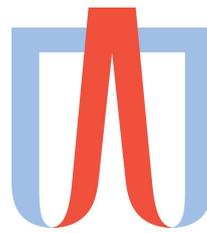




ОСВІТНІЙ  
ОМБУДСМЕН  
УКРАЇНИ



УКРАЇНЬКА  
ГЕЛЬСІНЬСКА  
СПІЛКА З ПРАВ  
ЛЮДИНИ

## **АНАЛІТИЧНА ЗАПИСКА**

**Проблематика  
запровадження безпекових вимог та обмежень  
до осіб, які працюють у закладах освіти**

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ .....	3
ВСТУП.....	4
РЕЗЮМЕ.....	5
I. ПРАВОВІ ВИМОГИ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО БЕЗПЕКИ.....	8
1.1. Коло осіб, на яких поширюються нові вимоги та обмеження .....	8
1.2. Вимоги та обмеження для працівників закладів освіти.....	9
1.3. Вимоги та обмеження до керівників закладів освіти.....	13
1.4. Співвідношення вимог до педагогічних працівників та керівників закладів освіти.....	18
1.5. Неузгодженість законодавства у частині обмежень для роботи у закладі освіти.....	19
II. ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД.....	22
2.1. Доступ до роботи у сфері освіти: зарубіжні моделі.....	22
2.2. Перевірка доступу до професії: зарубіжні інструменти .....	28
III. КОНТЕКСТ ВИМОГ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО БЕЗПЕКИ У ПЛОЩИНІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	37
IV. РИЗИКИ ПОРУШЕНЬ ПРАВ ТА ВПЛИВУ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО БЕЗПЕКИ.....	44
V. ВИСНОВКИ.....	47
VI. ПРОПОЗИЦІЇ .....	51
6.1. Пропозиції змін до законів.....	51
6.2.Пропозиції органам центральної влади та органам місцевого самоврядування .....	52
Авторський колектив та подяки.....	54
Додатки.....	55

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення;

ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти;

ЗВО – заклад вищої освіти;

ЗДО – заклад дошкільної освіти;

ЗФПО – заклад фахової передвищої освіти;

ДСА – Державна судова адміністрація України;

КМУ – Кабінет Міністрів України;

МВС – Міністерство внутрішніх справ України;

МОН – Міністерство освіти і науки України;

ІАС – інформаційно-аналітична система “Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості”;

ЄРЗСН – Єдиний реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи, складова частина Єдиного реєстру засуджених та осіб, узятих під варту;

ЄС – Європейський Союз.

## ВСТУП

Ухвалені зміни до статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>1</sup>, частини третьої статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>2</sup> та частина третя статті 25 [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>3</sup> встановлюють нові вимоги щодо допуску до роботи у закладі освіти, а саме: закріплюють правові обмеження, відповідно до яких певні категорії осіб не можуть працювати в закладі освіти або бути залученими до участі в освітньому процесі. У зв’язку з цим виникає потреба комплексно дослідити вплив відповідних норм на сферу працевлаштування та організації трудових відносин у закладах освіти. Зокрема зумовлюється необхідність переглянути механізми добору та перевірки персоналу, а також визначити процедури реагування з боку керівників закладів освіти у разі виявлення/виникнення обставин, що унеможливають роботу в закладі освіти та виключають працевлаштування особи. Вкрай важливо забезпечити умови для практичної реалізації норм, визначених вищезгаданими законами.

У межах цього аналізу охарактеризовано зміст запроваджених вимог та обмежень і визначено основні проблеми, пов’язані з їхнім практичним застосуванням. Також вивчено зарубіжний досвід регламентації умов допуску до професії вчителя та практику застосування обмежень щодо роботи з дітьми, що дає можливість визначити оптимальні моделі імплементації таких норм в український контекст.

Окремо здійснено аналіз ризиків, пов’язаних із відсутністю певних положень у чинному законодавстві, що може призвести до проблем у практичній реалізації новацій.

За результатами проведеного дослідження сформульовано висновки щодо виявлених прогалин у законодавстві та можливих шляхів їхнього усунення й надано відповідні пропозиції органам влади.

Водночас проблематика збору та обробки персональних даних щодо працівників та інших осіб у контексті застосування вимог законів у межах цього аналізу не опрацьовувалася і має бути предметом окремого дослідження. Додаткового вивчення також потребує застосування відповідних обмежень до осіб, які не перебувають у трудових відносинах із закладом освіти, оскільки ця категорія не охоплювалася проведеним аналізом.

---

<sup>1</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>2</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>3</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

## РЕЗЮМЕ

Для підвищення рівня безпеки дітей Україна запроваджує нову систему перевірки та підтвердження відповідності осіб, які працюють або претендують на роботу в закладах освіти. Нові вимоги, передбачені Законами України “Про освіту”, “Про дошкільну освіту” та “Про повну загальну середню освіту”, встановлюють широкий перелік підстав, що обмежують допуск до роботи у закладах освіти осіб, чия поведінка та дії сьогодні або в минулому створюють ризики для здобувачів освіти.

Попри нормативне закріплення цих обмежень, існує ризик декларативності таких положень та порушення прав, якщо не звернемо увагу на наступні проблеми:

**1. Неузгодженість законодавства, що може зумовити його довільне трактування.** Закони, що регулюють різні рівні освіти, не формують єдиної та узгодженої системи вимог до осіб, які можуть бути допущені до роботи в закладах освіти або призначені на керівні посади. Саме тому існує ризик, що при ухваленні кадрових рішень окремі загальні вимоги, встановлені Законом України “Про освіту” можуть бути упущені або застосовані фрагментарно, що зумовлює виникнення колізій і практичних труднощів.

**2. Відсутність чітко визначеного механізму для перевірки того, чи може особа бути допущена до роботи у закладі освіти чи участі в освітньому процесі.**

Наразі заклади освіти фактично позбавлені можливості перевірити відповідність кандидатів вимогам законодавства самостійно та можуть покладатися лише на документи, які особа подає з власної добровільної ініціативи. Перелік таких документів для працівників закладів освіти, кандидатів на посаду чи інших осіб, які залучаються до участі в освітньому процесі, законодавство чітко не окреслює. Це створює істотні практичні ризики, оскільки приймання та опрацювання таких документів будуть здійснювати особи, які не зобов'язані мати спеціальну юридичну освіту і, відповідно, можуть не знати, яким саме документом має підтверджуватися відсутність того чи іншого законодавчого обмеження. Навіть поширений у практиці для таких цілей витяг з ІАС МВС (так званий “витяг з ІАС про несудимість”) буває двох видів, кожен з яких містить різний обсяг відомостей. Ба більше, такий витяг не відображає інформацію про адміністративні стягнення, хоча їх наявність за визначені правопорушення також може бути підставою для обмеження роботи в закладах освіти, зокрема у ЗЗСО. Тому вкрай важливо окреслити примірний перелік документів, що підтверджують відповідність особи встановленим вимогам та надати методичні роз'яснення щодо порядку і меж перевірки особи членам конкурсних комісій та керівникам закладів освіти.

**3. Відсутність перехідного періоду, протягом якого нинішні працівники закладів освіти мають підтвердити відсутність обмежень для роботи в закладі освіти, а також відсутність правових підстав для припинення трудових відносин із тими, хто не відповідає встановленим критеріям.** Оскільки у цій ситуації законодавцем не визначено перехідного періоду, як це зазвичай робиться під час подібних новацій, то формально це означає, що:

- особи, які не відповідають новим вимогам, втрачають право працювати в закладі освіти з дня набрання чинності відповідною нормою;
- у роботодавця фактично виникає обов'язок негайно припинити трудові відносини з такими працівниками.

Однак правової підстави для такого рішення законодавство не містить, що створює суттєві ризики для керівників закладів освіти, органів управління освітою та працівників: звільнення без визначеної законом підстави може бути визнано незаконним у судовому порядку, водночас незвільнення працівника, який не відповідає вимогам, може тлумачитися як порушення закону.

**4. Відсутність положень щодо періодичності підтвердження працівниками закладів освіти відповідності вимогам для роботи та відсутність спеціального механізму реагування у випадках, коли працівник відповідав їм на момент набрання нормою чинності, але згодом втратив таку відповідність.** Вказані прогалини не дозволяють оперативно реагувати на зміни у статусі працівників та припиняти з ними трудові відносини у разі потреби, адже роботодавець не має доступу до відповідних державних реєстрів та не володіє офіційною інформацією про те, що у працівника з'явилися обмеження щодо роботи у закладі освіти. Окремої уваги потребує питання щодо повноважень роботодавця вимагати від працівника надати таке підтвердження додатково у визначених випадках.

**5. Відсутність єдиного сервісу чи реєстру, за допомогою якого можна оперативно отримати підтвердження щодо відсутності визначених обмежень.** Порівняно з державами-членами ЄС, українська система поки що не має розвиненої технічної інфраструктури, яка забезпечувала б повноцінну, оперативну та автоматизовану спеціальну перевірку (vetting) працівників, що працюють із дітьми. В Україні немає окремого реєстру осіб, яким встановлено обмеження на роботу з дітьми, як і немає єдиного національного сервісу для комплексної перевірки кандидатів. І хоча значна частина такої інформації вже акумулюється у державних інформаційних системах та реєстрах (інформація про судимість – в ІАС, про частину правопорушень проти статевої свободи та недоторканості – в ЄРЗСН, про адміністративні правопорушення – в інформаційних системах поліції), водночас ці дані розпорошені та їх неможливо отримати в одному місці. Тому важливо забезпечити створення контрольованого,

захищеного та законного механізму доступу до інформації, який дозволить закладам освіти отримувати повні відомості у межах закону. Однак це рішення потребує технічного опрацювання і запровадження на рівні законодавства.

На початковому етапі впровадження механізму перевірки відсутності обмежень для роботи в закладах освіти особливу увагу варто зосередити на розв'язанні перших чотирьох проблем, оскільки саме вони створюють найбільші правові та управлінські виклики.

Зауважимо, що для комплексної роботи системи, де кандидат на посаду чи працівник подає необхідні документи, керівник отримує легальний механізм реагування, а держава – єдиний, чітко визначений порядок застосування нових обмежень, необхідні додаткові зміни до законодавства та паралельна розробка методичних рекомендацій для членів конкурсних комісій, керівників закладів освіти щодо того, як саме організувати перевірки відсутності обмежень, як оцінювати подані документи, як діяти у суперечливих випадках та як фіксувати результати. Без таких інструкцій виконання закону може призвести до різночитань, системних юридичних помилок та судових позовів.

Запровадження оновлених вимог щодо допуску працівників до роботи у закладах освіти є важливим кроком у підвищенні рівня безпеки дітей та повнолітніх здобувачів освіти, однак нинішній стан нормативного регулювання не дозволяє реалізувати ці положення у правовий та передбачуваний спосіб. Для забезпечення ефективного й коректного застосування нових норм необхідно усунути законодавчі прогалини, налагодити та забезпечити роботу відповідних реєстрів, визначити чіткі процедури перевірки та надати керівникам закладів освіти легальні механізми реагування. Лише за умови комплексного та узгодженого підходу нові обмеження стануть реальним інструментом, що гарантуватиме безпеку дітей та правову визначеність для всіх учасників освітнього процесу. Адже самі по собі оновлені законодавчі вимоги без відповідного механізму їхньої реалізації не здатні забезпечити належний рівень захисту дітей та здобувачів освіти, проте можуть і повинні стати фундаментом ефективної та дієвої системи безпеки – за умови їхнього правового технічного, інформаційного та процедурного супроводу. Наше завдання – допомогти цьому процесу і згуртувати довкола нього людей, для яких безпека освітнього середовища така ж важлива, як і для нас. В останньому розділі аналітичної записки “Проблематика запровадження безпекових вимог та обмежень до осіб, які працюють у закладах освіти” надаємо докладні пропозиції Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України, Міністерству освіти і науки України, органам місцевого самоврядування.

# І. ПРАВОВІ ВИМОГИ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО БЕЗПЕКИ

## 1.1. Коло осіб, на яких поширюються нові вимоги та обмеження

Зміни, запроваджені Законами України [“Про освіту”](#)<sup>4</sup>, [“Про дошкільну освіту”](#)<sup>5</sup> та [“Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>6</sup>, істотно розширюють коло осіб, на яких поширюються норми про обмеження роботи в закладі освіти або участі в освітньому процесі. Дія цих норм не обмежується виключно працівниками, а потенційно охоплює всі категорії осіб, які так чи інакше можуть бути залученими до освітнього процесу.

Передусім ці норми стосуватимуться всіх **працівників закладу освіти**, як **педагогічних** (керівників, заступників керівників, вчителів, асистентів вчителя, вихователів, психологів, соціальних педагогів та ін.), так і **непедагогічних** (бібліотекарів, медичного персоналу, технічних працівників, працівників харчоблоку та ін.).

Дія норми поширюється і на тих осіб, хто лише претендує на працевлаштування до закладу освіти, тобто **потенційних працівників**, які подають документи, проходять стажування чи процедури конкурсного відбору.

Зміни у законодавстві поширюються також на **осіб, які не перебувають у трудових відносинах** із закладом освіти, але можуть брати участь в освітньому процесі. Йдеться, зокрема, про осіб, залучених до освітньої діяльності в межах цивільно-правових договорів, грантових проектів, благодійних чи громадських ініціатив, державно-громадських партнерств тощо.

Спільною ознакою всіх цих категорій є те, що їхня діяльність у закладах освіти здебільшого має нерегулярний або ситуативний характер, проте потребує безпосереднього контакту із здобувачами освіти та доступу до освітнього середовища. Застосування відповідних обмежень до осіб, які не перебувають у трудових відносинах із закладом освіти, потребує додаткового вивчення, оскільки ця категорія не охоплювалася проведеним аналізом.

Сфера застосування обмежень охоплює також співробітників, які забезпечують фізичну безпеку закладу, тобто поширюється на осіб, залучених до охорони, зокрема ЗЗСО – співробітників поліції охорони та працівників приватних охоронних структур. Це, своєю чергою, значно розширює вимоги до осіб, які можуть бути залучені до здійснення охоронної діяльності, доповнюючи вже чинні обмеження, встановлені спеціальним законодавством. З огляду на це,

---

<sup>4</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>5</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

<sup>6</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

заклади освіти та органи управління освітою мають забезпечити відображення нових вимог у договорах із муніципальними й приватними охоронними структурами, зокрема включити умови щодо перевірки охоронного персоналу та зобов'язання не допускати до роботи осіб, на яких поширюються відповідні обмеження.

Зокрема, стаття 11 [Закону України “Про охоронну діяльність”](#)<sup>7</sup> визначає перелік базових вимог до персоналу охорони. Відповідно до цієї норми, охоронцями можуть бути лише дієздатні громадяни України, які досягли 18-річного віку, пройшли професійне навчання, уклали трудовий договір із суб'єктом охоронної діяльності та подали документи, що підтверджують відсутність психічних захворювань, залежностей, непогашеної чи незнятої судимості за умисні злочини, відсутність обмежень, встановлених судом, або протипоказань за станом здоров'я.

Тобто, нові вимоги вводять додаткову групу обмежень до вже існуючої системи вимог до працівників охорони та формують більш суворі умови доступу до охоронної діяльності у ЗЗСО.

Отже, оновлене законодавство охоплює не лише працівників закладу освіти, а й широке коло інших осіб, які можуть бути залучені до освітнього процесу. У підсумку застосування цих норм вимагатиме напрацювання нових адміністративних процедур, уніфікації механізмів контролю й додаткових управлінських рішень на рівні держави та закладів освіти.

## **1.2. Вимоги та обмеження для працівників закладів освіти**

Законодавство України у виняткових випадках може встановлювати спеціальні вимоги до особи, яка претендує на роботу в окремих сферах. Ці вимоги не пов'язані з професійною кваліфікацією, а визначають правові чи інші умови допуску до роботи або встановлюють прямі заборони на працевлаштування. Освітня сфера належить до тих галузей, де подібні правила вже законодавчо закріплені, оскільки діяльність педагогічних працівників та інших осіб, залучених до освітнього процесу, пов'язана з підвищеною відповідальністю, високими стандартами професійної етики та доброчесності, а також необхідністю забезпечення безпеки дітей. Саме тому законодавець визначає окремі вимоги до осіб, які працюють або можуть бути залучені до роботи в закладах освіти, додатково до їхньої професійної підготовки та кваліфікаційних характеристик.

