

УКЛАДЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ

CONCLUSION AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH A PEDAGOGICAL EMPLOYEE

Онуфрієнко Д.В., аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті аналізуються особливості укладення та припинення трудового договору з педагогічним працівником на підставі оновленого трудового законодавства та законодавства у сфері освіти.

Визначено, що педагогічним працівником варто вважати учасника освітнього процесу, який здійснює педагогічну та освітню діяльність. Ця діяльність здійснюється педагогічним працівником у межах індивідуальних трудових правовідносин, суб'єктом яких він стає на підставі укладеного трудового договору. Трудовий договір з педагогічним працівником залежно від строку може бути як безстроковим, так і строковим.

Оскільки законами України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» не передбачено укладення угод, контрактів з педагогічними працівниками, необхідно внести відповідні зміни до п. 23 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

Задля усунення проблем розірвання трудового договору з педагогічним працівником за п. 3 ст. 41 КЗпП України доцільно було б закріпити в Законі України «Про освіту» окрему норму про розірвання трудового договору з таким працівником за порушення обов'язків, передбачених частиною другою ст. 54 цього Закону.

Чинним законодавством України не передбачено окремої підстави розірвання трудового договору з педагогічним працівником за вчинення насильства, жорсткого поводження з дитиною, її дискримінацію за будь-якими ознаками, приниження її честі та гідності. Видається доцільним доповнити абзац одинадцятий частини третьої ст. 26 «Керівник закладу освіти» Закон України «Про освіту» окремим реченням такого змісту: «У разі встановлення цими органами факту насильства або жорсткого поводження з дитиною може розірвати трудовий договір з працівником».

Ключові слова: педагогічні працівники, трудові відносини, індивідуальні трудові правовідносини, трудовий договір, роботодавець, укладення трудового договору, припинення трудового договору, законодавство України.

The article analyses the peculiarities of concluding and terminating an employment contract with a pedagogical employee on the basis of the updated labour legislation and legislation in the field of education.

It is determined that a pedagogical employee should be considered a participant in the educational process who carries out pedagogical and educational activities. This activity is carried out by a pedagogical employee within the framework of individual labour relations, the subject of which he or she becomes on the basis of an employment contract. Depending on the term, an employment contract with a teaching employee may be either indefinite or fixed-term.

Since the Laws of Ukraine 'On Education' and 'On Complete General Secondary Education' do not provide for the conclusion of agreements or contracts with pedagogical employees, it is necessary to amend clause 23 of the Licensing Conditions for Educational Activities.

In order to eliminate the problems of termination of an employment contract with a pedagogical employee under clause 3 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine, it would be advisable to enshrine in the Law of Ukraine 'On Education' a separate provision on termination of an employment contract with such an employee for breach of the obligations provided for in part two of Article 54 of this Law.

The current legislation of Ukraine does not provide for a separate ground for termination of an employment contract with a pedagogical employee for committing violence, ill-treatment of a child, discrimination on any grounds, humiliation of his or her honour and dignity. It seems appropriate to add a separate sentence to the eleventh paragraph of part three of Article 26 'Head of an educational institution' of the Law of Ukraine 'On Education', which reads as follows: 'If these authorities establish the fact of violence or ill-treatment of a child, they may terminate the employment contract with the employee'.

Key words: pedagogical employees, labour relations, individual labour relations, employment contract, employer, conclusion of an employment contract, termination of an employment contract, Ukrainian legislation.

Постановка проблеми. Педагогічні працівники є особливими суб'єктами трудових правовідносин, враховуючи специфіку їх професійної діяльності. Вони належать до кола осіб, які займаються насамперед педагогічною діяльністю, визначення якої закріплене у частині першій ст. 1 Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII [1]. Педагогічній діяльності в контексті педагогічних працівників властиві такі ознаки: 1) це інтелектуальна, творча діяльність; 2) здійснюється педагогічним працівником або самозайнятою особою; 3) сферами її здійснення є формальна та/неформальна освіта; 4) її метою є навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей.

Виокремлені ознаки педагогічної діяльності дозволяють стверджувати про її більш складний за змістом характер, що відрізняє її, зокрема, від освітньої діяльності, котра, як зазначається у п. 17 частини першої ст. 1 Закону України «Про освіту», спрямована тільки на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу. Поняття освітнього процесу закріплене у п. 16 час-

тини першої ст. 1 Закону України «Про освіту». Ідеться про систему науково-методичних і педагогічних заходів, метою яких є розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей. У частині першій ст. 52 Закону педагогічних працівників віднесено до учасників освітнього процесу.

