

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-3/51>

ЮРИДИЧНІ НАСЛІДКИ РЕЗУЛЬТАТІВ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

LEGAL IMPLICATIONS OF THE RESULTS OF EMPLOYEE APPRAISALS

Балог К.С., аспірантка кафедри соціального права
Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті проаналізовано наявні підходи до проведення атестації працівників на прикладі різних категорій працюючих. Наведено огляд нормативно-правових актів, що становлять правову основу атестації працівників. На основі узагальненого аналізу різних положень, охарактеризовано ключові засади проведення атестації працівників. Особливу увагу зосереджено на питанні щодо звільнення працівників за результатами атестації. Підсумовуючи проведене дослідження сформуовано рекомендації щодо удосконалення правового забезпечення проведення атестації працівників. Зокрема, у частині визначення дефінітивного інструментарію шляхом закріплення на законодавчому рівні уточненого поняття атестації працівників під яким запропоновано розуміти «здійснювану уповноваженими на це суб'єктами регламентовану нормативно-правовими актами процедуру оцінки теоретичних і практичних фахових знань працівника, його здібностей, ділових, моральних, психологічних та інших особистісних якостей, спрямовану на виявлення його відповідності певним вимогам, що є необхідними для належного виконання ним посадових обов'язків на посаді, яку він займає, чи планує займати та має результатом прийняття рішення про відповідність або невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі», а також атестаційної комісії під якою запропоновано розуміти колегіальний орган, створений з метою оцінки теоретичних і практичних фахових знань працівника, його здібностей, ділових, моральних, психологічних та інших особистісних якостей, спрямованої на виявлення його відповідності певним вимогам, що є необхідними для належного виконання ним посадових обов'язків на посаді, яку він займає, чи планує займати та має результатом прийняття рішення про відповідність або невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі, за регламентованою нормативно-правовими актами процедурою; у частині регулювання порядку організації та діяльності атестаційної комісії, шляхом оновлення, доповнення, узагальнення та уніфікації відповідних положень на рівні закону; у частині регулювання результатів атестації та їх юридичних наслідків.

Ключові слова: атестація працівників, атестаційна комісія, працівник, роботодавець, положення про атестацію персоналу, оцінювання працівників, невідповідність займаній посаді.

The article analyses the existing approaches to performance appraisal of personnel on the example of different categories of employees. The author provides an overview of the regulatory legal acts that form the legal basis for performance appraisal. Based on a generalised analysis of various provisions, the author describes the key principles of performance appraisal. Special attention is paid to the issue of dismissal of employees based on the results of appraisal. Based on the results of the study, the author formulates recommendations for improving the legal framework for performance appraisal of employees. In particular, in terms of defining the definitional tools by enshrining at the legislative level the clarified concept of employee appraisal, which is proposed to be understood as "a procedure for assessing theoretical and practical professional knowledge of an employee, his or her abilities, business, moral, psychological and other personal qualities, carried out by the authorised entities and regulated by legal acts, aimed at identifying his or her compliance with certain requirements necessary for the proper performance of his or her duties in the position he holds or plans to hold and results in a decision on the employee's suitability or unsuitability for the position or work performed", as well as an appraisal committee, which is proposed to be understood as a collegial body established to assess the theoretical and practical professional knowledge of an employee, his or her abilities, business, moral, psychological and other personal qualities, aimed at identifying his or her compliance with certain requirements necessary for the proper performance of his or her duties in the position he or she holds or plans to hold and resulting in a decision on the employee's compliance or non-compliance with the position or work performed, according to the regulated norms; in terms of regulating the procedure for organising and operating the appraisal committee by updating, supplementing, generalising and unifying the relevant provisions at the level of law; in terms of regulating the results of appraisal and their legal consequences.

Key words: employee appraisal, appraisal committee, employee, employer, staff appraisal regulations, assessment of employees, non-compliance with the position.

Загалом підсумки атестацій працівників відображаються шляхом документального оформлення. Атестаційна комісія ухвалює рішення про результати атестації працівників, яке має певні юридичні наслідки, в залежності від його змісту. Усталеною практикою рішення атестаційних комісій щодо результатів атестації іменуються висновками. Їх оформлення не має загальновизнаної форми і встановлюється відповідними галузевими нормативно-правовими актами. Висновки атестаційних комісій мають рекомендаційний характер, але спричиняють правові наслідки. Оскільки результатом цих висновків стає ухвалення управлінських, організаційних та правових рішень із боку уповноваженого керівника установи (організації тощо).

Результати атестації працівника фіксуються у протоколі засідання комісії та вносяться до атестаційного листа. Після проведення атестації працівник, який атестувався ознайомлюється із змістом атестаційного листа під розпис. Якщо атестація проводилася за його відсутності, рішення і рекомендації комісії доводить до відома такого працівника безпосередній керівник. У разі відмови від

підпису складається відповідний акт. Після завершення атестації її результати узагальнюються та аналізуються головою атестаційної комісії, а у разі атестації державних службовців ще і кадровою службою державного органу. Остаточне рішення за наслідками атестації приймає керівник працівника, про що видається відповідний наказ.