---

<sup>7</sup> Про охоронну діяльність: Закон України від 22 березня 2012 року № 4616-VI.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4616-17#n98>

## Загальні вимоги до працівників закладів освіти

Базові вимоги до педагогічних працівників, а також інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, було посилено у 2025 році шляхом внесення змін до статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>8</sup>. Згідно з цією статтею не може працювати в закладі освіти або залучатися до участі в освітньому процесі особа, яка:

- 1) за рішенням суду визнана недієздатною чи дієздатність якої обмежена;
- 2) за рішенням суду позбавлена права обіймати відповідну посаду чи займатися відповідною діяльністю;
- 3) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення;
- 4) вчинила кримінальне правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили;
- 5) здійснювала колабораційну діяльність, вчинила корупційне кримінальне правопорушення чи кримінальне правопорушення, пов'язане з корупцією, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили.

Зауважимо, що при трактуванні цієї норми в освітян можуть виникати певні труднощі у контексті обмеження, пов'язаного з наявністю судимості за вчинення умисного кримінального правопорушення. Членам конкурсних комісій та керівникам варто розуміти, чи враховується факт погашення чи зняття судимості в установленому законом порядку. Також для того, щоб належно опрацювати отримані від кандидатів документи, їм важливо правильно тлумачити поняття “умисного кримінального правопорушення”: чи сюди належать тільки ті кримінальні правопорушення, які у назві відповідної статті [Кримінального кодексу України](#)<sup>9</sup> містять згадку про умисел, чи й деякі інші (наприклад, стаття 183 [Кримінального кодексу України](#)<sup>9</sup> “Порушення права на отримання освіти” – у назві статті згадки про умисел немає, але суб'єктивна сторона цього злочину характеризується саме прямим умислом). Важливо, щоб керівник, як особа без спеціальних юридичних знань, міг прийняти обґрунтоване рішення й у нього не виникало труднощів під час перевірки документів, і щоб ця процедура не покладала на нього надмірні обов'язки. Також щоб не траплялося ситуацій вимагання від кандидатів чи працівників подання додаткових документів, наприклад, рішень судів, щоб їх опрацювати.

<sup>8</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>9</sup> Кримінальний Кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1197>

Окрема заборона на роботу з дітьми закріплена у [Законі України “Про охорону дитинства”](#)<sup>10</sup>. Відповідно до статті 10 цього Закону забороняється працювати у контакті з дітьми особам, інформацію про яких внесено до Єдиного реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи. Виникає запитання: чи зобов'язані кандидати на посаду в заклад освіти чи працівники подавати роботодавцю витяг із цього реєстру, де акумулюється інформація про засуджених за злочини лише щодо малолітніх осіб, якщо вимоги до працівників у цьому плані ще жорсткіші, адже не дозволяють працювати у закладі освіти чи залучатися до участі в освітньому процесі тим особам, які вчинили кримінальне правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи (тобто будь-якої, а не лише малолітньої), що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили, і на підтвердження чого подаватимуть у заклад освіти витяг з ІАС про несудимість.

### **Вимоги до працівників закладів дошкільної освіти**

Окремі профільні закони доповнюють ці вимоги. Зокрема, частина третя статті 25 [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>11</sup> закріплює, що не має права працювати в ЗДО особа, яка:

- визнана недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена судом;
- має судимість за вчинення кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;
- відповідно до рішення суду позбавлена права обіймати відповідну посаду;
- відповідно до рішення суду, яке набрало законної сили, вчинила умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною.

Ці вимоги частково повторюють, але не повністю дублюють норми [Закону України “Про освіту”](#)<sup>12</sup>. Окремі обмеження створюють певні проблеми при правозастосуванні, як от недопуску до роботи особи, яка відповідно до рішення суду, яке набрало законної сили, вчинила умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною. Освітній омбудсмен раніше вже зверталася до МВС щодо особливостей практичної реалізації [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>11</sup>. У відповідь Департамент взаємодії з Національною поліцією України МВС

<sup>10</sup> Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#n97>

<sup>11</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

<sup>12</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

ззначив, що облік щодо категорії осіб, які відповідно до рішення суду, яке набрало законної сили, вчинили умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною, не ведеться. Водночас, беручи до уваги вимоги статті 374 [Кримінального процесуального кодексу України](#)<sup>13</sup>, у витязі з інформаційно-аналітичної системи “Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості” будуть наведені лише номери статей [Кримінального кодексу України](#)<sup>14</sup>, за якими та з урахуванням яких (зокрема, пункт 6 частини першої статті 67 [Кримінального кодексу України](#))<sup>14</sup> особу було засуджено, призначене вироком суду покарання, без конкретизації особливостей цих статей. Отже, встановити інформацію щодо наявності (відсутності) відомостей про вчинення кандидатом на посаду в ЗДО умисного кримінального правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини можливо лише зі змісту описової частини відповідних судових рішень. Вказане свідчить, що без опрацювання конкретних вироків перевірити це неможливо.

Однак покладання обов'язку на кандидатів на посаду подавати такі документи за наявності видається надмірним втручанням у приватне життя. Також це викликало б покладання надмірних обов'язків на керівників закладів освіти, які не є спеціалістами у сфері права.

### **Вимоги до працівників закладів загальної середньої освіти**

[Закон України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>15</sup> до змін у статті 19 обмежував роботу та працевлаштування у ЗЗСО або участь в освітньому процесі осіб, які вчинили злочин проти статевої свободи чи статевої недоторканості дитини або у присутності дитини чи з використанням дитини.

Нова редакція частини 3 статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>15</sup> значно розширює перелік обмежень. З 17 січня 2026 року не може працювати в ЗЗСО або залучатися до освітнього процесу особа:

яка має непогашену або не зняту в установленому законом порядку судимість;

яка визнана в установленому законом порядку винною у вчиненні правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи;

<sup>13</sup> Кримінальний процесуальний кодекс України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#n3105>

<sup>14</sup> Кримінальний Кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1197>

<sup>15</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

на яку накладено адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з домашнім насильством, булінгом (цькуванням), або за невиконання обов'язків щодо виховання дітей.

Ця норма інтегрує до освітнього законодавства адміністративні правопорушення як підставу для обмеження доступу до роботи з дітьми або будь-якої іншої діяльності у ЗЗСО, що здійснюється на умовах трудового договору.

### **Вимоги до працівників закладів позашкільної, професійної, фахової передвищої та вищої освіти**

Закони України [“Про позашкільну освіту”](#)<sup>16</sup>, [“Про професійну освіту”](#)<sup>17</sup>, [“Про фахову передвищу освіту”](#)<sup>18</sup> та [“Про вищу освіту”](#)<sup>19</sup> не встановлюють окремих чи спеціальних вимог до педагогічних, наукових або інших працівників щодо судимості чи обмежень на здійснення професійної діяльності. Відтак для цих категорій осіб застосовуються вимоги, визначені частиною другою статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>20</sup>.

Структурований огляд чинних законодавчих вимог і встановлених обмежень для допуску до роботи у сфері освіти міститься у Додатку 1.

### **1.3. Вимоги та обмеження до керівників закладів освіти**

У законодавстві також закріплено додаткові вимоги та обмеження щодо осіб, які претендують на посади керівників закладів освіти окремих рівнів. Такі вимоги мають спеціальний характер і доповнюють загальні вимоги та обмеження, визначені [Законом України “Про освіту”](#)<sup>20</sup> та вимоги окремих законів до педагогічних працівників.

#### **Вимоги до керівників закладів дошкільної освіти**

Зокрема, [Закон України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>21</sup> у частині другій статті 24 встановлює окремі обмеження для осіб, які претендують на посаду керівника ЗДО. Не може обіймати таку посаду особа, яка:

---

<sup>16</sup> Про позашкільну освіту: Закон України від 22 червня 2000 року № 1841-III.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>

<sup>17</sup> Про професійну освіту: Закон України від 21 серпня 2025 року № 4574-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>

<sup>18</sup> Про фахову передвищу освіту: Закон України від 6 червня 2019 року № 2745-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>

<sup>19</sup> Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

<sup>20</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>21</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

піддавалася адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією, протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;

не має права працювати в ЗДО відповідно до частини третьої статті 25 Закону, зокрема якщо особа:

має судимість, яка не погашена або не знята в установленому законом порядку;

відповідно до рішення суду вчинила умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною;

відповідно до рішення суду позбавлена права обіймати відповідну посаду чи займатися певною діяльністю;

визнана недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена судом.

Водночас у [Типовому положенні про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти](#)<sup>22</sup>, затвердженого наказом МОН № 9 від 06.01.2025 р. відсутні вимоги до кандидатів, які зазначені у статті 52 [Закону України «Про освіту»](#)<sup>23</sup> та частині третій статті 25 [Закону України «Про дошкільну освіту»](#)<sup>24</sup>, й відповідно відсутні вимоги щодо надання ними:

- витягу з ІАС про несудимість,
- документа, що підтверджує відсутність адміністративного стягнення за правопорушення, пов'язане з корупцією.

Також не зазначено про необхідність подання витягу з Реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи відповідно до вимог статті 10 [Закону України «Про охорону дитинства»](#)<sup>25</sup>.

### **Вимоги до керівників закладів загальної середньої освіти**

Подібними є вимоги щодо осіб, які претендують на посади керівників ЗЗСО. Частина друга статті 38 [Закону України «Про повну загальну середню освіту»](#)<sup>26</sup> визначає перелік правових підстав, за наявності яких особа не може бути призначена керівником ЗЗСО. Такими підставами є:

---

<sup>22</sup> Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 січня 2025 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0099-25#Text>

<sup>23</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>24</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

<sup>25</sup> Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#n97>

<sup>26</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

визнання особи недієздатною або обмеження її цивільної дієздатності в установленому законом порядку;

наявність судимості за вчинення злочину;

позбавлення особи права обіймати відповідну посаду на підставі рішення суду;

визнання особи винною у вчиненні корупційного правопорушення за рішенням суду;

визнання особи винною у вчиненні правопорушення, пов'язаного з корупцією, за рішенням суду;

поширення на особу заборон, передбачених [Законом України “Про очищення влади”](#)<sup>27</sup>.

У статті 39 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>28</sup>, яка регламентує проведення конкурсу, зокрема у частині п'ятій визначено перелік документів, який має подати кандидат, серед яких є довідка про відсутність судимості. Водночас не зазначено чи має бути “скорочений”, чи “повний” витяг з ІАС про несудимість. Також не згадано про необхідність підтверджувати певними документами відсутність адміністративних стягнень щодо правопорушень, пов'язаних із корупцією.

Окремо звертаємо увагу, що у переліку документів не відображено і потребу кандидата підтвердити відсутність обмежень, визначених статтею 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>29</sup> (зокрема, відсутність адміністративних стягнень за визначені правопорушення).

А оскільки положення про конкурс на посаду керівника ЗЗСО затверджується засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою) на основі вимог [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>28</sup>, то й вони потребують внесення змін.

### **Вимоги до керівників закладів професійної освіти**

У сфері професійної освіти керівником не може стати особа, яка:

не має права працювати в закладі освіти відповідно до частини другої статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>29</sup>;

має громадянство держави-агресора чи держави, яка сприяє збройній агресії проти України, окупації/анексії території, яка відповідно до Конституції України входить до складу України.

<sup>27</sup> Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>

<sup>28</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>29</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Ці вимоги зазначені у частині четвертій статті 39 [Закону України “Про професійну освіту”](#)<sup>30</sup>, яка вже є чинною. Водночас стаття 40 цього ж [Закону](#)<sup>30</sup>, яка визначає порядок обрання, призначення та звільнення керівника закладу професійної освіти, набере чинності через один рік з дня набрання чинності Законом, тобто 12 вересня 2026 року. Це пов’язано з необхідністю розроблення підзаконних актів та створення наглядових рад, передбачених новою редакцією Закону.

Проект Типового положення про конкурс на посаду керівника закладу професійної освіти минулого року перебував на [громадському обговоренні](#)<sup>31</sup>. Пропоновані у пункті 11 такого Типового положення обмеження щодо допуску до участі в конкурсі не повністю відповідають тим обмеженням, які передбачені частиною другою статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>32</sup>.

### **Вимоги до керівників закладів фахової передвищої освіти**

Подібні за змістом обмеження встановлені й для керівників ЗФПО. Частина четверта статті 42 [Закону України “Про фахову передвищу освіту”](#)<sup>33</sup> визначає перелік підстав, за яких особа не може бути допущена до участі у конкурсі та призначена (зокрема й як виконавач обов’язків) на посаду керівника ЗФПО.

До таких підстав належать:

визнання особи недієздатною або обмеження її цивільної дієздатності в установленому законом порядку;

наявність непогашеної або незнятої у встановленому законом порядку судимості за вчинення злочину;

позбавлення особи права обіймати відповідні посади згідно з вироком суду;

визнання за рішенням суду особи винною у вчиненні корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;

застосування до особи адміністративного стягнення за пов’язане з корупцією правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;

відмова від проходження спеціальної перевірки або непроходження такої перевірки.

<sup>30</sup> Про професійну освіту: Закон України від 21 серпня 2025 року № 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>

<sup>31</sup> МОН пропонує для громадського обговорення проект Типового положення про конкурс на посаду керівника закладу професійної освіти URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-proponuie-dlia-hromadskoho-obhovorennia-proiekt-typovoho-polozhennia-pro-konkurs-na-posadu-kerivnyka-zakladu-profesiinoi-osvity>

<sup>32</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>33</sup> Про фахову передвищу освіту: Закон України від 6 червня 2019 року № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#n670>

Окремо законодавець підкреслює питання конфлікту інтересів. Не може бути допущена до участі у конкурсі особа, яка є членом наглядової ради відповідного ЗФПО або наглядової ради ЗВО, до структури якого входить такий заклад.

Важливо, що вимоги висуваються як до кандидата на посаду, так і до виконуючого обов'язки керівника такого закладу. Однак обмеження, які передбачені частиною другою статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>34</sup>, не згадані.

Положення про конкурсний відбір на посаду керівника ЗФПО розробляє та затверджує засновник або уповноважений ним орган на основі [Типового положення про конкурсний відбір на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти](#)<sup>35</sup>. Серед документів, які подають претенденти, вказаний документ згадує, зокрема, довідку про наявність або відсутність судимості та витяг з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення.

### **Вимоги до керівників закладів вищої освіти**

Аналогічний підхід законодавець застосовує і щодо керівників ЗВО. Частина друга статті 42 [Закону України “Про вищу освіту”](#)<sup>36</sup> встановлює чіткі обмеження, які унеможливають обрання чи призначення особи на посаду керівника ЗВО (зокрема для виконання обов'язків керівника). До таких обмежень належать:

визнання особи недієздатною або обмеження її цивільної дієздатності за рішенням суду;

наявність непогашеної чи не знятої судимості за вчинення кримінального правопорушення;

позбавлення права обіймати відповідні посади відповідно до вироку суду;

визнання особи винною у вчиненні корупційного правопорушення – протягом одного року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;

застосування адміністративного стягнення за корупційне правопорушення – протягом одного року з дня набрання рішенням суду законної сили;

поширення на особу заборон, встановлених [Законом України “Про очищення влади”](#)<sup>37</sup> (частина третя статті 1 цього Закону).

<sup>34</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>35</sup> Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту»: Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 лютого 2021 року № 251. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0479-21#n16>

<sup>36</sup> Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#n722>

<sup>37</sup> Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>

Обмеження, які передбачені частиною другою статті 52 [Закону України “Про освіту”](#),<sup>38</sup> не згадані.

### **Вимоги до керівників закладів позашкільної освіти**

У [Законі України “Про позашкільну освіту”](#)<sup>39</sup> відсутні спеціальні обмеження щодо доступу до посади керівника. У статті 23 вказаного закону зазначається, що керівника закладу позашкільної освіти призначає на посаду та звільняє з посади засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган.

### **1.4. Співвідношення вимог до педагогічних працівників та керівників закладів освіти**

Окремої уваги потребує питання співвідношення вимог до педагогічних працівників і керівників закладів освіти. Нині обсяг обмежень для керівників і педагогів не є тотожним, хоча керівні посади належать до педагогічних. На нашу думку, на осіб, які обіймають адміністративні посади в закладах освіти, повинні поширюватися ті самі базові вимоги, що і на педагогічних працівників, та додаткові обмеження, оскільки керівники здійснюють виконання специфічних управлінських функцій.

