



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 8

Вересень 2026 р.

**ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ
ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ) КЕРІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У 2026 РОЦІ:
ДИРЕКТОРИ ШКІЛ ТА ДИТЯЧИХ САДКІВ**

У 2026 році масово завершується строк дії строкових трудових договорів, укладених із керівниками закладів загальної середньої освіти. У більшості шкіл це 6-річні договори, укладені у 2020 році на виконання перехідних положень Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX (далі - Закон № 463).

У закладах дошкільної освіти ситуація регулюється новим Законом України «Про дошкільну освіту» від 06.06.2024 № 3788-IX (далі - Закон № 3788), який набув чинності з 01.01.2025 і вперше врегулював конкурсний порядок призначення керівників.

Цей бюлетень зводить в один документ спільні та відмінні правила для обох категорій керівників, щоб допомогти їм зорієнтуватися та захистити свої трудові права.

1. Директори закладів загальної середньої освіти.

Нормативна основа: ст. 39 Закону № 463.

Керівник обирається за конкурсом і, за результатами конкурсу, з ним укладається **строковий** трудовий договір на **6 років** або на **2 роки** - при першому призначенні (з можливістю продовження ще на 4 роки без конкурсу за умови належного виконання обов'язків).

Керівник звільняється у зв'язку із закінченням строку договору (п. 2 ст. 36 КЗпП) **незалежно від результатів участі в новому конкурсі** - перемога в конкурсі не продовжує чинний договір автоматично, з переможцем укладається новий договір.

Продовжувати строковий договір директора **на невизначений строк заборонено** (ч. 12 ст. 39 Закону № 463).

Особливий порядок у воєнний стан. Засновник має два варіанти на власний розсуд:

Провести конкурс у загальному порядку (це право, а не обов'язок - закон не забороняє конкурси й під час війни, якщо дозволяє безпекова ситуація);

Продовжити чинний договір **без конкурсу** на підставі п. 2-1 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 463 (додано Законом № 2315-IX від 19.06.2022) - **не більше ніж на 6 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Практика в громадах неоднорідна: десь конкурси проводять регулярно (Вінницька, Одеська, Полтавська, Тернопільська обл., Чернігів - навіть під обстрілами), десь не проводять від початку повномасштабного вторгнення (Київ, Запорізька, Сумська, Хмельницька обл.).

Освітній омбудсмен закликає відновлювати відкриті конкурси там, де дозволяє безпека.

2. Директори закладів дошкільної освіти.

Нормативна основа: ст. 24 Закону № 3788; Типове положення про конкурс на посаду керівника ЗДО, затверджене наказом МОН від 06.01.2025 № 9.

Засновник призначає переможця конкурсу та укладає з ним договір (контракт) на **6 років**; при першому призначенні - на **2 роки**, з можливістю продовження ще на **4 роки без конкурсу**.

Продовження договору на невизначений строк не допускається.

Наказ МОН № 9 **не поширюється** на керівників ЗДО, з якими до набрання ним чинності вже укладено **безстрокові** трудові договори - для них конкурс не є обов'язковим.

Якщо керівник на момент набуття чинності наказом № 9 уже працював на умовах **строкового** договору, після закінчення його строку засновник, за загальним правилом, має оголосити конкурс.

Особливий порядок у воєнний стан. На підставі ч. 5 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII (далі - Закон № 389), засновник має право призначити керівника комунального закладу **без конкурсного відбору** - за поданою заявою, особовою карткою та документами, що підтверджують громадянство, освіту й досвід роботи.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але **не пізніше ніж через 6 місяців**, на такі посади має бути оголошено конкурс.

Гранично особа, призначена без конкурсу, може перебувати на посаді **не більше 12 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану (ч. 7 ст. 10 Закону № 389).

Рішення - оголошувати конкурс чи призначити керівника без нього - ухвалює засновник самостійно.

3. Порядок дій керівника ЗЗСО, ЗДО, строк договору якого закінчується.

З'ясуйте офіційну дату закінчення строку договору - вона зазначена в самому договорі й наказі про призначення.

Зверніться до засновника (відповідного відділу/управління освіти) із запитом щодо подальших намірів: проведення конкурсу чи продовження договору без конкурсу.

Вимагайте письмового оформлення рішення засновника - розпорядження, рішення сесії ради чи наказу - незалежно від обраного шляху. Усні домовленості юридичної сили не мають і не захищають у разі спору.

Якщо ухвалено рішення про звільнення у зв'язку із закінченням строку договору - **вимагайте дотримання порядку звільнення**: видання наказу, повний розрахунок (ст. 116 КЗпП), видачу трудової книжки (за наявності) або відомостей з реєстру застрахованих осіб, довідки про доходи.

У разі відмови засновника надати письмове рішення, порушення строків розрахунку чи інших порушень — **звертайтеся до Держпраці, Служби освітнього омбудсмена та/або до суду.**

Профспілка працівників освіти і науки України надає безоплатну правову допомогу й представництво своїм членам у таких справах.

Відпустка та виплати при звільненні

Керівник, договір якого закінчується, має право на **невикористану щорічну відпустку з наступним звільненням** - за власним бажанням (ст. 3 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР).

Якщо тривалість відпустки виходить за межі строку договору, **дія договору продовжується до закінчення відпустки**, а датою звільнення вважається останній день відпустки.

Якщо керівник не бажає використовувати відпустку перед звільненням, йому виплачується **грошова компенсація** за всі невикористані дні щорічної (та додаткової - за наявності) відпустки. Для працівників зі стажем від 10 місяців компенсація виплачується з розрахунку повної тривалості відпустки (ст. 24 Закону № 504).

Допомога на оздоровлення (у розмірі місячного посадового окладу) виплачується педагогічним працівникам лише при **фактичному наданні** щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту», постанова КМУ № 78 від 31.01.2001). Якщо керівник звільняється без виходу у відпустку - підстав для цієї виплати немає.

4. Чи залишається керівник педагогом у закладі освіти.

У разі закінчення строку договору керівник звільняється з посади, і його трудові відносини із закладом **припиняються повністю**, включно з викладацькою діяльністю (за сумісництвом), яку він міг вести як директор (відповідно до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН від 15.04.1993 № 102). Верховний Суд підтверджує: викладацька робота особи на посаді керівника й окрема штатна посада «вчитель»/«вихователь» - це не тотожні поняття.

Якщо в закладі є вакантна педагогічна посада, колишній керівник може бути прийнятий на неї на загальних підставах - через **окреме працевлаштування**, а не автоматично.

Профспілка працівників освіти і науки України послідовно виступає за прозорість кадрових процедур в освіті та проти будь-якого звуження трудових прав педагогічних і керівних працівників. **Усі процедурні й компенсаційні права керівника мають бути дотримані в повному обсязі** незалежно від обраного засновником шляху - конкурс чи продовження трудових відносин без конкурсу.

Джерела

- Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX
- Закон України «Про дошкільну освіту» від 06.06.2024 № 3788-IX
- Кодекс законів про працю України
- Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР
- Закон України «Про освіту»
- Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII
- Типове положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти, затверджене наказом МОН від 06.01.2025 № 9
- Роз'яснення Служби освітнього омбудсмена

Бюлетень має інформаційний характер і не замінює індивідуальної правової консультації. Матеріал підготовлено станом на серпень 2026 року на основі відкритих джерел та із використанням законів, які є чинними на дату складання інформаційного бюлетеню.

*Підготувала юрисконсульт Одеської ОО ППОНУ Ксенія ЗАБОРСЬКА
067-654-42-38*