Таким чином, розуміння педагогічного працівника як особи, котра займається педагогічною діяльністю, є неповним і не враховує норми Закону України «Про освіту» про освітню діяльність і освітній процес. Виходячи із зазначених норм, педагогічним працівником варто вважати учасника освітнього процесу, який здійснює педагогічну та освітню діяльність. Ці види діяльності здійснюються педагогічним працівником у межах індивідуальних трудових правовідносин, суб'єктом яких він стає на підставі укладеного трудового договору.

Укладення та припинення трудового договору з педагогічним працівником є регламентованими чинним законодавством процедурами, що являють собою певну сукупність дій роботодавця (у передбачених законом випадках і працівника). Дослідження теоретичних та практичних питань

правового регулювання укладення та припинення трудового договору з педагогічним працівником зумовлене необхідністю вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти правової регламентації укладення та припинення трудового договору з педагогічним працівником розглядаються у наукових працях Я.В. Сімутіної [2], О.М. Рим [3]. У науці трудового права серед останніх досліджень обраної проблематики варто виділити дисертацію О.В. Москаленко на тему «Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України», що була захищена ще 2002 року на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення [4].

Метою статті є аналіз особливостей укладення та припинення трудового договору з педагогічними працівниками на підставі оновленого трудового законодавства та законодавства у сфері освіти.

Виклад основного матеріалу. У доктрині трудового права підставами виникнення індивідуальних трудових правовідносин визнаються певні юридичні факти, передбачені трудовим законодавством. Ідеться про такий вид юридичних фактів, як дії, вагоме місце серед яких займає трудовий договір, що є найбільш поширеною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин і більшості колективних трудових правовідносин.

Вступаючи в трудові правовідносини, фізична особа набуває статусу найманого працівника на підставі укладеного трудового договору з роботодавцем. Індивідуальні трудові правовідносини з педагогічними працівниками виникають саме на підставі цього юридичного факту. Водночас у чинному Законі України «Про освіту» відсутня спеціальна норма про підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин педагогічного працівника із закладом освіти. Відповідні норми закріплені спеціальними законами як складовими законодавства України про освіту. Так, в абзаці другого частини другої ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-ІХ зазначається, що педагогічні працівники закладів освіти приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог цього Закону та законодавства про працю. Оскільки цією нормою не передбачається строк трудового договору, то очевидним є те, що трудовий договір з педагогічним працівником залежно від строку може бути як безстроковим, так і строковим.

Потрібно звернути увагу на те, що Рішенням Конституційного Суду України від 7 лютого 2023 року № 1-р/2023 [3] було визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним) абзац третій частини другої ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», яким передбачається укладення тільки строкового трудового договору від одного до трьох років з педагогічними працівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку і отримують пенсію за віком. Визнання цієї норми неконституційною дозволило укладати безстрокові трудові договори з такою категорією педагогічних працівників і зняло обмеження в реалізації ними права на працю.

У Рішенні Конституційного Суду України від 7 лютого 2023 року № 1-р/2023 зазначається, що педагог, який раніше мав право на укладення безстрокового трудового договору та користувався таким правом протягом певного періоду, не може бути позбавлений цього права лише з огляду на досягнення ним пенсійного віку та факту отримання пенсії, адже Конституція України не пов'язує право на працю та свободу укладення трудового договору з досягненням певного віку, отриманням пенсії чи роботою в установах певної форми власності.

Педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсій-

ного віку та отримують пенсію за віком, з якими було укладено строкові трудові договори відповідно до абзацу третьої частини другої ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», були переведені на роботу на умовах безстрокового трудового договору.

Для окремих категорій працівників підставою виникнення трудових правовідносин є складний склад юридичних фактів, коли укладенню трудового договору передують інші юридичні факти. На відміну від педагогічних працівників індивідуальні трудові правовідносини з керівником закладу повної загальної середньої освіти виникають на підставі складного юридичного складу. Укладенню трудового договору з керівником передують проведення конкурсного відбору. Вимоги до керівника закладу закріплені в частині першій ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту», однією з яких є конкурсний відбір та визнання переможцем конкурсу. Обрання на посаду за результатами конкурсу передбачено частиною першою ст. 39 Закону для керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти.

Варто звернути увагу на те, що частиною одинадцятою ст. 39 Закону з переможцем конкурсу передбачено укладання строкового трудового договору. В абзаці першому частини дванадцятої цієї статті закріплена норма про те, що трудовий договір укладається на шість років, а після закінчення цього строку трудові відносини припиняються і не можуть бути продовжені на невизначений строк. Абзацом другим передбачено укладення трудового договору строком на два роки з особою, яка вперше призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти.