В цілому, результати атестацій дозволяють керівникам приймати відповідні кадрові та організаційні рішення, включаючи подальше вдосконалення існуючих форм мотивації працівників, планування кар'єрного та кар'єрного розвитку та кар'єри, удосконалення існуючих систем відбору та розстановки персоналу, форм і методів навчання працівників тощо [1, с. 51]. До того ж, висновки атестаційних комісій широко використовуються не лише під час визначення перспектив кар'єрного зростання співробітників на окремому підприємстві (установі, організації), але й у процесі аутсорсингу й інших форм «запозиченої» праці [16, с. 130].

Хочемо наголосити, що комісії бувають різних видів і залежить передусім від сфери діяльності працівника. Від-

повідно, і правове регулювання оформлення результатів атестацій та їх юридичних наслідків забезпечується не лише Законом України «Про професійний розвиток працівників» [10], а також іншими різними нормативно-правовими актами. Утім, якщо проаналізувати законодавство у цій сфері, то можна дійти висновків про те, що питання результатів атестацій та їх юридичних наслідків в цілому є уніфікованим.

Так, приміром, у ч. 1 ст. 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників» зазначається: «атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваним роботам» [10].

У свою чергу, відповідно до Порядку проходження прокурорами атестації [7], за результатами атестації прокурора відповідна кадрова комісія ухвалює одне із таких рішень: рішення про успішне проходження прокурором атестації; рішення про неуспішне проходження прокурором атестації.

У той же час, згідно Положення про атестацію педагогічних працівників [5] за результатами атестації педагогічного працівника незалежно від обсягу його педагогічного навантаження (кількості навчальних предметів (інтегрованих курсів, дисциплін) встановлюється його відповідність або невідповідність займаній посаді та: присвоюється (не присвоюється) кваліфікаційна категорія або підтверджується (не підтверджується) раніше присвоєна кваліфікаційна категорія; присвоюється (не присвоюється) педагогічне звання, підтверджується (не підтверджується) раніше присвоєне педагогічне звання (у разі наявності).

При цьому, вказане Положення [5] виокремлює три види (рівні) атестаційних комісій та містить уточнення про те, що:

1) атестаційна комісія I рівня приймає рішення про: відповідність (невідповідність) педагогічних працівників закладу освіти, структурного підрозділу займаним посадам; присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій і педагогічних звань або про відмову в такому присвоєнні (підтвердженні);

2) атестаційна комісія II рівня приймає рішення про: відповідність (невідповідність) педагогічних працівників підпорядкованих закладів освіти, відокремлених структурних підрозділів (в яких працює менше 15 педагогічних працівників), займаним посадам; присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій і педагогічних звань або про відмову в такому присвоєнні (підтвердженні); відповідність (невідповідність) керівників підпорядкованих закладів освіти, відокремлених структурних підрозділів займаним посадам; присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій і педагогічних звань або про відмову в такому присвоєнні (підтвердженні) керівникам підпорядкованих закладів освіти, відокремлених структурних підрозділів, які викладають навчальні предмети (інтегровані курси);

3) атестаційна комісія III рівня приймає рішення про: відповідність (невідповідність) керівників підпорядкованих закладів освіти, відокремлених структурних підрозділів займаним посадам та присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій; присвоєння (підтвердження) педагогічних звань або про відмову в такому присвоєнні (підтвердженні) керівникам закладів освіти, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям.

Як бачимо з вищенаведеного, незалежно від сфери діяльності працівників, які атестуються, а також виду атестаційної комісії, результати атестацій можуть виражатися у формі рішення, яке за своєю сутністю означає неуспішне або успішне проходження атестації конкретним працівником, який атестується.

За законодавством України рішення атестаційних комісій як юридичний факт різняться за своїми видами. Ці юридичні факти впливають на перебіг трудових пра-

вовідносин та їх динаміку, що породжують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин, а також інші правові наслідки. Загалом рішення атестаційної комісії як юридичний факт можуть породжувати зміни чи припинення трудового договору, а також можуть реалізовуватися як підтвердження професійних і трудових прав, так і шляхом обмеження чи звуження трудових та професійних прав працівника [4, с. 10–11].

І. І. Задоя, розглядаючи залежність між рішеннями атестаційної комісії, рішеннями керівника, що приймаються на їх основі та їх наслідками для подальшого проходження державним службовцем державної служби, класифікує їх на три групи [2, с. 300].

1) позитивні – державний службовець відповідає займаній посаді;

2) умовно-позитивні – державний службовець відповідає займаній посаді за умови отримання його згоди виконати рекомендації атестаційної комісії (Наприклад, комісія може рекомендувати: удосконалити навички використання комп'ютерної техніки та інформаційних технологій, підвищити кваліфікацію з метою забезпечення якісного виконання посадових обов'язків певного фахового напряму тощо. При згоді працівника здобути такі знання або навички комісія приймає рішення про відповідність займаній посаді за певних умов (неповна службова відповідність) і рекомендує керівникові призначити повторне атестування через конкретний період, але не пізніше ніж через рік. У разі відмови державного службовця виконувати дані йому рекомендації комісія, як правило, приймає рішення про його невідповідність займаній посаді [6]);

3) негативні – державний службовець не відповідає займаній посаді.

