому визначено поняття словесної наруги, встановлено заборону на її використання щодо учнів та наведено вимоги щодо повідомлення та розслідування випадків словесної наруги.

Зміни:

- Оновлено URL-посилання на онлайн-форму для повідомлення про тілесні покарання та словесну наругу, розроблену Управлінням спеціальних розслідувань (OSI). (Розділ IV)
- Замінено термін для завершення шкільного розслідування та прийняття рішення щодо звинувачення у словесній нарузі з 15 шкільних днів на 30 шкільних днів з дати отримання розпорядження від Управління спеціальних розслідувань. (Розділ VI.C.1)
- Додано термін, протягом якого старший юрисконсульт зобов'язаний розглянути результати розслідувань, проведених в школі, та визначити процедуру, за якою керівники шкіл можуть завершити такі розслідування, якщо старший юрисконсульт не надасть відповіді на попередні висновки протягом зазначеного терміну. (Розділ VI.C.3, 4)
- Видалено додаток № 1, що переадресовує читачів на веб-сторінку, яка містить форму звіту про розслідування випадків тілесних покарань та/або словесної наруги. (Розділ VI.C)
- Оновлено вимоги щодо звітності відповідно до нормативно-правових актів штату Нью-Йорк. (Розділ X)



Розпорядження канцлера

Номер: **A-421**

Тема: **ПОВЕДІНКА УЧНІВ ТА ДИСЦИПЛІНА. СЛОВЕСНА НАРУГА**

Категорія: **УЧНІ**

Видано: **20 червня 2025**

РЕЗЮМЕ

У цьому Розпорядженні визначено поняття словесного насильства, встановлено заборону на словесну наругу щодо учнів та наведено вимоги щодо повідомлення та розслідування випадків словесної наруги.

I. ПОЛІТИКА

- A. Політика Департаменту освіти (Department of Education, DOE) забороняє словесну наругу щодо учнів з боку співробітників Департаменту освіти, обслуговуючого персоналу, постачальників, консультантів, співробітників громадських організацій (Community Based Organization, CBO) та інших осіб, які перебувають на території школи, під час шкільних екскурсій та інших шкільних заходів поза територією школи.
- B. Непослух з боку учня в жодному разі не може каратися словесною наругою. Школи мають реагувати на порушення дисципліни з боку учнів, пропонуючи їм консультації, співпрацюючи з батьками та вживаючи заходів відповідно до Розпорядження канцлера A-443 та Загальноміських вимог до поведінки учнів для сприяння навчанню (далі – «Дисциплінарний кодекс») Департаменту освіти.
- C. Співробітники, які порушують це Розпорядження, будуть піддані відповідним дисциплінарним стягненням.

II. ТЕРМІНОЛОГІЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

- A. Словесна наруга¹ означає висловлювання (письмове² або усне) щодо учнів, яке:
 - 1. Принижує, соромить або піддає учнів насмішкам; або
 - 2. Має або потенційно може призводити до необґрунтованого та істотного впливу на освітню успішність учнів або їх можливість брати участь у навчальній програмі, заходах, організовуваних школою, можливість отримувати користь від такої участі, або будь-яким іншим чином впливає на будь-який інший аспект здобуття освіти; або
 - 3. Має або може потенційно призводити до необґрунтованого та істотного впливу на психічне, емоційне або фізичне благополуччя учнів; або
 - 4. Об'єктивно викликає або може потенційно об'єктивно викликати у учнів побоювання за їхню фізичну безпеку; або

¹ Це Розпорядження не регулює питання тілесних покарань. Процедура повідомлення про випадки тілесних покарань та їх вирішення викладені в Розпорядженні канцлера A-420.

² Письмовим висловлюванням також вважається висловлювання, передане в електронній формі.

5. Об'єктивно спричиняє або потенційно може об'єктивно спричинити фізичну травму або емоційну шкоду учням.
- В. Пов'язані з учнями або спрямовані на учнів словесні висловлювання з боку співробітників Департаменту освіти, працівників служби охорони, постачальників, консультантів, співробітників громадських організацій та інших осіб, які мають дискримінаційний характер за ознакою раси, кольору шкіри, національного походження, іноземного походження/громадянства, віку, етнічної приналежності, релігії, віросповідання, гендеру (статі), інвалідності, сексуальної орієнтації або ваги, будуть розслідувані відповідно до процедур, передбачених Розпорядженням канцлера А-830. Школи мають направляти всі такі скарги до Управління з питань рівних можливостей та різноманіття Департаменту освіти.

