



ВІДПОВІДІ НА АКТУАЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ЩОДО ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ДИРЕКТОРАМИ ШКІЛ

Матеріали для освітнього менеджменту громад

- **Як має завершитися контракт директора? Чи обов'язково директора, в якого закінчився контракт, потрібно звільнити? Навіть тоді, коли він знову виграв конкурс?**

За загальним правилом, що міститься у ст. 39 Закону України від 16.01.2020 р. № 463-IX «Про повну загальну середню освіту» (далі – Закон № 463), трудовий договір має однозначно завершитися звільненням з посади. Для цього є підстави, що визначені ч. 13 ст. 39 Закону № 463.

Так, відповідно до **ч. 13 ст. 39 Закону № 463** керівник закладу загальної середньої освіти (далі – керівник закладу) звільняється з посади:

- у зв'язку із закінченням строку трудового договору АБО
- достроково відповідно до вимог законодавства та умов укладеного трудового договору.

Ця ж норма **Закону № 463** передбачає, що припинення трудового договору з керівником державного чи комунального закладу у зв'язку із закінченням строку його дії або його дострокове розірвання здійснюється відповідною посадовою особою засновника (головою відповідної ради чи керівником державного органу) або керівником уповноваженого ним органу (структурного підрозділу з питань освіти) з підстав та у порядку, визначених законодавством про працю.

Відповідно до **ст. 4 Кодексу законів про працю України** (далі – КЗпП) законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

У розумінні **КЗпП** з керівником закладу укладається строковий трудовий договір.

Статтею 23 КЗпП передбачено, що трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.



Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

У даному випадку йдеться про строковий трудовий договір, укладений на визначений строк (**п. 2 ст. 23 КЗпП**), що укладається у випадках, передбачених законодавчими актами, а саме **Законом № 463**.

Підстави припинення трудового договору чітко визначено у **ст. 36 КЗпП**. У даному випадку йдеться про підстави, передбачені **п. 2 ст. 36 КЗпП** - закінчення строку трудового договору.

Отже, за перелічених вище положень чинного законодавства у разі закінчення строку трудового договору з керівником закладу однозначно мають припинитися трудові відносини (незалежно від результатів його участі у конкурсі на посаду керівника). У такому разі з директором закладу проводиться повний розрахунок відповідно до вимог **ст. 116 КЗпП** і він звільняється з посади.

- **Як бути з відпусткою директора, в якого завершується контракт, адже педагоги беруть її влітку? Чи виплачують оздоровчі?**

Відповідно до **ст. 3 Закону України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504)**, що регламентує право працівників на відпустки у разі звільнення, за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Відповідно до ст. 24 Закону № 504 у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

Цією ж статтею Закону № 504 визначено, що у разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців,



грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

Щодо допомоги на оздоровлення: виплата такого виду допомоги передбачає вихід працівника у відпустку.

Відповідно до **ч. 1 ст. 57 Закону № 2145** держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам, серед інших виплат виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

Згідно з п. 1 **постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Деякі питання реалізації окремих положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України “Про освіту”»** педагогічним та науково-педагогічним працівникам виплачуються щомісячні надбавки за вислугу років і допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки.

Допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки виплачується педагогічним та науково-педагогічним працівникам за основним місцем роботи у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження або обсягу роботи, що виконується.

Отже, у разі відсутності факту перебування керівника закладу у відпустці підстав для нарахування та виплати допомоги на оздоровлення немає.

- **Якщо директор має в школі години з певного предмета чи залишається він вчителем в школі після завершення контракту директора?**

Ні, не залишається. У разі закінчення строку трудового договору керівника закладу він звільняється з роботи (посади директора), його трудові відносини із роботодавцем припиняються.

Так само припиняється його викладацька діяльність, яка не є у розумінні законодавства про працю окремим його робочим місцем чи посадою, адже врегульовується **Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти**, затвердженою наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 р. № 102 і зокрема п. 91 цієї Інструкції.

У разі потреби закладу у викладанні відповідного предмета, за наявності відповідної вакантної посади, колишній керівник закладу може бути прийнятий на посаду вчителя на загальних підставах.



▪ **3 директором заключають контракт чи строковий договір? В чому різниця?**

Відповідно до **ст. 21 КЗпП** трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до **ч. 11 ст. 39 Закону № 463** протягом 3 робочих днів з дня оприлюднення рішення про переможця конкурсу посадова особа засновника (голова відповідної ради чи керівник державного органу) або керівник уповноваженого ним органу (структурного підрозділу з питань освіти) призначає переможця конкурсу на посаду та укладає з ним строковий трудовий договір.

Відповідно до **ч. 12 цієї ж статті Закону № 463** трудовий договір укладається на 6 років на підставі рішення конкурсної комісії. Після закінчення строку, на який укладено строковий трудовий договір, трудові відносини припиняються та не можуть бути продовжені на невизначений строк.

З особою, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше, укладається трудовий договір строком на 2 роки. Після закінчення строку дії такого строкового трудового договору та за умови належного його виконання сторони мають право продовжити строк дії відповідного строкового трудового договору ще на 4 роки без проведення конкурсу.



Поняттям трудовий договір (контракт) оперує **Закон № 2145**, однак, для закладів загальної середньої освіти спеціальним є **Закон № 463**, який визначає правові, організаційні та економічні засади функціонування і розвитку системи загальної середньої освіти, і прийнятий пізніше за **Закон № 2145**.

Таким чином, для закладів загальної середньої освіти **Законом № 463** трудовий договір з керівником закладу визначається як строковий трудовий договір.