Однак частина спеціальних законів не містить прямої та однозначної норми, що гарантує таке застосування на практиці. Відповідне поширення вимог на керівників закріплено лише у двох спеціальних законах:

- у [Законі України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>40</sup> (частина друга статті 24), де встановлено, що не має права обіймати посаду керівника особа, яка не має права працювати у ЗДО відповідно до частини третьої статті 25 цього Закону. Тобто застосовуються вимоги до працівників саме ЗДО, проте відсутня пряма норма, яка б гарантувала врахування обмежень, визначених у статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>38</sup>;

- у [Законі України “Про професійну освіту”](#)<sup>41</sup> (частині четвертій статті 39), де закріплено, що посаду керівника не може обіймати особа, яка не має права працювати у закладі освіти відповідно до частини другої статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>38</sup>. Саме це формулювання забезпечує автоматичне поширення загальних вимог і обмежень на керівника.

<sup>38</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>39</sup> Про позашкільну освіту: Закон України від 22 червня 2000 року № 1841-III.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>

<sup>40</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

<sup>41</sup> Про професійну освіту: Закон України від 21 серпня 2025 року № 4574-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>

Водночас у законодавстві щодо загальної середньої, позашкільної, фахової передвищої та вищої освіти норма про автоматичне поширення загальних вимог на керівників прямо відсутня. Така ситуація створює ризик різночитань та неоднаковості застосування вимог до керівників закладів.

Через це під час конкурсних процедур або ухвалення кадрових рішень окремі загальні вимоги, встановлені [Законом України “Про освіту”](#)<sup>42</sup>, можуть бути не враховані або залишитися поза увагою. Аналогічні труднощі можуть виникнути і щодо застосування вимог спеціальних законів у частині перевірки відсутності обмежень для педагогічних працівників.

Ознайомившись із відповідними положеннями законодавства, які врегульовують конкурсну процедуру, зокрема, подачу кандидатами на посаду керівників закладів освіти відповідних документів, бачимо, що вони не завжди відображають ці вимоги. Наприклад, частина п'ята статті 39 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>43</sup> наразі не відповідає вимогам частини другої статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>42</sup> та частини другої статті 38 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>43</sup>. Пункт 5 [Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти](#)<sup>44</sup> не відповідає вимогам частини другої статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>42</sup>, частини третьої статті 25 [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>45</sup>.

### **1.5. Неузгодженість законодавства у частині обмежень для роботи у закладі освіти**

Витяги з законів, що наведені вище, демонструють різні підходи до формулювання вимог та обмежень щодо осіб, які працюють або претендують на роботу в закладах освіти. Через ці відмінності у формулюванні виникають передумови для різного тлумачення відповідних норм, неоднакового їх застосування на практиці та створюються додаткові труднощі для закладів освіти й органів управління освітою.

Закони, які регулюють різні рівні освіти, не формують єдиної та узгодженої системи вимог до осіб, які можуть бути допущені до роботи в закладах освіти або призначені на керівні посади.

---

<sup>42</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>43</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>44</sup> Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 січня 2025 року № 9.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0099-25#Text>

<sup>45</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

На наше переконання, загальні вимоги мали б бути сформульовані у [Законі України “Про освіту”](#)<sup>46</sup>, а додаткові – міститися у профільних законах, з огляду на особливості освітньої послуги та вікову категорію здобувачів освіти.

Сьогодні ж рамковий [Закон України “Про освіту”](#)<sup>46</sup> формує основу, проте низка спеціальних законів встановлює жорсткіші або ширші обмеження. Наприклад, нова редакція статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>47</sup> вводить найбільш розширений перелік обмежень, що охоплює не лише кримінальні правопорушення, а й адміністративні проступки. А [Закон України “Про охорону дитинства”](#)<sup>48</sup> встановлює додаткові вимоги, які застосовуються до всіх осіб, що працюють у контакті з дітьми. При цьому в чинному законодавстві відсутнє чітке визначення того, наскільки такі обмеження враховують вікову категорію здобувачів освіти (дошкільнят, школярів, учнів ЗФПО, студентів закладів професійної, фахової передвищої чи вищої освіти).

У результаті виникає низка колізій і практичних труднощів.

Треба звернути увагу на те, що лише окремі профільні закони враховують серед підстав обмеження роботи у закладі освіти, накладення адміністративного стягнення. Найбільш комплексно таке обмеження закріплене у новій редакції статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>47</sup>, яка унеможлиблює роботу у ЗЗСО для осіб, на яких накладено адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов’язаного з домашнім насильством, булінгом (цькуванням), або за невиконання обов’язків щодо виховання дітей. Це залишає відкритим питання, чи має відповідне обмеження бути уніфіковано відображене в усіх освітніх законах. Логічним може виглядати поширення аналогічної заборони на сферу дошкільної освіти, де діти є особливо вразливою категорією через їхній вік і обмежену здатність до самозахисту, а, отже, встановлення посилених запобіжників недопуску до роботи з ними є обґрунтованим та доцільним. Натомість нормативні акти у сфері професійної, фахової передвищої та вищої освіти охоплюють здобувачів, які переважно вже досягли повноліття. З цієї точки зору відсутність аналогічних вимог у цих законах вказує на потребу в чіткому розмежуванні сфер застосування таких обмежень або в методичних роз’ясненнях для уникнення різночитань.

Адміністративне стягнення за корупційне правопорушення або правопорушення, пов’язане з корупцією (із різними строками врахування залежно від рівня освіти), є підставою для обмеження доступу до посади

---

<sup>46</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>47</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>48</sup> Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402-III.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#n97>

керівника закладу на рівні дошкільної, загальної середньої, фахової передвищої та вищої освіти. Натомість [Закон України “Про освіту”](#)<sup>49</sup> встановлює інший підхід до обмежень: не може працювати в закладі освіти або залучатися до участі в освітньому процесі особа, яка вчинила правопорушення, пов’язане з корупцією, але лише у випадку, якщо таке правопорушення переслідується у кримінальному, а не в адміністративному порядку.

Отже, норми, які за змістом регулюють схожі види правових обмежень, у різних законодавчих актах сформульовані по-різному. Це створює ризики нерівного доступу до посад на різних рівнях освіти та правової невизначеності під час ухвалення кадрових рішень.

---

<sup>49</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

## II. ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

### 2.1. Доступ до роботи у сфері освіти: зарубіжні моделі

Відповідно до частини третьої статті 3 [Конвенції ООН про права дитини](#)<sup>50</sup>, держави-учасниці забезпечують, щоб установи, служби та органи, до повноважень яких належить піклування про дітей або їх захист, відповідали нормам, встановленим компетентними органами, зокрема, в галузі безпеки й охорони здоров'я та з точки зору чисельності і придатності їх персоналу, а також компетентного нагляду. Ця рамкова норма на міжнародному рівні закладає основу для встановлення на національному рівні вимог, обмежень і процедур перевірки осіб, які працюють з дітьми, забезпечуючи комплексний підхід до захисту їхніх прав та інтересів.

#### Європейський Союз

У ЄС основним правовим актом, що визначає вимоги до осіб, які працюють з дітьми, є [Директива 2011/93/ЄС про боротьбу із сексуальним насильством та сексуальною експлуатацією дітей, а також дитячою порнографією](#)<sup>51</sup>. Стаття 10 [Директиви](#)<sup>51</sup> закладає європейські стандарти щодо дискваліфікації осіб за наявності судимості та обмеження доступу до професій, які потребують прямих і регулярних контактів з дітьми. Директива зобов'язує держави-члени тимчасово або назавжди позбавляти права здійснювати таку діяльність осіб, засуджених за злочини, передбачені її статтями 3-7 (сексуальне насильство, експлуатація, дитяча порнографія, домагання дітей тощо).

Згідно з [Директивою](#)<sup>51</sup>, обов'язковою є й попередня перевірка кандидатів на посади або волонтерські ролі, пов'язані з роботою з дітьми, на предмет судимостей та діючих обмежень. Ця перевірка здійснюється через відповідні національні реєстри та Європейську систему обміну даними про судимості (ECRIS), за допомогою якої відбувається обмін інформацією між державами-членами.

У результаті в ЄС сформовано мінімальний стандарт, згідно з яким особи, які мають судимість за сексуальні злочини або інші злочини проти дітей, не можуть бути допущені до жодної професійної чи організованої волонтерської діяльності, що передбачає роботу з дітьми. Водночас більшість держав-членів виходять за межі цього «мінімуму» [Директиви](#)<sup>51</sup> та встановлюють ширші переліки правопорушень і додаткові критерії, що обмежують або

<sup>50</sup> Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 року. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text)

<sup>51</sup> Directive 2011/93/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on combating the sexual abuse and sexual exploitation of children and child pornography, and replacing Council Framework Decision 2004/68/JHA. URL:<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/93/oj/eng>

унеможливлують доступ до професій, пов'язаних із доглядом, вихованням чи навчанням дітей.

### **Німеччина**

У Німеччині, наприклад, доступ до професій та волонтерської діяльності, пов'язаних із навчанням і вихованням дітей, обмежується згідно з § 72а [Соціального кодексу](#) (SGB)<sup>52</sup> для осіб, які мають судимість за сексуальні злочини, торгівлю людьми, жорстоке поводження або інші тяжкі правопорушення проти дітей<sup>54</sup>, що фактично усуває їх від роботи з дітьми. Крім того, під час добору вчителів оцінюється їхня особиста надійність, відсутність інших серйозних злочинів, стан здоров'я та лояльність до демократичного конституційного ладу.

Відповідно до статей [Кримінального кодексу Німеччини](#)<sup>53</sup>, які згідно з § 72а SGB VIII [Соціального кодексу](#) (SGB)<sup>52</sup> унеможливлують доступ особи до роботи, пов'язаної з дітьми, зокрема належать:

§ 171 – Порушення обов'язків опіки та виховання.

§ 174-174с – Зловживання довірою та сексуальні посягання у відносинах підпорядкування.

§ 174 – Сексуальне зловживання над особами, які перебувають у виховній чи службовій залежності (вчитель, тренер, опікун).

§ 174а – Сексуальні дії щодо ув'язнених чи осіб у спеціальних установах.

§ 174b – Сексуальні дії щодо пацієнтів у медичних закладах.

§ 174с – Сексуальні дії щодо осіб з психічними або фізичними обмеженнями (зловживання вразливим станом).

§§176-181а – Сексуальні злочини щодо дітей.

§ 176 – Сексуальне насильство над дітьми до 14 років (будь-які сексуальні дії).

§ 176а – Тяжкі сексуальні злочини проти дітей (кваліфіковані склади).

§ 176b – Підготовка сексуальних злочинів проти дітей (грумінг, планування).

§§ 177–179 – Сексуальні злочини, пов'язані з примусом, насильством або безпорадним станом.

§ 180 – Сприяння сексуальній активності неповнолітніх.

§ 180а – Втягнення неповнолітніх у проституцію.

§ 181а – Експлуатація проституції / керування проституційними діями.

<sup>52</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) - Aches Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163). URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/BJNR111630990.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/BJNR111630990.html)

<sup>53</sup> German Criminal Code. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_stgb/englisch\\_stgb.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html)

§ 182 – Сексуальні дії з молоддю 14-15 років (Сексуальні стосунки з неповнолітніми старшими 14, але молодшими 16 років, у разі зловживання довірою, досвіду чи залежності).

§ 183-184e – Порнографія, демонстрація сексуальних дій та інші сексуальні правопорушення.

§ 183 – Демонстрація сексуальних дій неповнолітнім.

§ 183a – Непристойні дії у публічних місцях.

§§ 184-184e – Поширення, придбання, зберігання порнографічних матеріалів, у т.ч. дитячої порнографії; пропагування проституції, показ порнографії дітям.

§ 225 – Жорстоке поводження з дітьми (Жорстоке фізичне або психічне насильство над дітьми, особами під опікою або безпорадними).

## **Польща**

У Польщі особа, яка хоче отримати доступ до професій та діяльності, пов'язаних із навчанням, вихованням та доглядом за дітьми, повинна відповідати таким **ВИМОГАМ**:

- мати польське громадянство, за винятком громадян держав-членів ЄС, Швейцарської Конфедерації та держав-членів Європейської угоди про вільну торгівлю (ЄАВТ), які є підписантами угоди про Європейський економічний простір (ЄЕП);
- мати повну дієздатність та повні громадянські права (зміст поняття «повні громадянські права» (full civic rights) у значенні, яке воно має в польському праві, потребує окремого дослідження, з урахуванням того, що польський національний контекст і структура громадянських/публічних/цивільних прав можуть не відповідати аналогічним категоріям українського законодавства);
- не бути суб'єктом кримінального провадження за умисний злочин, порушеного прокурором, або дисциплінарного провадження;
- не бути засудженою за умисний злочин або умисне податкове правопорушення на підставі чинного судового рішення;
- не бути покараною дисциплінарним стягненням протягом 3 років до встановлення трудових відносин;
- додержуватися основних етичних принципів<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> 8.2 Conditions of service for teachers working in early childhood and school education. URL:<https://eurymedia.ec.europa.eu/eurymedia/poland/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education>

Відповідно до [польського законодавства](#)<sup>55</sup>, особа, яка внесена до Реєстру осіб, які вчинили статеві злочини, або засуджена судовим рішенням за будь-який інший умисний злочин, не може бути вихователем/вчителем.

Згідно зі статтею 21 Закону від 13 травня 2016 року “[Про протидію загрозі сексуальних злочинів та захист неповнолітніх](#)”<sup>56</sup>, перед укладенням трудового договору з особою або перед допуском особи до іншої діяльності, пов’язаної з вихованням, освітою, відпочинком, лікуванням неповнолітніх або доглядом за ними (наприклад, зимові канікули, агротуризм, кінні табори), роботодавці або інші організатори такої діяльності зобов’язані отримати інформацію про те, чи є дані про цю особу в Реєстрі з обмеженим доступом та Реєстрі осіб, щодо яких Державна комісія з протидії сексуальній експлуатації неповнолітніх віком до 15 років видала рішення про їх внесення до [Реєстру](#)<sup>57</sup>.

## Франція

[У Франції](#), наприклад, доступ до професій та діяльності, пов’язаних з навчанням, вихованням і доглядом за дітьми, обумовлює попередню перевірку моральної та професійної придатності кандидата. Особа не може бути допущена до роботи з дітьми, якщо вона має судимість або фігурує у реєстрах, пов’язаних із сексуальними злочинами, насильством, експлуатацією неповнолітніх чи іншими правопорушеннями, які несумісні з викладанням або вихованням. Для педагогів додатково перевіряється, чи не накладено на кандидата заборону на здійснення педагогічної (виховної) діяльності<sup>58</sup>.

## Велика Британія

[У Великій Британії](#) доступ до професій, пов’язаних із навчанням, вихованням та доглядом за дітьми, регулюється суворими правилами щодо доброчесності, попередньої поведінки та кримінального минулого<sup>59</sup>. Закон про догляд за дітьми ([Childcare Act 2006](#))<sup>60</sup> та Регламент про дискваліфікацію у сфері догляду за дітьми 2018 року ([Childcare \(Disqualification\) Regulation 2018](#))<sup>61</sup>

<sup>55</sup> 8.2 Conditions of service for teachers working in early childhood and school education. URL:<https://eurymice.eacea.ec.europa.eu/eurymedia/poland/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education>

<sup>56</sup> Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich. URL:<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160000862>

<sup>57</sup> Ogólne informacje o Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. URL:<https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc/ogolne-informacje-o-rejestrze-sprawcow-przestepstw-na-tle-seksualnym>

<sup>58</sup> Code de l’éducation. Version consolidée au 2026. Paris: République française. (Article L911-5). URL:[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006071191/2026-01-11](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071191/2026-01-11)

<sup>59</sup> Statutory guidance. Keeping children safe in education. URL:<https://www.gov.uk/government/publications/keeping-children-safe-in-education--2>

<sup>60</sup> Childcare Act 2006. URL:<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/21>

<sup>61</sup> The Childcare (Disqualification) and Childcare (Early Years Provision Free of Charge) (Extended Entitlement) (Amendment) Regulations 2018. URL:<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2018/794/contents>

визначають категорії осіб, які не можуть працювати з дітьми, обіймати педагогічні посади або брати участь у діяльності, пов'язаній із доглядом чи безпекою дітей. Наприклад, особа внесена до Національного списку осіб, яким заборонено працювати з дітьми ([Children's Barred List](#))<sup>62</sup>, або ж має судимості за сексуальні злочини, насильство, жорстоке поводження, експлуатацію неповнолітніх, торгівлю людьми, обман, шахрайство, постачання наркотиків та інші тяжкі правопорушення, наведені у [Регламенті 2018 року](#)<sup>63</sup>. Аналогічні обмеження застосовуються навіть тоді, коли злочин був вчинений за кордоном: у такому разі він розглядатиметься так само, якби стався у Великій Британії, і також стане підставою для заборони роботи з дітьми. Навіть якщо злочин було скоєно в іншій країні та розглядався він іноземним судом, Велика Британія оцінює його так, ніби він був вчинений на її території. Якщо аналогічний злочин у Великій Британії автоматично забороняє людині працювати з дітьми, така сама заборона діятиме і щодо особи з іноземним вироком. При цьому застосовується британська шкала тяжкості злочинів, а не критерії держави, де злочин був вчинений. Наведемо приклади:

- якщо у Польщі особу засудили за сексуальне насильство над неповнолітнім, у Великій Британії така особа автоматично буде обмежена у роботі з дітьми, навіть якщо вона є польським громадянином і злочин стався не у Великій Британії;
- якщо в Україні особу покарали за виготовлення дитячої порнографії, британські правила також розцінюють це як підставу для обмеження працевлаштування у сфері освіти чи догляду за дітьми.