III. ПОВІДОМЛЕННЯ ДЛЯ ПЕРСОНАЛУ

Директор школи³/ або уповноважена особа⁴ повинні забезпечити, щоб усі співробітники, зокрема непедагогічний персонал, були поінформовані про політику та правила Департаменту освіти щодо словесної наруги. Як мінімум, директор/уповноважена особа повинен/повинна забезпечити, щоб:

- А. На початку кожного навчального року важливість цього Розпорядження доносять до відома всіх співробітників, копію цього Розпорядження роздають кожному співробітнику, і кожен співробітник підписує підтвердження про її отримання;
- В. Важливість цього Розпорядження доносять до відома кожного співробітника, який приходить до школи після початку навчального року, такому співробітнику надають копію цього Розпорядження, і такий співробітник підписує підтвердження про її отримання; та
- С. У разі потреби протягом навчального року це Розпорядження повторно поширюють серед співробітників та/або надають технічну допомогу щодо цього Розпорядження.

IV. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗВИНУВАЧЕННЯ У СЛОВЕСНІЙ НАРУЗІ

Управління спеціальних розслідувань відповідає за приймання, оцінювання, розгляд, подальший контроль та поширення інформації до різних підрозділів Департаменту освіти та інших відповідних органів щодо заяв про словесну наругу.

А. Обов'язки співробітників

1. Будь-який співробітник, який став свідком або у інший спосіб отримав інформацію про учнів, які, ймовірно, стали жертвою словесної наруги, зобов'язаний усно повідомити про це директору школи або уповноваженій особі протягом одного навчального дня з моменту отримання інформації. Співробітник також повинен заповнити заяву свідка, як зазначено в розділі IV.В.3 нижче.
2. Якщо звинувачення у словесній нарузі висунуто проти директора, співробітник повинен подати звіт про словесну наругу безпосередньо до Управління спеціальних розслідувань, скориставшись онлайн-системою звітування

³ У цьому Розпорядженні термін «директор» також означає інспектора об'єкта.

⁴ Для цілей цього Розпорядження термін «уповноважена особа» означає інспектора, призначеного директором.

Управління спеціальних розслідувань за адресою <https://www.nycenet.edu/cpu>.

- В. Обов'язки директора/уповноваженої особи
1. Директор або уповноважена особа повинні негайно повідомляти про всі випадки словесної наруги щодо учнів з боку співробітників Департаменту освіти, працівників служби охорони, постачальників, консультантів, співробітників громадських організацій та інших подібних осіб до Управління спеціальних розслідувань протягом одного навчального дня з моменту отримання інформації про такі випадки, ввівши відповідну інформацію в онлайн-систему реєстрації випадків (Online Occurrence Reporting System, OORS) Департаменту освіти.
 2. Якщо директор/уповноважена особа вносить повідомлення про ймовірну словесну наругу до OORS, воно автоматично надсилається до онлайн-системи повідомлень Управління спеціальних розслідувань.
 3. Директор/уповноважена особа мають отримати показання у формі заяви від будь-якого співробітника, який повідомив про порушення (використовуючи форму в OORS), та внести цю заяву з показаннями до OORS протягом двох шкільних днів з моменту отримання інформації про звинувачення.
 4. Після подання звіту до Управління спеціальних розслідувань та отримання свідчень від будь-яких співробітників, які зробили повідомлення, директор/уповноважена особа не вживає жодних подальших заходів з розслідування до отримання вказівок від Управління спеціальних розслідувань щодо подальших дій, за винятком випадків, коли інкриміновані дії становлять злочин; директор/уповноважена особа повинні дотримуватися вимог щодо надання повідомлень та звітування, встановлених у Розпорядженні канцлера A-412, зокрема щодо негайного звернення до Департаменту поліції міста Нью-Йорка (New York City Police Department, NYPD) та Управління спеціального комісара з розслідувань (Office of the Special Commissioner of Investigation, SCI).
- С. Після отримання повідомлення про словесну наругу в онлайн-системі Управління спеціальних розслідувань, система автоматично генерує номер підтвердження («номер OSI»). Номер OSI має бути вказаний у подальших повідомленнях щодо зареєстрованого інциденту.
- Д. Батьки, учні та співробітники, які не працюють в Департаменті освіти, можуть подати скаргу про словесну наругу, повідомивши про це директора/уповноважену особу школи, яку відвідує ймовірна жертва, або безпосередньо звернутися до Управління спеціальних розслідувань через онлайн-систему надання повідомлень за адресою <https://www.nycenet.edu/cpu> або зателефонувати за номером (718) 935-3800. Анонімні скарги можна подавати за допомогою онлайн-системи повідомлень Управління спеціальних розслідувань.
- Е. Якщо скарга була подана особою, яка не є батьком/матір'ю ймовірної жертви, директор школи/уповноважена особа повинні негайно повідомити батьків ймовірної жертви про те, що була подана така скарга. Якщо предметом скарги є директор школи, інспектор повинен негайно повідомити батьків ймовірної жертви про те, що була подана скарга.

V. ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ

Під час розслідування випадків словесної наруги працівник, щодо якого проводиться розслідування, може бути відсторонений від роботи з учнями з метою забезпечення здоров'я, благополуччя та безпеки учнів, а також цілісності розслідування, як зазначено нижче.

- A. Після отримання скарги про словесні образи Управління спеціальних розслідувань надасть рекомендацію щодо того, чи слід відсторонити працівника від виконання його обов'язків до завершення розслідування. Якщо Управління спеціальних розслідувань з самого початку не надасть рекомендацію щодо відсторонення, директор має право подати клопотання про відсторонення, яке буде розглянуто Управлінням з розслідування кадрових питань.
- B. У разі прийняття рішення про відсторонення працівника слід враховувати такі фактори: тяжкість інкримінованого порушення; попередні порушення працівника, якого звинувачують; ймовірні дисциплінарні стягнення у разі підтвердження звинувачень; характер і частота контактів між працівником і учнями; та будь-які інші фактори, що мають значення.
- C. Якщо працівник був відсторонений від виконання своїх обов'язків до завершення розслідування щодо словесної наруги, директор письмово повідомляє цього працівника про те, що він є об'єктом розслідування, але не пізніше ніж через п'ять шкільних днів з дати відсторонення працівника.

VI. РОЗСЛІДУВАННЯ

- A. Розслідуванням звинувачень у словесній нарузі займається Управління спеціальних розслідувань або школа в межах свого внутрішньошкільного розслідування (School-Based Investigation, SBI). Після отримання повідомлення про словесну наругу Управління спеціальних розслідувань повідомить директора школи про те, чи буде Управління проводити розслідування, або ж це питання буде вирішено в межах внутрішньошкільного розслідування.
 - 1. Усі співробітники Департаменту освіти зобов'язані співпрацювати в межах розслідувань випадків словесної наруги та з'явитися на співбесіду, якщо їх викличуть. На вимогу Управління спеціальних розслідувань директори/уповноважені особи повинні сприяти діяльності Управління, координуючи та організовуючи співбесіди з працівниками школи та надаючи необхідні документи.
 - 2. Директори/уповноважені особи зобов'язані розслідувати будь-які внутрішньошкільні випадки, про які їм повідомляє Управління спеціальних розслідувань. Старший юрисконсульт надаватиме вказівки та настанови директору/уповноваженій особі у разі потреби (див. Розділ VI.C). Якщо на момент направлення особа, щодо якої проводиться внутрішньошкільне розслідування, вже не працює в школі, директор/уповноважена особа повинні негайно повідомити про це Управління спеціальних розслідувань в письмовій формі, а Управління надасть подальші вказівки.

3. Якщо під час розслідування виникають обґрунтовані підозри, що було скоєно злочин, необхідно негайно зв'язатися з поліцією Нью-Йорка та Управлінням спеціального комісара з розслідувань, а розслідування має бути припинено до отримання подальших вказівок.
- В. Якщо під час розслідування виникають обґрунтовані підозри, що було скоєно злочин, необхідно негайно зв'язатися з поліцією Нью-Йорка та Управлінням спеціального комісара з розслідувань, а розслідування має бути припинено до отримання подальших вказівок.
 1. Опитайте окремо ймовірних жертв та учнів/співробітників, які були свідками події, та отримайте будь-які письмові заяви якомога швидше.⁵
 2. Надайте обвинуваченому працівнику письмове повідомлення за 48 годин про його право з'явитися на допит в супроводі представника профспілки для обговорення звинувачень у словесній порузі, використовуючи форму 48-годинного повідомлення⁶.
 3. Допит не може бути проведено без представника профспілки або раніше ніж через 48 годин після отримання працівником письмового повідомлення, за винятком випадків, коли працівник відмовляється від свого права на 48-годинне повідомлення та/або представництво профспілки. У такому разі працівник повинен підписати відмову.⁷
 4. Зустріньтеся з обвинуваченим співробітником, якщо це необхідно для прийняття рішення. На зустрічі працівнику необхідно надати опис звинувачення у словесній порузі та можливість відповісти на звинувачення.
 - а. Якщо обвинувачений працівник вимагає можливості ознайомитися з показаннями учнів-свідків або показаннями дорослих свідків, що містять особисті дані учнів, працівнику має бути надана можливість ознайомитися з цими показаннями та підписати в присутності представника профспілки (за наявності такого представника) заяву про дотримання конфіденційності, в якій працівник зобов'язується не розголошувати зміст показань або особистість їх авторів, а також не переслідувати з метою помсти авторів показань. Представнику профспілки має бути надана можливість ознайомитися із заявою про дотримання конфіденційності та підписати його.⁸ Копії заяви про дотримання мають бути надані обвинуваченому працівнику та/або представнику профспілки за їхнім запитом.
 - б. Якщо обвинувачений працівник та представник профспілки підписують заяву про дотримання конфіденційності, працівнику та представнику профспілки на засіданні надаються всі показання свідків у