На нашу думку, зазначені норми не узгоджуються з нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [4] про строковий трудовий договір. Зокрема, пунктом 2 частини першої ст. 23 передбачено укладення трудового договору на визначений строк, встановлений за погодженням сторін. Натомість у ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» закріплені імперативні норми щодо строку трудового договору з керівником закладу середньої загальної освіти.

За загальним правилом строковий трудовий договір може бути трансформований у безстроковий, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Проте, як відзначалося вище, для керівника закладу загальної середньої освіти такої можливості не існує, враховуючи положення другого речення абзацу першого частини дванадцятої ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Вочевидь у цьому випадку варто було передбачити укладання з керівником закладу загальної середньої освіти не строкового трудового договору, а контракту відповідно до частини третьої ст. 21 КЗпП України, оскільки із наведених вище норм Закону України «Про повну загальну середню освіту» випливають саме характерні ознаки контракту, що відрізняють його від трудового договору.

Таким чином, Законом України «Про освіту» передбачено укладення строкового трудового договору (контракту) тільки з керівником закладу освіти, а Законом України «Про повну загальну середню освіту» – укладення з керівником закладу загальної середньої освіти строкового трудового договору.

У зв'язку з цим потрібно звернути увагу на певні неузгодженості між другим реченням абзацу першого частини дванадцятої ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» і абзацом третім частини другої ст. 25 Закону України «Про освіту», відповідно до якого «засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) укладає строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти» [1]. Отже, ст. 25 Закону України «Про освіту», на відміну від ст. 39 Закону Укра-

їни «Про повну загальну середню освіту», передбачається, крім укладення строкового трудового договору, ще укладення контракту з керівником закладу освіти, яким є й керівник закладу загальної середньої освіти. Видається доцільним доповнити частини одинадцяту і дванадцяту ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» після слів «строковий трудовий договір» і «трудо-вий договір» словом «контракт» у дужках, як це передбачене ст. 25 Закону України «Про освіту».

Виникає також запитання щодо відповідності норм ст. 25 Закону України «Про освіту» і ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» частині другій ст. 23 КЗпП України, якою передбачаються правові підстави укладення строкового трудового договору.

Що стосується усіх решта педагогічних працівників, то відповідно до абзацу четвертого частини третьої ст. 26 Закону України «Про освіту» керівник закладу освіти в межах наданих йому повноважень «призначає на посаду та звільняє з посади працівників, визначає їх функціональні обов'язки». Абзацом п'ятим частини третьої ст. 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачається, що «керівник закладу загальної середньої освіти має право призначати на посаду, переводити на іншу посаду та звільняти з посади працівників закладу освіти, визначати їх функціональні обов'язки...».

З педагогічними працівниками укладається трудовий договір на невизначений строк, оскільки вони виконують свої функціональні обов'язки на постійній основі в умовах безперервного навчально-виховного процесу. За наявності обставин, передбачених частиною другою ст. 23 КЗпП України, з ними може бути укладений строковий трудовий договір.

Крім того, в особливий період потрібно враховувати норми щодо укладення строкового трудового договору, закріплені в абзаці другому частини другої ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [8], згідно з яким «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися з іншої місцевості, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника».

Потрібно також звернути увагу на те, що Законом України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, на відміну від раніше чинного Закону України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-XI, не передбачене укладення контракту з педагогічними працівниками. Загалом контрактна форма трудового договору не передбачена й проектом Трудового кодексу України [9], що є спірним, оскільки для окремих категорій працівників, враховуючи специфіку їх професійної діяльності, умови праці та інші фактори, укладення контракту було б доцільним.

Ще одне запитання виникає щодо певної неузгодженості між нормами зазначених вище законів і підзаконних нормативно-правових актів щодо інших підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, крім трудового договору, з педагогічними працівниками. Як уже відзначалося, педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти приймають на роботу за трудовими договорами, що передбачено абзацом другим частини другої ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту». Водночас абзацом першим п. 23 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365), передбачено, що «всі особи,

залучені здобувачем ліцензії (ліцензіатом) до провадження освітньої діяльності, діють за відповідними трудовими договорами (угодами)» [10]. Це одна з умов отримання ліцензії на освітню діяльність. Проте ані в Законі України «Про освіту», ані в Законі України «Про повну загальну середню освіту» угоди не згадуються. Вочевидь ідеться про угоди цивільно-правового характеру, які мають іншу галузеву належність.