Отже, будь-яка особа, засуджена за злочин, судимість за який у Великій Британії позбавляє права працювати з дітьми, не матиме доступу до таких професій у Великій Британії незалежно від громадянства та її юрисдикції, в якій було ухвалено вирок.

Важливо, що особа, яка підпадає під такі критерії, не може не лише працювати в школі, а й навіть вступити на педагогічні програми, адже британські університети не мають права зараховувати таких кандидатів на курси підготовки вчителів.

Водночас британський підхід не є цілком формальним. Зокрема, система визнає, що багато дрібних або давніх правопорушень не становлять загрози для дітей. Професія вчителя звільнена від дії Закону про реабілітацію

---

<sup>62</sup> Barring referrals: Your guide to how and when to make one. URL:[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ca5e31ce5274a77e1b48dc1/CCS0119367774-001\\_Barring\\_Referrals\\_Document\\_Flowchart\\_A5\\_Booklet\\_V3\\_DG-2.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ca5e31ce5274a77e1b48dc1/CCS0119367774-001_Barring_Referrals_Document_Flowchart_A5_Booklet_V3_DG-2.pdf)

<sup>63</sup> The Childcare (Disqualification) and Childcare (Early Years Provision Free of Charge) (Extended Entitlement) (Amendment) Regulations 2018. URL:<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2018/794/contents>

правопорушників ([Rehabilitation of Offenders Act \(1974\)](#))<sup>64</sup>, тому школи можуть враховувати обставини, контекст і поведінкові зміни особи, яка має незначні попередні правопорушення, наприклад, дрібні крадіжки в юності, незначні інциденти з наркотиками, дрібні порушення громадського порядку чи штрафи за порушення правил дорожнього руху. Такі факти самі по собі практично ніколи не вважаються перешкодою для роботи в школі. Деякі члени відбіркових комісій навіть сприймають такий “життєвий досвід” як обставину, що може допомогти майбутньому вчителю краще розуміти дітей з непростю поведінкою.

Однак тяжкі злочини, наприклад, сексуальні домагання, жорстоке поводження з дітьми, насильницькі злочини, злочини, пов’язані з непристойними зображеннями неповнолітніх, а також серйозні злочини проти життя чи здоров’я, завжди тягнуть за собою обмеження на викладання. Це безпосередньо закріплено в [рекомендаціях](#)<sup>65</sup> Агенції з регулювання діяльності вчителів (Teaching Regulation Agency (TRA): педагог, який вчинив будь-які злочини проти дітей або сексуальні злочини, цілковито і остаточно обмежується у праві на викладання.

У випадку менш тяжких злочинів школи оцінюють придатність кандидата індивідуально. [Враховується](#), скільки часу минуло з моменту правопорушення, чи були подальші інциденти, чи пов’язане воно з можливими ризиками для дітей, чи були надані правдиві пояснення<sup>66</sup>. Від кандидатів очікується повна відкритість: приховування навіть дрібного правопорушення розцінюється як серйозне порушення довіри та є підставою для відмови у працевлаштуванні або для відрахування.

Отже, британська модель поєднує жорстку, безкомпромісну заборону для осіб, що скоїли тяжкі злочини, та водночас більш гнучке ставлення до дрібних правопорушень, що не створюють загрози для безпеки дітей. Суть підходу полягає не у формальному покаранні за будь-яку провину, а в оцінці реальної безпеки, доброчесності та здатності особи працювати з дітьми, при повному пріоритеті захисту неповнолітніх.

Загалом аналіз практик Німеччини, Польщі, Франції та Великої Британії демонструє чітку тенденцію: доступ до професій, пов’язаних із навчанням, вихованням чи доглядом за дітьми, можливий лише за умови доброчесності педагога та повної відсутності ризиків для безпеки неповнолітніх. Обмеження

---

<sup>64</sup> Rehabilitation of Offenders Act 1974. URL:<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/53>

<sup>65</sup> Teacher misconduct: the prohibition of teachers Advice on factors relating to decisions leading to the prohibition of teachers from the teaching profession. URL:[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/632afc6ce90e0737209da10f/Teacher\\_misconduct\\_-\\_the\\_prohibition\\_of\\_teachers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/632afc6ce90e0737209da10f/Teacher_misconduct_-_the_prohibition_of_teachers.pdf)

<sup>66</sup> Alan Newland, Will convictions or cautions stop me getting a job in teaching? URL:<https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/may/22/convictions-cautions-teaching-job>

стосуються не лише сексуальних злочинів, а й насильства, жорстокого поводження, торгівлі людьми, тяжких умисних правопорушень, повторних злочинів та будь-яких інших дій, що ставлять під сумнів моральну надійність кандидата. У низці держав, зокрема у Франції та Великій Британії, додатково враховуються дисциплінарні порушення, етична поведінка та дані спеціальних професійних реєстрів, які фіксують обмеження на викладання або участь у роботі з дітьми.

Показово, що в частині країн доступ до педагогічної освіти також обмежується, якщо кандидат підпадає під критерії дискваліфікації. Найсуворішим у цьому є британський підхід, за яким особа, що внесена до [Children's Barred List](#)<sup>67</sup> або вчинила інші дискваліфікуючі правопорушення, не може бути зарахована на педагогічні навчальні програми. Такий механізм забезпечує контроль не лише на етапі працевлаштування, а й у процесі формування майбутніх педагогічних кадрів.

Водночас частина країн визнає, що дрібні або давні правопорушення без насильства чи ризиків для дітей не завжди становлять загрозу для професійної діяльності. Тут значення мають контекст, давність діяння, поведінкові зміни та чесність кандидата. Але для тяжких злочинів підхід залишається абсолютно безкомпромісним: особа, яка вчинила сексуальні правопорушення, насильство чи завдала іншої шкоди дітям, у жодній з досліджуваних країн не може бути допущена до роботи з ними. Тобто робота з дітьми – це сфера з підвищеним стандартом довіри, де захист неповнолітніх є цілковитим пріоритетом і переважає над правом дорослого на професію. Це визначає і суворість відбору, і обов'язковість багаторівневих перевірок, і особливу увагу до моральності кандидатів.

## **2.2. Перевірка доступу до професії: зарубіжні інструменти**

Для визначення, чи існують обмеження щодо доступу до професій, пов'язаних із роботою з дітьми, у більшості країн застосовується спеціальна перевірка (vetting). Йдеться про процедуру, яка дозволяє виявити наявність кримінального минулого або інших факторів ризику та запобігти допуску до професії осіб, які потенційно можуть становити небезпеку для дітей.

Вимоги до перевірки осіб, які працюють з дітьми, уже досліджені та системно описані на рівні ЄС. Європейське агентство з основоположних прав (The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)) на запит Європейської

---

<sup>67</sup> Barring referrals: Your guide to how and when to make one. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ca5e31ce5274a77e1b48dc1/CCS0119367774-001\\_Barring\\_Referrals\\_Document\\_Flowchart\\_A5\\_Booklet\\_V3\\_DG-2.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5ca5e31ce5274a77e1b48dc1/CCS0119367774-001_Barring_Referrals_Document_Flowchart_A5_Booklet_V3_DG-2.pdf)

Комісії здійснило [комплексне картування національних систем захисту дітей у державах-членах](#)<sup>68</sup>, оновлене у 2023 році.

Огляд фіксує вимоги до добору персоналу, механізми перевірки доброчесності та інструменти запобігання ризикам, включно з обов'язковою перевіркою судимостей і доступом до спеціальних реєстрів. Попри те, що питання захисту дітей здебільшого належить до національної компетенції держав-членів, ЄС формує інтегроване бачення та визначає спільні орієнтири, які сприяють зміцненню стандартів безпеки та поширенню кращих практик.

[Картування FRA](#)<sup>68</sup> демонструє, що держави ЄС використовують широкий набір інструментів для забезпечення того, щоб до роботи з дітьми допускалися лише особи, які не створюють ризиків для їхніх прав, добробуту та безпеки.

Як мінімум, спеціальна перевірка (vetting) обумовлює обов'язкову перевірку кримінальних записів. У низці країн установлено додаткові вимоги, зокрема надання психологічних або медичних висновків (наприклад, Кіпр, Польща). В окремих державах (Данія, Ірландія, Нідерланди, Австрія, Швеція) поліція чи судові органи видають спеціальні сертифікати саме для осіб, які працюють з дітьми – фактично це аналог підтвердження “бездоганної репутації” в контексті дитячої безпеки.

Більшість країн також вимагають подання довідки про несудимість або її спеціального аналога (certificate of good character). Водночас спеціальна перевірка (vetting) не завжди охоплює всі категорії працівників: у частині держав перевірка є обов'язковою лише для педагогів чи соціальних працівників, тоді як адміністративний персонал або помічники можуть її не проходити. Волонтери також не всюди перевіряються належним чином, хоча окремі країни (наприклад, Латвія) прямо забороняють діяльність волонтерів із будь-якими кримінальними судимостями.

Питання повторних перевірок також врегульовано неоднаково: у частині держав відсутні вимоги до їх повторного проходження, тоді як в інших перевірки проводяться періодично.

Загалом спеціальна перевірка (vetting) працює як інструмент безпеки: замість загальної декларації про доброчесність використовується юридично підтверджений документ – довідка про несудимість або спеціальний сертифікат. Це дозволяє роботодавцю пересвідчитись, що особа не становить ризику для дітей.

Отримання всіх даних для повної перевірки особи, яка хоче працювати з дітьми, вимагає доступу до різних джерел. У країнах ЄС це здебільшого [вирішено](#)<sup>68</sup> системно: відповідальність за перевірку або покладається на один

---

<sup>68</sup> Mapping child protection systems in the EU. URL: <https://fra.europa.eu/en/publication/print/pdf/node/44928>

центрального органу, або здійснюється роботодавцем, який має право офіційно запитувати дані з різних реєстрів (кримінальних, адміністративних та спеціалізованих реєстрів захисту дітей).

## Німеччина

У Німеччині діє чітко врегульована система перевірки осіб, які мають намір працювати з дітьми. Основним інструментом є [Erweitertes Führungszeugnis](#)<sup>69</sup> – розширена довідка про несудимість, яку видає Федеральне відомство юстиції на підставі § 30a [Закону про Центральний реєстр кримінальних правопорушень та реєстр виховних заходів \(BZRG\)](#)<sup>70</sup>. Вона містить широкий обсяг інформації та відображає всі правопорушення, що можуть мати значення для оцінки безпеки дитини. Її можуть вимагати лише для діяльності, пов'язаної з дітьми та молоддю (догляд, нагляд, навчання, виховання), включно з волонтерською діяльністю.

Стандартна довідка про несудимість може не містити певних відомостей відповідно до § 32 (2) [BZRG](#)<sup>70</sup>, оскільки закон захищає право особи на ресоціалізацію. Натомість розширена довідка таких обмежень не має й подає повні дані, що потрібні для перевірки осіб, які працюють з дітьми. У ній фіксуються злочини, що можуть свідчити про невідповідність особи роботі з дітьми. До них належать сексуальні правопорушення, жорстоке поводження з дітьми, торгівля людьми, експлуатація неповнолітніх, а також інші тяжкі умисні діяння, що створюють ризик для дітей. Особливість полягає в тому, що інформація вноситься навіть тоді, коли покарання було мінімальним або нетривалим, адже важливим є сам факт правопорушення.

Федеральний центральний реєстр кримінальних правопорушень також містить [інформацію](#)<sup>70</sup> про певні рішення адміністративних органів, судові рішення та постанови правоохоронних органів про припинення провадження без ухвалення вироку – як у разі встановленої відсутності вини, так і у випадках, коли відсутність вини видається ймовірною, але не доведена повністю.

Відповідно до §§ 33 і 34 [BZRG](#)<sup>70</sup>, після спливу певного строку окремі вирoki більше не відображаються у довідці про несудимість, якщо не діє виняток, передбачений § 33(2) [BZRG](#)<sup>70</sup>. Водночас періоди зберігання записів у розширеній довідці значно довші, ніж у стандартній. Для злочинів, пов'язаних із захистом дітей, мінімальний строк становить 10 років. Якщо вирок передбачав

<sup>69</sup> Das Führungszeugnis. URL: [https://www.bmjbv.de/DE/themen/rehabilitation\\_resozialisierung/fuehrungszeugnis/fuehrungszeugnis\\_node](https://www.bmjbv.de/DE/themen/rehabilitation_resozialisierung/fuehrungszeugnis/fuehrungszeugnis_node)

<sup>70</sup> Act on the Central Criminal Register and the Educative Measures Register (Bundeszentralregistergesetz – BZRG). URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bzrg/englisch\\_bzrg.html#p0216](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bzrg/englisch_bzrg.html#p0216)

позбавлення волі понад один рік за злочини, що становлять небезпеку для дітей, інформація зберігається 20 років. У випадку особливо тяжких правопорушень, таких як сексуальні злочини щодо дітей, сексуальне насильство, що спричинило смерть, або повторні аналогічні діяння, то запис у розширеній довідці залишається довічно.

## Польща

У Польщі перевірка осіб, які мають намір працювати з дітьми, здійснюється через [Krajowy Rejestr Karny \(KRK\)](#)<sup>71</sup> – Національний кримінальний реєстр, що містить повну інформацію про судимості, діючі заборони, позбавлення прав та інші правові наслідки, які впливають на можливість доступу до професійної діяльності з дітьми. Довідка з Національного кримінального реєстру (KRK) є обов'язковою для всіх осіб, які працюють з дітьми у школах, дитячих садках, інтернатах, закладах позашкільної освіти та доглядових закладах, а також у соціальних службах або регулярно контактують із неповнолітніми.

Окремим інструментом є [Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym \(RSPTS\)](#)<sup>72</sup> – Реєстр осіб, засуджених за сексуальні злочини, створений на підставі [Закону від 13 травня 2016 року про протидію загрозам сексуальних злочинів та захист неповнолітніх](#)<sup>73</sup>. Його особливість полягає у тому, що він складається з трьох окремих частин, кожна з яких має різні правила доступу і різні категорії осіб, включених до реєстру. Зокрема, Реєстр із обмеженим доступом (Rejestr z dostępem ograniczonym) – це найбільша і найважливіша частина [RSPTS](#)<sup>72</sup>, закрита база даних, яка містить інформацію про всіх осіб, засуджених за сексуальні правопорушення. Роботодавці та організатори діяльності, пов'язаної з вихованням, освітою, відпочинком, лікуванням, наданням психологічних консультацій, духовним розвитком, заняттями спортом або реалізацією інших інтересів неповнолітніх, або доглядом за дітьми, зобов'язані ([стаття 21](#))<sup>73</sup> перевірити, чи дані про особу, яка наймається на роботу або допускається до діяльності, знаходяться в Реєстрі. Невиконання цього обов'язку карається арештом, обмеженням волі або штрафом у розмірі не менше 1000 злотих ([стаття 23](#))<sup>73</sup>.