⁵ Опитування учнів-свідків не потребує сповіщення батьків або отримання їхньої згоди. Якщо батьки не присутні, директор школи або уповноважена особа можуть провести бесіду в присутності стороннього керівника або співробітника, наприклад, заступника директора, декана, соціального працівника або шкільного психолога.

⁶ Форму повідомлення за 48 годин можна знайти в Employee InfoHub (сторінка Senior Field Counsel).

⁷ Форму відмови можна знайти в Employee InfoHub (на сторінці Senior Field Counsel).

⁸ Форму заяви про дотримання конфіденційності можна знайти в Employee InfoHub (сторінка Senior Field Counsel).

нередагованому вигляді. Працівник та його представник від профспілки мають право записувати показання свідків, але не мають права зберігати копії таких показань.

- с. Якщо обвинувачений працівник вирішить не підписувати заяву про дотримання конфіденційності, вся інформація, що дозволяє ідентифікувати особу будь-якого учня, крім жертви, має бути вилучена із заяви учня-жертви, заяв учнів-свідків та заяв дорослих свідків, перш ніж вони будуть надані обвинуваченому співробітнику та представнику профспілки на зустрічі. Обвинуваченому працівнику та представнику профспілки мають бути надані всі показаннями свідків у відредагованій формі. Працівник та його представник від профспілки мають право записувати такі відредаговані заяви, але не мають права зберігати копії цих заяв.
 5. Вивчіть докази та надійність усіх свідків, зокрема щодо ймовірної жертви та обвинуваченого працівника, і визначте, чи є скарга обґрунтованою.
 6. Якщо скарга є обґрунтованою, проведіть дисциплінарну нараду.⁹ Усі обвинувачені працівники та представники профспілки, присутні на дисциплінарній нараді, мають право ознайомитися з копіями всіх показань свідків та зберегти їх до вжиття будь-яких дисциплінарних стягнень. Якщо працівник та представник працівника від профспілки відмовляються підписати заяву про дотримання конфіденційності, вся інформація, що дозволяє ідентифікувати особу будь-якого учня, крім жертви, має бути вилучена із заяви учня-жертви, заяв учнів-свідків та заяв дорослих свідків, перш ніж вони будуть надані обвинуваченому працівнику та представнику профспілки.
- С. Тільки для внутрішньошкільних розслідувань:
1. Протягом 30 шкільних днів з моменту отримання скарги шкільний інспектор повинен визначити, чи є скарга обґрунтованою, та заповнити форму «Звіт про розслідування випадків застосування тілесних покарань та/або словесної наруги», вказавши висновки щодо кожного звинувачення (форма доступна за посиланням: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/chancellors-regulations/frequently-used-documents>). Якщо для завершення розслідування необхідний додатковий час через обставини, що пом'якшують провину, шкільний інспектор повинен проконсультуватися з старшим юрисконсультантом; у наданні такого додаткового часу не може бути відмовлено без поважних причин.
 2. Після завершення внутрішньошкільного розслідування шкільний інспектор повинен відсканувати/надіслати електронною поштою або факсом заповнену та підписану форму звіту про розслідування разом з усіма нотатками з опитувань, письмовими заявами та результатами розслідування старшому юрисконсультанту для перевірки.

⁹ Директор/уповноважена особа можуть проводити розслідування та дисциплінарні наради одночасно, за умови, що обвинувачений працівник матиме можливість відповісти на звинувачення, і директор/уповноважена особа розглянуть таку відповідь та всі інші докази перед прийняттям остаточного рішення та вжиття дисциплінарних стягнень.