У першому реченні абзацу другого п. 23 зазначається, що «здобувач ліцензії (ліцензіат) забезпечує наявність трудових договорів (контрактів) у письмовій формі з усіма керівниками, педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками» [10]. Ця норма не узгоджується з положеннями законів України «Про освіту» і «Про повну загальну середню освіту» в частині укладення контракту з педагогічними працівниками.

Таким чином, необхідно внести зміни до п. 23 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, виключивши з нього положення про укладення угод і контрактів з педагогічними працівниками.

Закріплена норма в першому реченні абзацу другого п. 23 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності встановлює як одну з умов освітньої діяльності укладення трудових договорів (контрактів) з педагогічними працівниками в письмовій формі.

Форма трудового договору передбачена ст. 24 КЗпП України, в частині першій якої зазначається про випадки обов'язкового додержання письмової форми. Закріплений у цій частині перелік не є вичерпним, оскільки у п. 7 йдеться про інші випадки, передбачені законодавством України. Укладання трудових договорів у письмовій формі з педагогічними працівниками підпадає під п. 7 частини першої ст. 24 КЗпП України.

Трудовий договір з педагогічним працівником може бути припинено за підставами, передбаченими законом, і у порядку, встановленому законодавством.

Здійснення педагогічним працівником педагогічної діяльності пов'язане з виконанням ним функцій виховання та розвитку особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей, а також накладенням на нього низки обов'язків у цій царині, закріплених у частині другій ст. 54 Закону України «Про освіту», зокрема: дотримуватися педагогічної етики; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності; працелюбства; формувати у здобувачів освіти усвідомлення необхідності дотримуватися Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України; виховувати у здобувачів освіти повагу до державної мови та державних символів України, національних, історичних, культурних цінностей України, дбайливе ставлення до історико-культурного надбання України та навколишнього природного середовища; захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати вживанню ними та іншими особами на території закладів освіти алкогольних напоїв, наркотичних засобів, іншим шкідливим звичкам; додержуватися установчих документів та правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, виконувати свої посадові обов'язки та ін.

У літературі слушно звертається увага на проблемні питання припинення трудового договору з педагогом за антидержавницької дії та висловлювання [3]. Як відзначає О.М. Рим, «...керівник закладу освіти, за умови достатньої кількості переконливих доказів на підтвердження антидержавницьких дій чи висловлювань педагога, може звільнити такого за пунктом 3 статті 41 КЗпП України як

за вчинення аморального проступку, що є несумісним із виховною діяльністю».

Потрібно відзначити, що розірвання трудового договору з педагогічним працівником за п. 3 ст. 41 КЗпП України є досить проблемним, насамперед, через те, що аморальний проступок є оціночною категорією. Через це у судовій практиці неодноразово виникала необхідність оцінювання певних протиправних дій саме як аморального проступку. На нашу думку, задля усунення таких проблем доцільно було б закріпити в Законі України «Про освіту» окрему норму про розірвання трудового договору з педагогічним працівником за порушення обов'язків, передбачених частиною другою ст. 54 цього Закону. Така підстава підпадала б під дію п. 9 частини першої ст. 36 КЗпП України – «9) підстави, передбачені іншими законами».

Потрібно звернути увагу ще на одну підставу розірвання трудового договору з педагогічним працівником. У разі вчинення мобінгу є окрема підстава розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця, закріплена у п. 12 частини першої ст. 40 КЗпП України – «12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили».

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу» від 18 грудня 2018 року № 2657-VIII [12] було визначено поняття булінгу (цькування) учасника освітнього процесу, відповідні доповнення внесено до Закону України «Про освіту». Норми про адміністративну відповідальність за це діяння включені до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Проте, на відміну від мобінгу (цькування), у чинному законодавстві відсутня окрема підстава, за якою можна було б розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця за вчинення педагогічним працівником булінгу (цькування).

Водночас потрібно враховувати, що Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорсткого поводження з дітьми» від 06 червня 2024 року № 3792-IX [12] норму про визначення поняття булінгу (цькування) було виключено з частини першої ст. 1 Закону України «Про освіту». Відповідною нормою було доповнено ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства».

Законом України від 06 червня 2024 року № 3792-IX частину першу ст. 6 «Засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності» Закону України «Про освіту» було доповнено після абзацу двадцять п'ятого новим абзацом такого змісту: «унеможливлення насильства, жорсткого поводження з дитиною, її дискримінації за будь-якими ознаками, приниження її честі та гідності». Цим Законом було виключено слова «булінгу (цькування)» зі статті 54 Закону України «Про освіту», в яких закріплені права та обов'язки педагогічних працівників. Замість булінгу (цькування) в цій статті йдеться про насильство або жорстоке поводження з дитиною.