Публічний реєстр (Rejestr publiczny) [RSPTS](#)<sup>72</sup> – це повністю відкрита онлайн-база даних, що містить інформацію про найнебезпечніших злочинців, зокрема про тих, хто вчинив сексуальні злочини проти дітей, або вчинив

<sup>71</sup> Krajowy Rejestr Karny. URL: <https://www.gov.pl/web/krajowy-rejestr-karny>

<sup>72</sup> Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. URL: <https://rps.ms.gov.pl/pl-PL/Public#/>

<sup>73</sup> USTAWA z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich. URL: <https://rps.ms.gov.pl/pl-PL/Public#/law>

звалтування з особливою жорстокістю. Усі без винятку мають до нього безоплатний [доступ](#)<sup>74</sup> без реєстрації чи авторизації. Це робить Польщу однією з небагатьох країн ЄС із настільки відкритим механізмом інформування суспільства.

Третя складова [RSPTS](#)<sup>74</sup> – це Реєстр Державної комісії (Rejestr Państwowej Komisji). Це спеціальний реєстр, що містить інформацію про осіб, щодо яких Державна комісія з протидії сексуальній експлуатації неповнолітніх до 15 років винесла рішення про включення даних. Цей реєстр функціонує на підставі [Закону від 30 серпня 2019 року](#)<sup>75</sup> і також є повністю публічним. Роботодавці й організатори діяльності з дітьми зобов'язані перевіряти дані кандидатів у цьому реєстрі. Невиконання обов'язку тягне такі ж санкції, як у випадку з Реєстром із обмеженим доступом (Rejestr z dostępem ograniczonym).

У Польщі функціонує також спеціальний Центральний реєстр дисциплінарних рішень (Centralny Rejestr Orzeczeń Dyscyplinarnych, CROD), який є частиною механізму контролю доброчесності та професійної етики педагогів. Реєстр ведеться на підставі [статті 85w](#)<sup>76</sup> Закону “Карта вчителя” ([Ustawa “Karta Nauczyciela”](#))<sup>77</sup> та адмініструється Міністром освіти і виховання.

CROD збирає інформацію про педагогів, щодо яких було винесено остаточні дисциплінарні стягнення, передбачені статтею 76 Закону «Карта вчителя» ([Ustawa “Karta Nauczyciela”](#))<sup>77</sup>. До реєстру включаються випадки застосування лише найсерйозніших дисциплінарних санкцій:

1. Звільнення з роботи із заборонаю працювати вчителем протягом 3 років.
2. Виключення з педагогічної професії.

Більш легкі стягнення (догана чи звичайне звільнення) не вносяться.

Мета реєстру – запобігти найму осіб, які вчинили серйозні порушення професійної етики або становлять ризик для дітей.

Доступ до цього реєстру не є публічним. Він призначений насамперед для керівників шкіл та уповноважених органів. Директори мають обов'язок перевіряти кандидатів на посаду вчителя в цьому реєстрі перед працевлаштуванням, використовуючи номер PESEL (польський ідентифікаційний номер) кандидата. Доступ здійснюється через спеціальну систему (Strefa SIO) за логіном і паролем директора.

<sup>74</sup> Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. URL:<https://rps.ms.gov.pl/pl-PL/Public/>

<sup>75</sup> Ustawa z dnia 30 sierpnia 2019 r. o Państwowej Komisji do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15. URL:<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001820>

<sup>76</sup> Art. 85w. - [Centralny rejestr orzeczeń dyscyplinarnych] - Karta Nauczyciela. URL:<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/karta-nauczyciela-16790821/art-85-w>

<sup>77</sup> USTAWA z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. URL:<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/karta-nauczyciela-16790821#content>

Самі рішення дисциплінарних комісій зазвичай не публікуються в загальному доступі з повними даними вчителів через вимоги захисту персональних даних – Rozporządzenie Ogólne o Ochronie Danych Osobowych (RODO).

Отже, польська модель поєднує кримінально-правову та адміністративну перевірку. Це дозволяє виявляти ризики за межами кримінально-правової площини й не допустити до роботи з дітьми осіб, які демонстрували неприйнятні дії у професійному середовищі.

## Франція

У Франції перевірка осіб, які працюють або мають намір працювати з дітьми, здійснюється на підставі аналізу відомостей, що містяться у довідці *Bulletin n°2* Національного кримінального реєстру ([Casier Judiciaire National](#)).<sup>78</sup> Така довідка охоплює інформацію про широкий перелік кримінальних правопорушень, зокрема й тих, які є несумісними з діяльністю у сфері навчання, виховання та догляду за дітьми, і дає змогу роботодавцю оцінити наявність обґрунтованих ризиків, пов'язаних із допуском особи до відповідної роботи.

Також здійснюється автоматична перевірка у [Fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes \(FIJAISV\)](#)<sup>79</sup> – спеціальному реєстрі сексуальних і насильницьких злочинців. Цей реєстр охоплює не лише інформацію про обвинувальні вирок, а й дані про осіб, які перебувають під судовим контролем або наглядом у зв'язку із вчиненням таких правопорушень. Внесення до [FIJAISV](#)<sup>79</sup> автоматично унеможливорює доступ до будь-якої професійної чи волонтерської діяльності, що передбачає контакт із дітьми, незалежно від того, чи відображається відповідний вирок у довідці *Bulletin n°2*. Перевірку в цьому реєстрі здійснюють органи прокуратури, уповноважені державні органи або роботодавець через спеціалізований електронний портал; фізична особа не має прямого доступу до власних даних.

Для секторів раннього догляду та соціального захисту дітей [із жовтня 2025 року](#)<sup>80</sup> запроваджено обов'язковий сертифікат доброчесності ([certificat d'honorabilité](#))<sup>81</sup>, процедура отримання якого автоматично поєднує перевірку в [Casier Judiciaire National](#)<sup>78</sup> (*Bulletin n°2*) і [FIJAISV](#)<sup>79</sup> і тим самим усуває потребу окремо отримувати довідки.

<sup>78</sup> Casier judiciaire national. URL: <https://www.plus.transformation.gouv.fr/casier-judiciaire-national>

<sup>79</sup> Fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais). URL: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34836>

<sup>80</sup> Reception and protection of young children: professionals must now provide a certificate of good repute. URL: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/actualites/A17765?lang=en>

<sup>81</sup> Attestation d'honorabilité. Accueil du jeune enfant et Protection de l'enfance. URL: <https://honorabilite.social.gouv.fr>

Особливу увагу в процедурі перевірки приділено нянькам та сімейним помічникам: крім них самих, обов'язковій перевірці підлягають усі особи від 13 років, що проживають у домогосподарстві, де здійснюватиметься догляд за дітьми.

Водночас щодо шкільних вчителів у Франції процедура перевірки зберігає традиційний формат і наразі не охоплюється механізмом *honorabilité*. При прийнятті на роботу роботодавець запитує витяг *Bulletin n°2* з [Casier Judiciaire National](#)<sup>82</sup> та здійснює автоматичну перевірку кандидата у [FIJAISV](#)<sup>83</sup>. Додатково перевіряється наявність дисциплінарних заборон на здійснення викладання, а від кандидата вимагається подання письмової декларації про добросовісність і відсутність будь-яких неправомірних дій щодо дітей.

### Велика Британія

У Великій Британії система перевірок для осіб, які працюють із дітьми або вразливими дорослими, побудована навколо Служби розкриття інформації та заборон ([Disclosure and Barring Service \(DBS\)](#))<sup>84</sup>. Її головне завдання – допомогти роботодавцям упевнитися, що людина, яку вони обирають для роботи у сфері догляду, освіти чи соціальної підтримки, не становить ризику. Для цього [DBS](#)<sup>84</sup> веде два спеціальні списки: Children's Barred List та Adults' Barred List. Потраплення до цих списків означає, що людині юридично заборонено працювати з дітьми або з вразливими дорослими, а за порушення такої заборони передбачена кримінальна відповідальність.

Перевірка включеності особи до цих списків здійснюється через [Enhanced DBS Check](#)<sup>84</sup> – найвищий рівень перевірки, який роботодавець має право вимагати виключно у разі, якщо відповідна посада належить до так званої “регульованої діяльності” ([regulated activity](#))<sup>85</sup>. До неї належать робота в школі, дитячому будинку, яслах, догляд за дітьми вдома, викладання, нагляд, тренування, соціальна робота, надання медичної чи персональної допомоги, а також допомога дорослим з інвалідністю у фінансових чи побутових справах.

Особа може бути внесена до Barred Lists як на підставі судового вироку, так і за результатами оцінки поведінки, що свідчить про потенційний ризик завдання шкоди ([harm test](#))<sup>86</sup>. Перед остаточним рішенням кандидат має право ознайомитися з матеріалами та надати свої пояснення. Для деяких категорій

<sup>82</sup> Casier judiciaire national. URL: <https://www.plus.transformation.gouv.fr/casier-judiciaire-national>

<sup>83</sup> Fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais). URL: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34836>

<sup>84</sup> The Disclosure and Barring Service helps employers make safer recruitment decisions. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/disclosure-and-barring-service/about>

<sup>85</sup> Barring (Children's Barred List and Adults' Barred List). URL: <https://unlock.org.uk/advice/barring-2/>

<sup>86</sup> Making barring referrals to DBS. URL: <https://www.gov.uk/guidance/making-barring-referrals-to-the-dbs#what-is-the-harm-test>

злочинів ([automatic barring offences](#))<sup>85</sup>, особливо за вчинення сексуальних і тяжких насильницьких злочинів, застосовується автоматичне включення до Barred Lists без права подати пояснення.

Роботодавці можуть звертатися до [DBS](#)<sup>87</sup> також із власними повідомленнями ([referrals](#))<sup>88</sup>, якщо поведінка працівника викликала занепокоєння або свідчила про потенційну небезпеку для дітей чи дорослих. Це обов'язок, і його невиконання тягне юридичні наслідки.

За результатами повної перевірки оформлюється сертифікат про розкриття інформації ([Disclosure Certificate](#))<sup>89</sup>, який надходить за адресою кандидата. У ньому зазначено, чи внесена особа до одного зі списків і чи має вона судимості або записи, що можуть мати значення для роботи з дітьми або вразливими групами. Лише після ознайомлення з цим документом роботодавець може ухвалити остаточне рішення.

У британській системі безпеки важливу роль відіграє [DBS Update Service](#)<sup>90</sup> – механізм постійного моніторингу, який суттєво відрізняє модель Великої Британії від підходів більшості європейських країн. Це онлайн-сервіс, до якого працівник або кандидат підключає свій сертифікат DBS після проходження перевірки. Після цього сертифікат стає “живим документом”: роботодавець може перевіряти його актуальний статус у будь-який момент, а не лише на етапі працевлаштування. Якщо в особи з'являється нова інформація у кримінальних базах, наприклад, попередження поліції, новий вирок, підозра у небезпечній поведінці або рішення про внесення до Barred Lists, роботодавець отримує автоматичне сповіщення про те, що сертифікат більше “не чистий” і потребує оновлення.

У британській системі існує окремий рівень контролю, який стосується керівних посад у школах. Для директорів, а також членів керівних рад (school governors і trustees) застосовується спеціальна процедура – Section 128 Check. Така проводиться на основі [самостійного реєстру заборон](#)<sup>91</sup>, який веде Міністерство освіти.

У британській системі перевірок окреме місце займає Агенція з регулювання діяльності вчителів (Teaching Regulation Agency (TRA)) – професійний орган, який відповідає за етичні стандарти та якість викладання. На відміну від [DBS](#)<sup>87</sup>, який працює з кримінальними записами й Barred Lists, TRA

<sup>87</sup> The Disclosure and Barring Service helps employers make safer recruitment decisions. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/disclosure-and-barring-service/about>

<sup>88</sup> Information for individuals that have been referred to DBS. URL: <https://www.gov.uk/guidance/information-for-individuals-that-have-been-referred-to-dbs>

<sup>89</sup> DBS checks: detailed guidance. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/dbs-checking-service-guidance--2>

<sup>90</sup> DBS Update Service. URL: <https://www.gov.uk/dbs-update-service>

<sup>91</sup> Individuals prohibited from managing or governing schools. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/individuals-prohibited-from-managing-or-governing-schools>

розглядає поведінку вчителя з точки зору професійної доброчесності. Якщо у процесі розслідування TRA встановлює, що педагог допустив серйозне порушення етики, грубу недбалість, неправомірну поведінку щодо учнів або аморальні вчинки, які несумісні з викладацькою діяльністю, агентство може видати заборону на викладання. Ця заборона не є кримінальною санкцією і не відображається у DBS-досьє, вона існує окремо, формуючи [Prohibited Teachers List](#)<sup>92</sup> – спеціальний реєстр осіб, яким заборонено працювати учителями в Англії. У цей список можуть потрапити не лише особи із судимостями чи порушеннями, але й ті, чия поведінка викликає серйозні сумніви з погляду професійної етики, навіть без кримінального провадження.

Правові підстави діяльності TRA визначені у розділі 141В Закону про освіту 2002 ([Education Act 2002](#))<sup>93</sup>, а порядок ухвалення рішень і критерії заборони викладання встановлені в офіційних настановах (методичних рекомендаціях) “Неправомірна поведінка вчителів: заборона бути вчителем” ([“Teacher Misconduct: The Prohibition of Teachers”](#))<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> Check a teacher’s record. URL: <https://www.gov.uk/guidance/check-a-teachers-record>

<sup>93</sup> Education Act 2002. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/32/contents>

<sup>94</sup>Teacher misconduct: the prohibition of teachers.  
URL: <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-misconduct-the-prohibition-of-teachers--3>

### III. КОНТЕКСТ ВИМОГ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО БЕЗПЕКИ У ПЛОЩИНІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В Україні за останні роки ухвалено низку законодавчих змін, спрямованих на запровадження додаткових обмежень для доступу до професій у сфері освіти. Насамперед йдеться про зміни до статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>95</sup>, згідно з якими встановлено перелік правових підстав, за яких особа не може працювати в закладі освіти або залучатися до участі в освітньому процесі. Прийнятими у вересні 2025 року змінами до статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>96</sup> визначено **нові підстави** для недопущення особи до роботи у ЗЗСО та **розширено перелік** правопорушень, несумісних із здійсненням педагогічної діяльності.

Порівняно з державами-членами ЄС, українська система поки що не має розвиненої технічної інфраструктури, яка забезпечувала б повноцінну, оперативну та автоматизовану спеціальну перевірку (vetting) працівників, що працюють із дітьми. Попри запроваджені законом обмеження, їхня реальна дія ускладнюється відсутністю спеціалізованої інфраструктури: в Україні немає окремого реєстру осіб, яким встановлено обмеження на роботу з дітьми, як і немає єдиного національного сервісу для комплексної перевірки кандидатів, подібного до DBS у Великій Британії.

Фактично функціонує лише [інформаційно-аналітична система “Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості”](#)<sup>97</sup>. На її основі МВС запустило [електронний сервіс](#)<sup>98</sup> для видачі довідок про притягнення до кримінальної відповідальності, **відсутність (наявність) судимості** або процесуальних обмежень, передбачених кримінальним законодавством. Подати запит та отримати довідку у формі електронного витягу з ІАС про несудимість можна через сервіс <https://services.mvs.gov.ua/>, авторизувавшись в Особистому кабінеті за допомогою кваліфікованого електронного підпису. Паперові довідки сервісні центри МВС наразі не видають – уся процедура переведена в електронний формат. Водночас, у разі [онлайн замовлення довідки з апостилом](#)<sup>99</sup>, витяг з ІАС про несудимість з апостилом можна отримати у письмовій формі Укрпоштою або самостійно в

<sup>95</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>96</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>97</sup> Деякі питання ведення обліку відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30 березня 2022 року № 207. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0425-22#Text>

<sup>98</sup> Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості». URL: <https://hsc.gov.ua/index/poslugi/faq/dovidka-pro-vidsutnist-sudimosti/>

<sup>99</sup> Витяг про несудимість з апостилом – замовляйте онлайн у Дії. URL: <https://diia.gov.ua/news/vytiah-pro-nesudymist-z-apostylem-zamovliaite-onlain-u-dii>

МВС у Києві. Довідку також можна отримати через портал державних послуг ДІА.

Директор закладу освіти не має права самостійно отримувати витяг з ІАС про несудимість кандидата, адже закон цього не передбачає. Навіть після ухвалення [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>100</sup> заклади освіти не отримали повноважень запитувати такі персональні дані безпосередньо в МВС. Витяг з ІАС про несудимість може бути виданий лише самій особі або її законному представнику, тому кандидат повинен отримати документ самостійно і надати його відповідному закладу освіти. Роботодавець у такому випадку може лише перевірити автентичність довідки через QR-код: система МВС підтвердить, що документ дійсно сформований відомством, але не надасть доступу до реєстру судимостей і не розкриє іншої інформації, крім тієї, яка вже міститься в довідці. Фактично роботодавець отримує лише підтвердження, що довідка справжня.