3. Старший юрисконсульт повинен розглянути попередні висновки шкільного інспектора та надати відповідь шкільному інспектору протягом 15 шкільних днів з моменту подання. Внутрішньошкільні розслідування вважаються закритими тільки після того, як директор отримає підтвердження щодо закриття від старшого юрисконсульта, за винятком випадків, описаних у пункті 4 нижче.
 4. Якщо старший юрисконсульт не надасть відповідь шкільному інспектору протягом 15 шкільних днів з моменту подання форми звіту про розслідування, шкільний інспектор повинен завершити розслідування та подати остаточний звіт разом із дисциплінарним листом (у разі потреби) старшому юрисконсульту, який потім внесе відповідні зміни до відповідних документів, щоб відбити факт закриття розслідування.
 5. Несвоєчасне завершення внутрішньошкільного розслідування може призвести до дисциплінарних стягнень.
- D. Після закриття справи Управління спеціальних розслідувань або – якщо йдеться про внутрішньошкільне розслідування – директор/уповноважена особа, повідомляють батьків передбачуваної жертви про те, чи були звинувачення підтвержені або спростовані. Директор/уповноважена особа визначає, чи слід надавати учням психологічну допомогу та підтримку, а в разі необхідності надає батькам можливість обговорити такі заходи.

VII. ДІЇ ПЕРСОНАЛУ

- A. Директор повинен застосувати відповідні дисциплінарні стягнення щодо будь-якого співробітника, щодо якого підтвердилися звинувачення у словесній нарузі. Жодне положення цього Розпорядження не забороняє директору надавати консультації або застосовувати дисциплінарні стягнення до працівника за неналежну поведінку та/або непрофесійну поведінку, якщо це не порушуватиме інших положень цього Розпорядження. За допомогою у складанні дисциплінарних листів директори шкіл повинні звертатися до своїх старших юрисконсультів.
- B. Після закриття або завершення справи обвинувачений працівник повинен бути поінформований про результати розслідування. Якщо обвинувачений працівник був переведений на іншу посаду під час розслідування і немає інших підстав для переведення, працівник має бути повернений на свою попередню посаду.
- C. До працівника, який порушить будь-яке положення цього Розпорядження, можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення у формі звільнення або інших відповідних подальших заходів.

VIII. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Політика Департаменту освіти передбачає повагу до приватного життя всіх сторін та свідків у справах, порушених відповідно до цього Розпорядження. Однак необхідність дотримання конфіденційності має бути збалансована з обов'язком співпрацювати в межах розслідування, забезпечити обвинуваченому застосування належних правових процедур та/або вжити необхідних заходів для вирішення скарги. Працівникам школи,

які володіють інформацією щодо розслідування випадків словесної наруги, заборонено розголошувати будь-яку інформацію щодо скарги стороннім особам, зокрема імена обвинуваченого працівника (працівників), потерпілого учня (учнів) та свідків, за винятком випадків, передбачених законом.

ІХ. ЗАБОРОНА ВТРУЧАННЯ/ПОМСТИ

Будь-які спроби втрутитися у розслідування або перешкодити розслідуванню випадків словесної наруги, а також спроби помститися особам, які зазнали словесної наруги, повідомили про неї або стали її свідками, суворо заборонені і можуть призвести до застосування дисциплінарних стягнень. Про такі порушення необхідно негайно повідомити до Управління спеціального комісара з розслідувань за номером (212) 510-1400 або за адресою intake@nycsci.org.

Х. ЗВІТ ДЛЯ ДЕПАРТАМЕНТУ ОСВІТИ ШТАТУ НЬЮ-ЙОРК

Департамент освіти зобов'язаний щонайменше раз на рік повідомляти про скарги на словесну наругу до Департаменту освіти штату Нью-Йорк відповідно до законодавства штату.

ХІ. ЗАСТЕРЕЖЕННЯ ПРО ВІДСУТНІСТЬ ВІДМОВИ ВІД ПРАВ

Канцлер або уповноважена особа, призначена ним, мають право скасувати всі або частину положень цього Розпорядження у виняткових обставинах та в інтересах шкільної системи.

XII. ЗАПИТАННЯ

Запитання щодо цього Розпорядження слід надсилати на адресу:

Office of Special Investigations

NYC Department of Education

65 Court Street - Room 922

Brooklyn, NY 11201

Телефон: 718-935-3800

Email: OSI-Inquiries@schools.nyc.gov

Щодо внутрішньошкільних розслідувань, звертайтеся до старшого юрисконсульта.