Чинним законодавством України не передбачено окремої підстави розірвання трудового договору з педагогічним працівником за вчинення насильства, жорсткого поводження з дитиною, її дискримінацію та будь-якими ознаками, приниження її честі та гідності. Хоча, як уже відзначалося, у частині першій ст. 6 Закону України «Про освіту» ці положення визнані одними із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності.

Оскільки йдеться про вчинення зазначених дій учасниками освітнього процесу, то доцільно було б доповнити абзац одинадцятий частини третьої ст. 26 «Керівник закладу освіти» Закон України «Про освіту» окремим реченням такого змісту: «У разі встановлення цими органами факту насильства або жорсткого поводження з дитиною може розірвати трудовий договір з працівником».

Висновки. Педагогічним працівником варто вважати учасника освітнього процесу, який здійснює педагогічну та освітню діяльність. Ця діяльність здійснюється педагогічним працівником у межах індивідуальних трудових правовідносин, суб'єктом яких він стає на підставі укладеного трудового договору.

У Законі України «Про освіту» відсутня спеціальна норма про підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин педагогічного працівника із закладом освіти. Відповідні норми закріплені спеціальними законами як складовими законодавства України про освіту. Так, в абзаці другому частини другої ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX зазначається, що педагогічні працівники закладів освіти приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог цього Закону та законодавства про працю. Оскільки цією нормою не передбачається строк трудового договору, то очевидним є те, що трудовий договір з педагогічним працівником залежно від строку може бути як безстроковим, так і строковим.

Видається необхідним усунути суперечність між нормами законів України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» і підзаконним нормативно-правовим актом, а саме Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності, в п. 23 яких зазначається про трудові договори (угоди), виключивши з цього пункту слово «(угоди)». Варто також конкретизувати формулювання зазначеного пункту в частині укладення контракту з педагогічними працівниками, виключивши їх з положення п. 23 про «наявність трудових договорів (контрактів)... з усіма керівниками, педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками», окремо зазначивши про наявність трудових договорів з педагогічними працівниками. Як уже відзначалося, законами України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту» не передбачено укладення контрактів з педагогічними працівниками.

На практиці потрібно дотримуватися припису п. 23 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності щодо укладення трудових договорів, у тому числі з педагогічними працівниками, в письмовій формі як однієї з умов ліцензування. Водночас відсутність затвердженої уніфікованої письмової форми трудового договору певною мірою заважає її дотриманню.

Розірвання трудового договору з педагогічним працівником за п. 3 ст. 41 КЗпП України є досить проблемним, насамперед, через те, що аморальний проступок є оціночною категорією. Через це у судовій практиці неодноразово виникала необхідність оцінювання певних протиправних дій саме як аморального проступку.

Задля усунення проблем розірвання трудового договору з педагогічним працівником за п. 3 ст. 41 КЗпП України доцільно було б закріпити в Законі України «Про освіту» окрему норму про розірвання трудового договору з таким працівником за порушення обов'язків, передбачених частиною другою ст. 54 цього Закону.

Чинним законодавством України не передбачено окремої підстави розірвання трудового договору з педагогічним працівником за вчинення насильства, жорсткого поводження з дитиною, її дискримінацію за будь-якими ознаками, приниження її честі та гідності. Видається доцільним доповнити абзац одинадцятий частини третьої ст. 26 «Керівник закладу освіти» Закон України «Про освіту» окремим реченням такого змісту: «У разі встановлення цими органами факту насильства або жорсткого поводження з дитиною може розірвати трудовий договір з працівником».

Такі підстави підпадали б під дію п. 9 частини першої ст. 36 КЗпП України – «9) підстави, передбачені іншими законами».

ЛІТЕРАТУРА

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №38-39. Ст. 380.
2. Сімутіна Я. Укладення строкових трудових договорів з педагогічними працівниками пенсійного віку: диференціація чи дискримінація? *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 73-79.
3. Рим О.М. Щодо проблеми припинення трудових відносин з педагогами за антидержавницькі дії та висловлювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №1. С. 200-206.
4. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2002. 18 с.
5. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 7 лютого 2023 року № 1-п/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#n50>
7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
9. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
10. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text>
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу: Закон України від 18 грудня 2018 року № 2657-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>
12. Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорсткого поводження з дітьми: Закон України від 06 червня 2024 року № 3792-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2024. № 40. Ст. 253.