У випадку сумнівів заклад освіти може звернутися до МВС лише для підтвердження факту видачі конкретної довідки, але не для отримання її змісту чи будь-яких інших персональних даних кандидата.

В Україні функціонує також [Єдиний реєстр засуджених та осіб, узятих під варту](#)<sup>101</sup>. Це велика інформаційно-комунікаційна система, що накопичує та обробляє дані про осіб, які відбувають покарання або були засуджені. У його складі працюють кілька модулів, серед яких Єдиний реєстр осіб, засуджених за **злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи** (ЄРЗСН). Адмініструє технічну частину [ДП “Національні інформаційні системи”](#)<sup>102</sup>, а держателем даних є [Міністерство юстиції України](#)<sup>103</sup>.

Ця система дозволяє отримати витяг – документ у паперовій або електронній формі, що сформований програмними засобами ведення Реєстру за зазначеними критеріями пошуку та містить відомості з Реєстру, які є актуальними на дату та час формування витягу, або інформацію про відсутність у Реєстрі таких відомостей.

Записи в ЄРЗСН зберігаються без визначеного строку. Вони не видаляються після погашення судимості й можуть бути вилучені лише у випадках, коли первинна підстава для обліку юридично зникає.

---

<sup>100</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

<sup>101</sup> Про затвердження Порядку формування та ведення Єдиного реєстру засуджених та осіб, узятих під варту: Наказ Міністерства юстиції України від 26 червня 2018 року № 2023/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0762-18#Text>

<sup>102</sup> Єдиний реєстр засуджених та осіб, узятих під варту. URL: [https://nais.gov.ua/registers/u\\_r\\_of\\_convicts\\_persons\\_taken\\_into\\_custody](https://nais.gov.ua/registers/u_r_of_convicts_persons_taken_into_custody)

<sup>103</sup> Деякі питання обліку засуджених та осіб, узятих під варту: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 вересня 2017 року № 608-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/608-2017-%D1%80#Text>

Відповідно до пункту 3 розділу V “Надання відомостей з Реєстру” [Порядку формування та ведення Єдиного реєстру засуджених та осіб, узятих під варту](#)<sup>104</sup>, витяг з ЄРЗСН надається в паперовій формі за письмовою заявою:

- будь-якої фізичної особи щодо інформації про себе;
- будь-якої фізичної особи щодо інформації про іншу особу в разі наявності завіреної відповідно до вимог [Закону України “Про нотаріат”](#)<sup>105</sup> згоди особи, щодо якої така інформація запитується;
- сільського, селищного та міського голови, керівників державних адміністрацій, інших органів державної влади та місцевого самоврядування – щодо відомостей стосовно осіб, які претендують на зайняття посади керівника (заступника керівника) закладу освіти, закладу середньої освіти, закладу позашкільної освіти, закладу охорони здоров’я або іншої установи, організації, зобов’язаної здійснювати нагляд за малолітніми особами або надавати послуги медичного, освітнього чи соціального характеру малолітнім особам, та належать до їх сфери управління;
- керівників закладів дошкільної освіти, закладів середньої освіти, закладів позашкільної освіти, закладів охорони здоров’я або іншої установи, організації, зобов’язаної здійснювати нагляд за малолітніми особами або надавати послуги медичного, освітнього чи соціального характеру таким особам – у зв’язку з вирішенням питання щодо прийняття особи на роботу.

У витягу з ЄРЗСН міститься лише базова службова інформація: номер документа, дата його формування, підстава видачі та підтвердження того, чи є у системі записи щодо конкретної особи. Сам реєстр має вузьку спеціалізацію, оскільки охоплює виключно злочини проти статевої свободи та недоторканості малолітніх, тобто дітей до 14 років. Якщо людина вчинила аналогічний злочин щодо неповнолітнього віком від 14 до 18 років, а також щодо повнолітньої особи, такі дані в цьому реєстрі не відображаються, і перевірка не дасть результату.

[Законом України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>106</sup> визначено, що одним із критеріїв недопущення особи до роботи у ЗЗСО є наявність **адміністративного стягнення** за вчинення правопорушень, пов’язаних з домашнім насильством, булінгом або невиконанням обов’язків щодо виховання дітей. І саме тут виникає найбільше практичних труднощів, адже для

---

<sup>104</sup> Про затвердження Порядку формування та ведення Єдиного реєстру засуджених та осіб, узятих під варту: Наказ Міністерства юстиції України від 26 червня 2018 року № 2023/5.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0762-18#Text>

<sup>105</sup> Про нотаріат: Закон України від 2 вересня 1993 року № 3425-XII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12#Text>

<sup>106</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

встановлення цих підстав потрібен надійний інструмент. Натомість сьогодні не існує єдиного ресурсу, з якого ЗЗСО міг би отримати офіційно підтверджену інформацію про такі адміністративні правопорушення.

Формально законодавство окреслює вихід із цієї ситуації. Зокрема, щодо **домашнього насильства** мав би функціонувати [Єдиний державний реєстр випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі](#)<sup>107</sup>. Його створення було закріплено ще у 2019 році [постановою КМУ № 234](#)<sup>107</sup>, яка докладно визначила, як Реєстр має працювати, які дані збирати, хто має право вносити відомості та отримувати доступ. Документ описує Реєстр як автоматизовану інформаційно-телекомунікаційну систему, здатну збирати, зберігати, оновлювати та передавати визначені законом дані про випадки насильства. Зокрема, до Реєстру повинні вноситися й відомості про кривдника, включно з постановою суду у справі про адміністративне правопорушення: датою, номером, органом, що виніс рішення, та видом адміністративного стягнення. Персональні дані кривдника підлягають зберіганню протягом трьох років з моменту набрання чинності відповідним судовим рішенням (абзац 2 пункту 24 [Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі](#))<sup>107</sup>.

Однак саме практична сторона функціонування Реєстру є найбільш проблемною. Немає жодних офіційних повідомлень або незалежних верифікованих джерел, які б підтвердили, що цей Реєстр працює: немає відкритої звітності, технічної інформації про його запуск, статистики внесених випадків або підтверджених фактів доступу суб'єктів, яким законом надано такі повноваження. У відкритих джерелах не зафіксовано жодного прикладу використання Реєстру чи згадки про його роботу з боку органів, відповідальних за його ведення. Це дозволяє зробити висновок про те, що нормативна база створена, але доказів реального функціонування системи немає.

У результаті вимоги [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>108</sup> щодо перевірки наявності адміністративних стягнень за домашнє насильство буде неможливо реалізувати, оскільки інструмент, який мав би забезпечувати таку перевірку, досі не функціонує у форматі, що дозволив би закладам освіти виконати покладені на них нові обов'язки.

---

<sup>107</sup> Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 року № 234. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-p#Text>

<sup>108</sup> Про внесення змін до Закону України "Про повну загальну середню освіту" щодо запровадження заходів безпеки в закладах загальної середньої освіти: Закон України від 18 вересня 2025 року № 4609-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4609-20#Text>

У ситуації з адміністративними правопорушеннями, пов'язаними з булінгом (цькуванням) та невиконанням обов'язків щодо виховання дітей, проблема ще глибша. Для цих категорій правопорушень в Україні взагалі не існує жодного спеціалізованого реєстру чи бази, яка б акумулювала інформацію про осіб, на яких накладено адміністративне стягнення.

Платформа, де формально відображаються такі випадки, – це система, що фіксує судові рішення – [Єдиний державний реєстр судових рішень](#)<sup>109</sup> (Державним володільцем Єдиного державного реєстру судових рішень є ДСА<sup>110</sup>). Технічне адміністрування та забезпечення функціонування здійснює ДП [«Інформаційні судові системи»](#)<sup>111</sup>, яке підпорядковується ДСА. Але у цьому реєстрі дані є деперсоніфікованими: ПІБ замінюється на умовні позначення, а іноді вилучаються інші ідентифікаційні дані. Це означає, що навіть якщо ЗЗСО знає про факт адміністративного стягнення за булінг чи невиконання батьківських обов'язків, він не має жодної законної можливості перевірити цю інформацію через будь-яку державну систему. Немає технічного інструмента, який дозволив би встановити, чи накладалося адміністративне стягнення на конкретну особу за відповідними статтями, і тим більше, коли саме це відбулося, чи набрало рішення законної сили та чи не сплив строк, після закінчення якого особа вважається такою, що не була піддана адміністративному стягненню.

Таким чином, у цій частині вимоги [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>112</sup> фактично повністю не підкріплені інструментально: **на законодавчому рівні встановлено обов'язок** перевіряти наявність стягнень за визначені адміністративні правопорушення, **але не створено жодного механізму**, який дозволив би роботодавцю таку перевірку здійснити.

Щоправда в Україні вже існує база даних, яка теоретично могла би стати основою для створення реального механізму перевірки адміністративних стягнень за визначені адміністративні правопорушення. Йдеться про інформаційну підсистему “Адміністративна практика” [Національної поліції](#)<sup>113</sup>. Це внутрішня база, у якій поліція фіксує всі адміністративні правопорушення, що належать до її компетенції, включно з домашнім насильством, булінгом, невиконанням обов'язків щодо виховання дітей.

<sup>109</sup> Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:<https://reyestr.court.gov.ua>

<sup>110</sup> Державна судова адміністрація України. URL:<https://dsa.court.gov.ua/dsa/>

<sup>111</sup> Державне підприємство "Інформаційні судові системи. URL:<https://dsa.court.gov.ua/dsa/>

<sup>112</sup> Про внесення змін до Закону України "Про повну загальну середню освіту" щодо запровадження заходів безпеки в закладах загальної середньої освіти: Закон України від 18 вересня 2025 року № 4609-ІХ. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4609-20#Text>

<sup>113</sup> Про затвердження Інструкції з формування та ведення інформаційної підсистеми «Адміністративна практика» інформаційно-комунікаційної системи «Інформаційний портал Національної поліції України»: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13 березня 2023 року № 180. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0727-23#Text>

Система містить повні персональні відомості про правопорушника – ПШБ, дату народження, адресу, реквізити документа, фактичну адресу правопорушення, кваліфікацію за КУпАП, дату і місце вчинення, рішення суду, вид адміністративного стягнення, дані про повторність, скарги тощо. Усі ці записи вносяться уповноваженими посадовими особами поліції й використовуються передусім для службових потреб: оформлення матеріалів, перевірки повторності протягом року, ведення статистики та аналізу застосування законодавства.

Доступ до цієї підсистеми мають виключно поліцейські, яким надано службові повноваження та індивідуальні доступи. Кожна їхня дія у системі фіксується, а інформація не підлягає розголошенню, крім випадків, прямо передбачених законом. Заклади освіти не є користувачами цієї системи й не можуть отримати доступ ані до персональних, ані до знеособлених даних.

Водночас сама особа має право отримати інформацію про себе. Йдеться про загальне право на доступ до власних персональних даних. Формально це може бути реалізовано через звернення до органу поліції, за місцем проживання або через подання запиту, оформленого згідно із [Законом України “Про захист персональних даних”](#)<sup>114</sup>.

На сьогодні немає встановленої уніфікованої процедури чи форми “довідки з Адміністративної практики”, а кожне звернення фактично опрацьовується індивідуально і не є інструментом оперативної перевірки для роботодавця.

У результаті маємо парадокс: усі необхідні дані у держави є, здійснюється облік відповідних адміністративних правопорушень у інформаційних системах, але ці дані доступні лише у службовому режимі для внутрішнього користування. ЗЗСО, які зобов’язані перевіряти відсутність обмежень щодо роботи осіб в ЗЗСО або їхнього залучення до освітнього процесу, зокрема накладення адміністративного стягнення за булінг, домашнє насильство чи невиконання батьківських обов’язків, не отримали жодного інструменту доступу до цієї інформації.

Тому необхідно розробити та нормативно закріпити механізм перевірки працівників закладів освіти. Для його реального запуску достатньо створити можливість офіційного електронного запиту через захищений сервіс або надати закладам та органам управління освіти обмежений, чітко регламентований доступ до інформації про відсутність чи наявність факту накладення адміністративного стягнення без розкриття деталей справи чи зайвих персональних даних.

Тобто держава вже володіє окремими інформаційними базами, які теоретично могли б забезпечити виконання вимог нового закону – кримінальні

<sup>114</sup> Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

вироки (через витяг з ІАС про несудимість), частину правопорушень проти статевої недоторканості (через ЄРЗСН) та адміністративні правопорушення (через інформаційні системи поліції). Водночас ці дані розпорошені між різними реєстрами/системами, і їх неможливо отримати в одному місці. Тому важливо забезпечити створення контрольованого, захищеного та законного механізму обміну інформацією, який дозволить закладам освіти отримувати повні відомості у межах закону. Це дозволить закладам освіти не збирати надмірну інформацію про людей, не порушувати їх право на приватність, дотримуватися збереження персональної інформації про працівників та кандидатів на посади у закладах освіти, здійснювати періодичну перевірку та отримувати інформацію про невідповідність педагога займаній посаді, яка буде надходити керівнику офіційно, й відповідно реагувати.

Щодо особливостей практичної реалізації норм [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>115</sup>, то, як ми вже й зазначали, встановити інформацію щодо наявності (відсутності) відомостей про вчинення кандидатом на посаду в ЗДО умисного кримінального правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини можливо лише зі змісту описової частини відповідних судових рішень. Це фактично унеможлиблює перевірку вказаного обмеження на практиці.

Зауважимо, що і згаданий ЄРЗСН не може розв'язати цю проблему, адже містить інформацію про засуджених за окрему категорію злочинів щодо дітей, і то лише малолітніх.

---

<sup>115</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-ІХ.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

#### IV. РИЗИКИ ПОРУШЕНЬ ПРАВ ТА ВПЛИВУ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ВИМОГ ТА ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО БЕЗПЕКИ

Наступним чутливим аспектом реформи безпеки для закладів освіти є застосування нової редакції статті 52 [Закону України “Про освіту”](#)<sup>116</sup>, частини 3 статті 25 [Закону України “Про дошкільну освіту”](#)<sup>117</sup>, частини третьої статті 19 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](#)<sup>118</sup> до працівників, які вже перебувають у трудових відносинах із закладом освіти. У практичному вимірі це означає необхідність повного моніторингу всіх наявних працівників на предмет відповідності встановленим обмеженням. Формально інструменти для такої перевірки можна запозичити з переліку документів, які подають нові кандидати (наведені у Додатку 4). Однак виникає ще одна проблема: законом не визначено жодних строків для проведення такої перевірки.

Закони не окреслюють “перехідного періоду”: не встановлено ані строку, протягом якого працівники мають подати необхідні документи, ані строку, в який роботодавець повинен здійснити перевірку. Відповідно, норма починає діяти з моменту набрання чинності, і формально це означає, що особи, які не відповідають новим вимогам, втрачають право працювати в закладі освіти з цього самого дня. У роботодавця фактично виникає обов’язок негайно припинити трудові відносини з такими працівниками.

Однак тут виникає чергова проблема. Закони не містять жодної правової підстави для звільнення працівника у разі невідповідності новим вимогам. Під час попередніх реформ, коли держава змінювала правила допуску до певних професій, або умови працевлаштування, законодавство одночасно доповнювалося нормами, які формували легальний механізм припинення трудових відносин. Так було під час переходу на контрактну форму у сфері культури, під час реформ прокуратури та поліції, коли запроваджувалися спеціальні процедури перевірки та оцінювання. У [Законі України “Про освіту”](#)<sup>116</sup>, як і в згаданих вище освітніх законах, аналогічний механізм не встановлено.

У результаті виникає ситуація, коли обов’язок припинити трудові відносини існує, але правової підстави для такого рішення немає. Це класичний приклад правової невизначеності, який створює суттєві ризики для керівників закладів освіти, органів управління освітою та працівників: звільнення без

---

<sup>116</sup> Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>117</sup> Про дошкільну освіту: Закон України від 6 червня 2024 року № 3788-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#n310>

<sup>118</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

визначеної законом підстави може бути визнано незаконним у судовому порядку, а незвільнення працівника, який не відповідає вимогам, може тлумачитися як порушення закону.

Розв'язати цю проблему можливо лише шляхом внесення відповідних змін до законодавства. Вони мають передбачати:

- визначення перехідного періоду для подання працівниками необхідних документів;
- запровадження правової підстави для припинення трудових відносин у разі неподання документів або підтвердження обставин, що виключають можливість роботи в школі.

Орієнтовний перелік документів, який, на нашу думку, має подавати кандидат на посаду працівника, розміщений у Додатку 4 до цієї аналітичної записки.

Без таких змін нова норма може призвести до системних труднощів у застосуванні: керівники закладів освіти фактично опиняються між вимогою закону та відсутністю інструментів для її належного виконання, що створює ризики порушення трудових прав і управлінської відповідальності.

Ймовірно, на практиці заклади освіти намагатимуться застосовувати пункт 2 статті 40 [КЗпП України](#)<sup>119</sup> – звільнення у зв'язку з недостатньою кваліфікацією. Однак така підстава тут є неприйнятною. Невідповідність безпековим вимогам не пов'язана з професійними компетенціями чи якістю виконання роботи. Працівник може бути висококваліфікованим педагогом і водночас не відповідати критеріям безпеки. Тому використання пункту 2 статті 40 [КЗпП України](#)<sup>119</sup> у таких випадках буде юридично некоректним і фактично неправомірним.

Окремої уваги потребують ситуації, коли працівник відповідав усім вимогам на момент набрання нормою чинності, але згодом втратив таку відповідність, наприклад, отримав адміністративне стягнення за булінг, чи домашнє насильство, учинив кримінальне правопорушення тощо. Закон не встановлює спеціального механізму реагування на такі випадки.

На перший погляд, у такому разі можна було б застосувати пункт 3 статті 41 [КЗпП України](#)<sup>119</sup> – розірвання трудового договору за аморальний проступок, несумісний із продовженням роботи. Однак ця підстава не зобов'язує, а лише надає роботодавцю право звільнити працівника. Це створює можливість вибіркового застосування норми, що відкриває шлях до зловживань, маніпуляцій та нерівного ставлення до працівників. Однак маємо пам'ятати й те, що не в кожній ситуації, коли особа втратила право працювати у закладі освіти у зв'язку із безпековими обмеженнями це автоматично дає підстави роботодавцю

---

<sup>119</sup> Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231>

звільняти особу за вчинення аморального проступку. У кожному випадку мають бути враховані обставини ситуації.

Тож без запровадження окремої підстави для звільнення виникає очевидна й небезпечна колізія:

- роботодавець формально зобов'язаний припинити трудові відносини з працівником, який не відповідає вимогам;
- водночас закон не надає жодного легального механізму для здійснення такого звільнення.

Таке поєднання створює ризик як незаконних звільнень, так і відповідальності за незвільнення. Подібна колізія неминуче спричинить судові спори, різночитання та оскарження, а також ситуації, коли в одних школах працівників звільнятимуть, тоді як в інших – ні, оскільки формальної підстави не існує.

За цих умов запровадження спеціальної підстави для звільнення стає не просто бажаним, а необхідним для належного виконання закону та забезпечення правової визначеності.

Лише після цього система працюватиме комплексно: працівник подає необхідні документи, керівник отримує легальний механізм реагування, а держава – єдиний, чітко визначений порядок застосування нових обмежень.

## V. ВИСНОВКИ

1. Перелік вимог та обмежень, запроваджених українським законодавством для роботи в закладах освіти, є ширшим, якщо порівнювати з країнами Європи, які були проаналізовані. Він охоплює не лише злочини проти дітей чи насильницькі злочини, як це зазвичай практикується у країнах ЄС, а й колабораційну діяльність, корупційні злочини, адміністративні правопорушення, а для керівників ЗЗСО та ЗВО також включає заборони, встановлені Законом України “Про очищення влади”. Додатково на рівні професійної освіти законодавство закріплює обмеження для осіб, які є громадянами держави-агресора або держави, що сприяє збройній агресії проти України, окупації чи анексії її територій.

Фактично в українському переліку відображено пріоритети держави, пов'язані з політичною чутливістю та реакцією на сучасні загрози й суспільні страхи, що виходять далеко за межі класичних європейських підходів до безпеки в освіті.

2. Проаналізовані європейські механізми перевірки демонструють спільну логіку: доступ до професій, пов'язаних із роботою з дітьми, надається лише за умови глибокої, спеціалізованої та юридично обов'язкової перевірки доброчесності. Така перевірка часто виходить за межі стандартної довідки про несудимість і передбачає доступ до спеціальних кримінальних та дисциплінарних реєстрів, інформації про сексуальні та інші тяжкі злочини, а в окремих випадках і до адміністративних інцидентів, що свідчать про неприйнятну поведінку для роботи з дітьми.

Попри відмінності в деталях, спільним для всіх проаналізованих країн є те, що держава не обмежується декларацією вимог до вчителя чи іншого працівника у сфері освіти, а створює цілісну інфраструктуру перевірки: бази даних, спеціальні реєстри, процедури доступу та обов'язки роботодавця щодо їх використання. Характерною є й та обставина, що в низці юрисдикцій сама особа не має повного доступу до цих баз, тоді як роботодавець або уповноважений орган можуть отримати інформацію безпосередньо зі спеціального реєстру в межах встановленої законом процедури (vetting).

Там, де технічно не встигають із впровадженням нових інструментів (як-от електронних сертифікатів доброчесності чи інтегрованих систем обміну даними), держави відкладають набрання ними чинності або запускають поетапно, що ще раз підкреслює їхній обов'язок забезпечити не лише нормативну, а й технічну готовність системи. **Рішенню про обмеження** доступу до професії завжди кореспондує **обов'язок держави** створити надійні, захищені та взаємопов'язані бази даних, які дозволяють перевірити наявність відповідних заборон,

судимостей чи дисциплінарних стягнень. У низці країн такі реєстри інтегровані між собою або пов'язані через централізовані сервіси, що забезпечує повніший обмін даними та мінімізує ризик того, що особа з небезпечним минулим опиниться в безпосередньому контакті з дітьми.

3. Сьогодні в Україні склалася ситуація, коли законодавчі вимоги вже визначено, зокрема, Законом України “Про освіту”, Законом України “Про дошкільну освіту”, Законом України “Про повну загальну середню освіту”, однак інструменти для їх реального виконання ще не створені: перелік вимог та обмежень існує, але механізму їхнього дотримання поки що немає.

Закон України “Про повну загальну середню освіту” визначає чіткі підстави для недопущення особи до роботи в ЗЗСО включно з перевіркою кримінальної історії та фактів накладення адміністративних стягнень за визначені правопорушення. Однак інфраструктура, яка мала б забезпечити таку перевірку, або не створена, або не функціонує, або недоступна для закладів освіти.

Хоча існує інформаційно-аналітична система “Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості”, вона охоплює лише кримінальні провадження. Єдиний державний реєстр випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі формально передбачений, але фактично не працює. Реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи, охоплює лише вузьку категорію злочинів. Інформаційна підсистема “Адміністративна практика” Нацполіції містить необхідні дані, але є закритою для цивільних суб'єктів. Єдиний державний реєстр судових рішень є деперсоніфікованим і не дозволяє ідентифікувати конкретних осіб.

У результаті заклади освіти фактично позбавлені законного й технічно доступного інструменту для виконання імперативних вимог нового закону. На відміну від більшості держав ЄС, де роботодавець може напряму отримати інформацію з державних реєстрів, в Україні керівники закладів освіти цього права не мають. Нині заклади освіти не мають прямого доступу до державних реєстрів і змушені покладатися на документи, які подає сам кандидат, а не на централізовану систему перевірки.

В Україні також відсутні дисциплінарні реєстри на кшталт польського CROD чи британського Prohibited Teachers List. Рішення атестаційних комісій, органів етики або внутрішні дисциплінарні матеріали не формують централізованої бази та недоступні для роботодавців під час добору кандидатів.

Недостатня технічна готовність інформаційних систем лише поглиблює проблему. Немає інтеграції між існуючими реєстрами, не передбачено

автоматичного інформування про нові вирокі чи провадження щодо працівників (аналог британського DBS Update Service). Відсутня централізована процедура перевірки іноземців, подібна до “certificate of good conduct”, оскільки немає механізму міжнародного обміну даними.

Водночас держава вже володіє значним масивом інформації, необхідної для визначення допуску до роботи з дітьми. Вона лише розпорошена між різними суб'єктами – Мін'юстом, МВС, Нацполіцією, ДСА та соціальними службами. Проблема полягає не у відсутності даних, а у відсутності механізму їх об'єднання, законного доступу та автоматизованої перевірки. Нині не існує сервісу, який би дозволяв роботодавцю, із дотриманням вимог щодо захисту персональних даних, отримати відповідь на ключове питання: чи має право конкретна особа працювати з дітьми.

Системним рішенням стало б створення інтегрованого **єдиного реєстру заборон і обмежень для роботи з дітьми** – ресурсу, який автоматично збирав би дані з усіх відповідних державних систем та оновлював статуси в режимі реального часу. Це відповідає практиці багатьох європейських країн, де функціонують централізовані механізми vetting-перевірки для захисту дітей.

Україна вже має успішний приклад побудови інтегрованих міжвідомчих систем: у вересні 2025 року ухвалено Закон України “Про єдину інформаційну систему соціальної сфери”, яка автоматично акумулює дані з багатьох реєстрів. Аналогічний підхід має бути застосований і у сфері освіти. Якщо держава вимагає перевіряти кандидатів за критеріями безпеки, то вона зобов'язана забезпечити механізм їхньої перевірки. Необхідні відомості вже накопичені, і завдання полягає не у створенні нових реєстрів “з нуля”, а в їх інтеграції та ухваленні рішення про запуск повноцінного, технічно доступного та юридично коректного механізму перевірки.

4. Закон України “Про освіту”, Закон України “Про дошкільну освіту”, Закон України “Про повну загальну середню освіту” не встановлюють жодних строків або процедур реагування у випадку виявлення невідповідності працівника встановленим вимогам. Це спричиняє правову невизначеність: заклад освіти зобов'язаний забезпечити недопуск до роботи чи звільнення такої особи, однак не має орієнтирів, коли і в який спосіб це зробити, щоб діяти у межах закону.

Для виправлення ситуації необхідно нормативно встановити диференційовані строки реагування для різних категорій осіб. Для кандидатів обмеження мають застосовуватися до моменту укладення трудового договору. Для працівників, які вже перебувають у трудових відносинах, доцільно запровадити перехідний період, протягом якого вони повинні підтвердити

відповідність вимогам. Для тих, хто втрачає право працювати з дітьми вже після прийняття на посаду, має бути визначений чіткий строк реагування – орієнтовно 3 дні з моменту офіційного отримання інформації в порядку, визначеному законодавством.

5. Для реалізації вимог законодавства пропонуємо запровадити тимчасовий швидкий і реалістичний механізм їх виконання, зокрема затвердження на рівні підзаконних актів чіткого переліку документів, які кандидат на посаду в закладі освіти має надати при працевлаштуванні.

Такий підхід дозволяє невідкладно запустити процедуру перевірки, розділити відповідальність за підтвердження та перевірку доброчесності між самим претендентом на працевлаштування та закладом освіти, що забезпечить формальне виконання вимог законодавства до моменту створення повноцінного державного інструменту перевірки. Одночасно цей механізм може бути застосований і до працівників, які вже працюють у закладах освіти, шляхом встановлення для них чітких строків подання відповідних документів.

У цій ситуації ініціатива отримання підтверджуючих документів належить не роботодавцю, а самій особі, щодо якої здійснюється перевірка. Це підхід, який держава вже успішно використовує щодо керівників закладів освіти і який довіє свою дієвість.

У такій моделі визначальним стає обов'язок самого претендента надати документи, що підтверджують відповідність вимогам законодавства.

6. Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що запровадження оновлених вимог щодо допуску працівників до роботи у закладах освіти є важливим кроком у підвищенні рівня безпеки дітей та повнолітніх здобувачів освіти, однак нинішній стан нормативного регулювання не дозволяє реалізувати ці положення у правовий та передбачуваний спосіб. Для забезпечення ефективного й коректного застосування нових норм необхідно усунути законодавчі прогалини, забезпечити роботу відповідних реєстрів, визначити чіткі процедури перевірки та надати керівникам закладів освіти легальні механізми реагування. Лише за умови комплексного та узгодженого підходу нові обмеження стануть реальним інструментом, що гарантуватиме безпеку дітей та правову визначеність для всіх учасників освітнього процесу.

## **VI. ПРОПОЗИЦІЇ**

### **6.1. ПРОПОЗИЦІЇ ЗМІН ДО ЗАКОНІВ**

1. Внести зміни до освітнього законодавства для уніфікації базових вимог до осіб, які працюють або можуть бути залучені до роботи в закладах освіти, та закріпити їх на рівні Закону України “Про освіту” як рамкового акта, що встановлює єдині підходи для всіх рівнів освіти, а також визначити спеціальні обмеження у профільних законах лише в тій частині, де вони зумовлені специфікою відповідного рівня освіти, характером освітньої діяльності або віковими особливостями здобувачів освіти.

2. Доповнити Прикінцеві положення Закону України “Про освіту” таким пунктом: “Працівники закладів освіти, які перебували у трудових відносинах на день набрання чинності цих змін до статті 52, зобов’язані до 01.01.2027 року подати документи, що підтверджують їх відповідність установленим вимогам. Неподання документів у зазначений строк є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Роботодавець зобов’язаний звільнити такого працівника у триденний строк з дня закінчення встановленого строку для подання документів”.

3. Внести зміни до статті 52 Закону України “Про освіту”, якими передбачити періодичність щодо подання документів працівниками закладів освіти, що підтверджують їх відповідність установленим вимогам Закону України “Про освіту”, а також профільних законів, щороку перед початком навчального року, а також протягом навчального року – в разі наявності обґрунтованих підстав вважати, що працівник перестав відповідати таким вимогам. У разі встановлення факту невідповідності працівника закладу освіти вимогам частини другої статті 52 Закону України “Про освіту” чи вимогам профільних законів трудові відносини з таким працівником припиняються. Припинення трудових відносин здійснюється на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Роботодавець зобов’язаний звільнити такого працівника у триденний строк з дня отримання ним відповідної інформації в порядку, визначеному законодавством.

4. Доповнити Прикінцеві положення Закону України “Про повну загальну середню освіту” таким пунктом “Працівники закладів освіти, які перебували у трудових відносинах на день набрання чинності змінами до частини третьої статті 19 зобов’язані до 01.01.2027 року подати документи, що

підтверджують їх відповідність установленим вимогам. Неподання документів у зазначений строк є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Роботодавець зобов'язаний звільнити такого працівника у триденний строк з дня закінчення встановленого строку для подання документів”.

**5.** Внести зміни до частини третьої статті 25 Закону України “Про дошкільну освіту” та вилучити абзац 5 “відповідно до рішення суду, яке набрало законної сили, вчинила умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною”.

**6.** Для посилення захисту прав та безпеки дитини внести зміни до статті 6–1 Кримінально-виконавчого кодексу України та розширити перелік осіб, які вносяться до Єдиного реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи, наповнивши інформацією про осіб, які вчинили злочини відповідної категорії щодо всіх дітей, а не лише малолітніх осіб (до 14 років). Змінити назву реєстру на “Єдиний реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості щодо дітей”.

Також змінити найменування реєстру в статті 10 Закону України “Про охорону дитинства”.

## **6.2 Пропозиції органам центральної влади та органам місцевого самоврядування**

### **Кабінету Міністрів України:**

**1.** Запровадити тимчасовий механізм щодо застосування вимог та обмежень щодо безпеки:

**1.1.** Розробити підзаконні акти щодо обов'язку надання кандидатами на посади керівників закладів освіти, педагогічних працівників різних рівнів освіти, інших працівників закладів освіти переліку документів, що підтверджують їх відповідність вимогам законодавства. Орієнтовний перелік документів розміщений у Додатку 4 до цієї аналітичної записки.

**1.2.** Розробити підзаконні акти щодо обов'язку надання працівниками закладів освіти різних рівнів освіти документів, що підтверджують відсутність у них обмежень для роботи у закладі освіти. У таких актах визначити періодичність їхнього оновлення.

2. Розглянути питання створення **єдиного реєстру заборон і обмежень для роботи з дітьми** – інтегрованої системи, що акумулюватиме дані МВС, поліції, Мін'юсту та ДСА. Такий реєстр може бути створений за аналогією з Єдиною інформаційною системою соціальної сфери, впровадження якої Україна розпочала у 2025 році.

### **Міністерству освіти і науки України:**

1. Привести у відповідність чинному законодавству нормативно-правові акти, зокрема внести зміни до пункту 5 Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу дошкільної освіти.

2. Врахувати відповідні вимоги законодавства у частині підтвердження відсутності обмежень для роботи у закладі освіти при затвердженні Типового положення про конкурс на посаду керівника закладу професійної освіти.

3. Розробити Типове положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти.

4. Надати роз'яснення щодо застосування норм законодавства, зокрема щодо:

- застосування обмежень до працівників закладів освіти, визначених частиною другою статті 52 Закону України “Про освіту”, частиною третьою статті 25 Закону України “Про дошкільну освіту”, частиною третьою статті 19 Закону України “Про повну загальну середню освіту”;
- процедурних аспектів проведення конкурсів на посади керівників закладів освіти в частині надання відповідних документів кандидатами для участі у конкурсі;
- недопуску до роботи осіб, які мають судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення;
- неможливості роботи в закладі особи, котра відповідно до рішення суду, яке набрало законної сили, вчинила умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною, що передбачено частиною третьою статті 25 Закону України “Про дошкільну освіту”.

### **ОРГАНАМ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

1. Засновникам закладів освіти переглянути та за потреби привести у відповідність чинному законодавству положення про проведення конкурсів на посаду керівника закладу освіти, зокрема у частині документів, які подаються кандидатами на посаду, із врахуванням тих вимог та обмежень щодо роботи, які наразі визначені чинним законодавством.

## **АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ**

Ідея – Надія Лещик, освітній омбудсмен.

### **Автор (и):**

Олена Рим, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, експерт Української Гельсінської спілки з прав людини.

### **Співавтори:**

Надія Лещик, освітній омбудсмен.

Мирослава Клічук, провідний фахівець Служби освітнього омбудсмена.

### **Над аналітичною запискою працювали:**

Аліна Небельська, начальник відділу медіа та аналітики Служби освітнього омбудсмена – редагування.

**Автори висловлюють подяку фахівцям та експертам, які долучилися до обговорення проблематики запровадження безпекових вимог та обмежень до осіб, які працюють у закладах освіти, та надали зауваження й коментарі під час підготовки цієї аналітичної записки:**

Олександр Павліченко, виконавчий директор Української Гельсінської спілки з прав людини.

Аксана Філіпішина, юристка, керівниця аналітичного відділу Української Гельсінської спілки з прав людини.

Олександра Козорог, керівниця освітнього департаменту Української Гельсінської спілки з прав людини.

Таблиця 1. Огляд законодавчих вимог/обмежень щодо допуску до роботи в сфері освіти

	ЗУ «Про освіту»	ЗУ «Про позашкільну освіту»	ЗУ «Про дошкільну освіту»	ЗУ «Про повну загальну середню освіту»	ЗУ «Про професійну освіту»	ЗУ «Про фахову передвищу освіту»	ЗУ «Про вищу освіту»	ЗУ «Про охорону дитинства»
<b>ВИМОГИ</b>								
Високі моральні якості		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
Фізичний і психічний стан здоров'я, який дозволяє виконувати професійні обов'язки		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>ОБМЕЖЕННЯ</b>								
Недієздатність чи обмежена дієздатність	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
Позбавлення права обіймати відповідну посаду чи займатися відповідною діяльністю	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
Судимість (непогашена/незнята)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Кримінальне правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Адміністративне стягнення за домашнє насильство, булінг, або за невиконання обов'язків щодо виховання дітей				<input checked="" type="checkbox"/>				
Умисне кримінальне правопорушення щодо дитини, у присутності дитини, з використанням дитини чи жорстоке поводження з дитиною			<input checked="" type="checkbox"/>					
Колабораційна діяльність, корупційне кримінальне правопорушення чи кримінальне правопорушення, пов'язане з корупцією	<input checked="" type="checkbox"/>							
Внесення інформації про особу до Єдиного реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи								<input checked="" type="checkbox"/>

Таблиця 2. Реалії та перспективи перевірки обмежень при працевлаштуванні у ЗЗСО

Закон України «Про освіту»				
1	Визнання особи недієздатною чи обмежено дієздатною. (п. 1 ч. 2 ст. 52)	Облік рішень суду (деперсоніфікований) міститься в Єдиному державному реєстрі судових рішень. Спеціального реєстру недієздатних осіб не ведеться.	Створення окремого модуля в Єдиному державному реєстрі судових рішень з автоматизованим повідомленням про чинні рішення щодо недієздатності / обмеженої дієздатності.	<u>ЗАРАЗ</u> ----- <u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u> Витяг із спеціалізованого модуля ЄДРСР про відсутність рішення.
2	За рішенням суду позбавлення права обіймати відповідну посаду чи займатися відповідною діяльністю. (п. 2 ч. 2 ст. 52)	Інформація про заборону займати посади міститься у деперсоніфікованих вироках у ЄДРСР, а також у Реєстрі засуджених і в органів пробачії. Спеціального реєстру таких заборон не існує.	Створення централізованого модуля судових заборон у межах ЄДРСР або інтегрованої системи (ЄДРСР + Реєстр засуджених), який забезпечить автоматизовану перевірку чинних заборон роботодавцем.	<u>ЗАРАЗ</u> Інформація з модуля_ пробачії Реєстру засуджених осіб. <b>ВАЖЛИВО!!!</b> Додаткове покарання може тривати довше, ніж пробачія, або діяти поза строками судимості, і тоді модуль пробачії вже не міститиме актуальних даних.  <u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u> Витяг із модуля реєстру судових заборон щодо професійної діяльності.
3	Судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення. (п. 3 ч. 2 ст. 52)	Працює інформаційно-аналітична система «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості».	Достатньо існуючого порядку перевірки.	Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України.
4	Вчинення кримінального правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили. (п. 4 ч. 2 ст. 52)	Працює Реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи (ЄРЗСН).  Використовується уповноваженими органами для перевірки кандидатів, які бажають працювати у сферах, пов'язаних із дітьми.	П. 4 ч. 2 ст. 52 не обмежує вік потерпілих, тому обмеження поширюються на будь-яку особу, засуджену за злочини проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи – незалежно від того, чи потерпілий був малолітнім, неповнолітнім чи дорослим.  Необхідно створити або розширити ЄРЗСН до повноцінного Єдиного реєстру всіх осіб,	Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України або витяг з ЄРЗСН.

			засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості щодо дітей або без прив'язки до віку потерпілих.	
5	Колабораційна діяльність, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили. (п. 5 ч. 2 ст. 52)	Відомості містяться у деперсоніфікованих вироках суду в ЄДРСР, а також у закритому Реєстрі засуджених. Окремий облік осіб, засуджених за колабораційну діяльність, не створений.	Створення спеціалізованого модуля або відкритої частини реєстру, що дозволить роботодавцям підтвердити факт відсутності вироку за колабораційну діяльність.	<u>ЗАРАЗ</u> Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України або витяг з Реєстру засуджених осіб.  <u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u> Витяг із спеціалізованого модуля або відкритої частини реєстру.
6	Вчинення корупційного кримінального правопорушення чи кримінального правопорушення, пов'язаного з корупцією, що було встановлено обвинувальним вироком суду, який набрав законної сили. (п. 5 ч. 2 ст. 52)	Інформація про корупційні кримінальні правопорушення міститься у деперсоніфікованих вироках ЄДРСР, а також у Реєстрі корупціонерів НАЗК (Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення).	Надати роботодавцю право здійснювати офіційний запит до Реєстру НАЗК щодо наявності корупційних кримінальних правопорушень.	Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України або витяг з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення.
<b>Закон України «Про повну загальну середню освіту»</b>				
1	Непогашена або не знята в установленому законом порядку судимість (п. 1 ч. 3 ст. 19)	Працює інформаційно-аналітична система «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості».	Достатньо існуючого порядку перевірки.	Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України.
2	Визнання в установленому законом порядку особи винною у вчиненні правопорушення проти статевої	Працює Реєстр осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи (ЄРЗСН).	П. 2 ч. 3 ст. 19 не обмежує вік потерпілих, тому обмеження поширюються на будь-яку особу, засуджену за злочини проти статевої свободи чи	Витяг з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності

	свободи чи статевої недоторканості особи (п. 2 ч. 3 ст. 19)	Використовується уповноваженими органами для перевірки кандидатів, які бажають працювати у сферах, пов'язаних із дітьми.	статевої недоторканості особи – незалежно від того, чи потерпілий був малолітнім, неповнолітнім чи дорослим.  Необхідно створити або розширити ЄРЗСН до повноцінного Єдиного реєстру всіх осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості щодо дітей, або без прив'язки до віку потерпілих.	судимості» про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України або Витяг з ЄРЗСН.
3	Накладено адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з домашнім насильством (п. 3 ч. 3 ст. 19)	Формально створено, але реально не працює Єдиний державний реєстр випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі.	Запустити реальне функціонування вже створеного Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі.  Забезпечити виконання чинних норм щодо його наповнення та використання.	<b><u>ЗАРАЗ</u></b> Довідка з ІП «Адмінпрактика» про відсутність накладення адміністративного стягнення за ст. 173-2 КУпАП («Вчинення домашнього насильства»).  АБО Довідка-підтвердження від Національної поліції про те, що щодо особи не винесено постанови про накладення адміністративного стягнення за ст. 173-2 КУпАП («Вчинення домашнього насильства»).  <b><u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u></b> Витяг з Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі.
4	Накладено адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з булінгом (цькуванням). (п. 3 ч. 3 ст. 19)	Спеціалізований реєстр відсутній, окремий облік таких правопорушень не ведеться.	Запровадження спеціалізованого обліку на основі ІП «Адмінпрактика», яка вже містить дані про всі адміністративні правопорушення.	<b><u>ЗАРАЗ</u></b> Довідка з ІП «Адмінпрактика» про відсутність накладення адміністративного стягнення за ст. 173-4 КУпАП («Булінг (цькування) учасника освітнього процесу»).  АБО Довідка-підтвердження від Національної поліції про те, що щодо особи не винесено постанови про накладення адміністративного стягнення за ст. 173-4 КУпАП («Булінг (цькування) учасника освітнього процесу»).  <b><u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u></b>

				<p>Витяг із спеціалізованого модуля, в якому буде міститися інформація щодо правопорушень за ст. 173-4 КУпАП, який доцільно створити в межах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Єдиного державного реєстру адміністративних правопорушень,</li> </ul> <p>АБО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спеціалізованого модуля на базі ІП «Адмінпрактика», інтегрованого з МВС та НПУ.</li> </ul>
5	<p>Накладено адміністративне стягнення за вчинення правопорушення за невиконання обов'язків щодо виховання дітей. (п. 3 ч. 3 ст. 19)</p>	<p>Спеціалізований реєстр відсутній, окремий облік таких правопорушень не ведеться.</p>	<p>Запровадження спеціалізованого обліку на основі ІП «Адмінпрактика», яка вже містить дані про всі адміністративні правопорушення.</p>	<p><u>ЗАРАЗ</u></p> <p>Довідка з ІП «Адмінпрактика» про відсутність адміністративного стягнення за ст. 184 КУпАП («Невиконання батьками або особами, що їх замінюють, обов'язків щодо виховання дітей»).</p> <p>АБО</p> <p>Довідка-підтвердження від Національної поліції про те, що щодо особи не винесено постанови про накладення адміністративного стягнення за ст. 184 КУпАП («Невиконання батьками або особами, що їх замінюють, обов'язків щодо виховання дітей»).</p> <p><u>У ПЕРСПЕКТИВІ</u></p> <p>Витяг із спеціалізованого модуля, в якому буде міститися інформація про правопорушення за ст. 184 КУпАП, який доцільно створити в межах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Єдиного державного реєстру адміністративних правопорушень,</li> </ul> <p>АБО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спеціалізованого модуля на базі ІП «Адмінпрактика», інтегрованого з МВС та НПУ.</li> </ul>

Таблиця 3. Вплив нової редакції ч.3 ст.19 Закону України «Про повну загальну середню освіту» на різні групи зацікавлених суб'єктів

Група суб'єктів	Як впливає норма на трудові відносини	Ризики для роботодавця	Що робити	Правова прогалина	Часовий коридор реагування
Особи, які претендують на роботу в ЗЗСО (кандидати)	<p>Норма діє до укладення трудового договору.</p> <p>Без підтвердження відсутності обмежень працевлаштування неможливе.</p>	Судові позови щодо необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу.	<p>Не укласти трудовий договір до отримання всіх довідок.</p> <p>Відмовляти у разі невідповідності.</p>	<p>Прогалин немає.</p> <p>Додатковий ризик для кандидатів!</p> <p>Варто врахувати ризик надмірного розкриття персональних даних, оскільки наразі держава не забезпечує єдиного інструменту для підтвердження відсутності обмежень у сфері освіти.</p> <p>Кандидати змушені збирати кілька довідок з різних систем і реєстрів, що підвищує навантаження, створює ризики витоку або неправомірного оброблення персональної інформації й фактично перекладає тягар підтвердження на кандидата.</p>	До дати прийняття на роботу.
Особи, які вже працюють у ЗЗСО на момент набрання чинності нормою	<p>Норма починає діяти під час триваючих трудових відносин.</p> <p>Працівник повинен відповідати вимогам із дня набрання чинності.</p>	Ризик подвійний: працівник фактично не має права працювати, але роботодавець не має законної підстави звільнити.	<p>Провести моніторинг, вимагати документи.</p> <p>Не звільняти, бо немає підстави, чекати.</p>	<p>Не встановлено строк для перевірки.</p> <p>Немає спеціальної підстави для припинення трудового договору.</p>	Строк не визначено законом.
Працівники, які втрачають право працювати внаслідок нових обставин (вирок, адмінстягнення тощо)	<p>Норма створює обов'язок негайного реагування.</p> <p>Працівник має бути звільнений.</p>	<p>Немає окремої підстави для звільнення.</p> <p>Звільнення за п.3 ст. 41 КЗпП це право, а не обов'язок роботодавця.</p> <p>Якщо роботодавець дозволить працівнику працювати, то це порушення закону.</p>	<p>За наявності підстав звільнити за п.3 ст. 41 КЗпП України (аморальний проступок).</p> <p>Важливо, що не в кожній ситуації, коли особа втратила право працювати у закладі освіти у зв'язку із безпековими обмеженнями це автоматично дає підстави роботодавцю звільняти особу за вчинення аморального проступку. У кожному випадку мають бути враховані обставини ситуації.</p>	<p>Немає спеціальної підстави для припинення трудового договору.</p> <p>Держава не створила механізму періодичної або автоматичної перевірки працівників. ЗЗСО може не мати інформації про нові вирoki чи адмінстягнення, якщо працівник сам не повідомить про них.</p> <p>Офіційних каналів повідомлення роботодавця наразі не існує, що робить вимогу «негайного реагування» де-факто нездійсненою.</p>	Негайна реакція потрібна, але механізму немає.

#### Додаток 4.

##### *Примірний перелік документів для подачі кандидатами на посаду працівника закладу освіти*

Примірний перелік документів, який працівник має подавати при прийнятті на роботу до закладу освіти для підтвердження відповідності вимогам Закону України “Про освіту” та спеціальних законів, зокрема, Закону України “Про повну загальну середню освіту”, Закону України “Про охорону дитинства”, міг би виглядати так:

1. Заява кандидата із наданням згоди на обробку персональних даних.
2. Автобіографія або резюме.
3. Копія паспорта громадянина України / ID-картки.
4. Копія документа про освіту з додатком.
5. Копія трудової книжки або інші документи, що підтверджують стаж роботи (за наявності).
6. Повний витяг з інформаційно-аналітичної системи “Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості” про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України.
7. Витяг з Єдиного реєстру осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості малолітньої особи (ЄРЗСН) – отримується кандидатом відповідно до Порядку Мін’юсту.
8. Підтвердження відсутності адміністративних стягнень за домашнє насильство, булінг (цькування), невиконання батьківських обов’язків:
  - або письмова заява кандидата про їх відсутність;
  - або витяг з інформаційної підсистеми “Адміністративна практика” (за заявою кандидата);
9. Довідка про проходження попереднього психіатричного огляду;
10. Довідка про проходження обов’язкового медичного огляду працівника.

Щодо примірного переліку документів для кандидатів на посаду в заклад дошкільної освіти, то зазначимо, що перелік таких документів практично аналогічний, за винятком п. 9, що стосується підтвердження відсутності адміністративних стягнень за домашнє насильство, булінг (цькування), невиконання батьківських обов’язків.

Щодо примірного переліку документів для кандидатів на посаду в заклади професійної, позашкільної, фахової, передвищої та вищої освіти, то він розробляється аналогічно.