На наш погляд, запропонована класифікація цілком відповідає законодавчо визначеним повноваженням атестаційних комісій, які визначено у Положенні про проведення атестації державних службовців [6]. При цьому, ми вважаємо за можливе застосувати запропоновану автором класифікацію не лише щодо державних службовців, а й щодо атестації працівників в цілому. Утім, у той же час, варто відзначити, що наразі у Законі України «Про професійний розвиток працівників» можливості оформлення результатів атестації шляхом ухвалення умовно-позитивного рішення не передбачено. Тому вважаємо, що розглянута позиція має бути врахована у процесі удосконалення законодавства.

Кожне з перелічених рішень тягне за собою певні юридичні наслідки. Як слушно з цього приводу зазначає С. М. Мішок, правові наслідки атестації для працівника і роботодавця можуть бути реалізовані у:

а) незмінності трудових правовідносин та продовженні трудового договору з працівником;

б) зміні трудових правовідносин шляхом переведення працівника на іншу посаду або зміні істотних умов праці, що реалізується через зміну обов'язкових (необхідних) умов трудового договору;

в) припиненні трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору [4, с. 10–11].

Візьмемо для прикладу державних службовців. Так, якщо результат атестації позитивний і атестаційна комісія прийняла рішення про відповідність державного службовця займаній посаді, то наслідком ухвалення такого рішення може бути:

1) зарахування працівника, що атестується, за його згодою, до кадрового резерву;

2) дозвіл на проходження стажування на більш високій посаді;

3) присвоєння чергового рангу державного службовця;

4) встановлення надбавки, передбаченої законодавством або зміна її розміру;

5) порушення в установленому порядку клопотання про продовження строку перебування на державній службі [4, с. 10–11].

Принагідно зауважимо, що рішення атестаційної комісії про успішне проходження атестації відповідно до установлені практики немає інших правових наслідків, крім тих, які безпосередньо впливають із його положень. Зокрема, маємо на увазі оскарження таких рішень. Адже правові наслідки успішного проходження працівником атестації переважно не утворюють на практиці виникнення спору між працівником і роботодавцем.

Якщо ж атестаційна комісія прийняла рішення про відповідність займаний посаді за певних умов, особливо при змінах в організації праці, зокрема, при розширенні (підвищенні) кваліфікаційних вимог (посадових інструкцій), то наслідком прийняття такого рішення може бути (звичайно ж за наявності згоди державного службовця) набуття державним службовцем певних знань або навичок, наприклад: здобуття відповідної освіти; проходження перепідготовки; підвищення кваліфікації; стажування на відповідній посаді тощо. За цих умов комісія рекомендує керівникові призначити через рік повторне атестування, якщо державний службовець погодиться їх виконати [2, с. 300].

Наслідком прийняття атестаційною комісією рішення про невідповідність державного службовця займаний посаді може бути: звільнення державного службовця із займаної посади; переведення державного службовця за його згодою на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню [2, с. 300].

Так, набрання прокурором за наслідками першого або другого етапу атестації кількості балів, яка є меншою від проходного балу для успішного складання іспиту, є для кадрової комісії підставою для ухвалення рішення про неуспішне проходження прокурором атестації і недопуску до наступного етапу атестації. Разом з тим, рішення кадрової комісії про неуспішне проходження прокурором атестації за результатами складання іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної програми з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора є підставою для звільнення прокурора з посади та органів прокуратури на підставі підпункту 2 пункту 19 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону № 113-IX [8].

Якщо ж державний службовець не згоден з переведенням на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню або в державному органі немає таких вакантних посад, то він підлягає звільненню з державної служби. У випадку, коли комісія рекомендує звільнити державного службовця із займаної посади, це рішення є підставою для припинення державно-службових відносин між державним органом та державним службовцем, а державний службовець звільняється з державної служби на загальних підставах відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України [3].

У даному контексті варто відзначити, що негативна оцінка професійного рівня працівника іноді породжує виникнення трудових спорів, які передаються на розгляд уповноваженого органу. Так, відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників [5], у разі незгоди педагогічного працівника з рішеннями атестаційних комісій I чи II рівнів він має право оскаржити таке рішення шляхом подання апеляції до відповідної атестаційної комісії вищого рівня упродовж семи робочих днів з дати отримання педагогічним працівником атестаційного листа (особисто або на електронну адресу).

Апеляція подається шляхом направлення апеляційної заяви до якої додаються копія атестаційного листа, виданого атестаційною комісією, рішення якої оскаржується, копії документів, що подавалися педагогічним працівником до атестаційної комісії, рішення якої оскаржується (у разі їхнього подання).

Атестаційна комісія має розглянути апеляційну заяву та прийняти рішення протягом 15 робочих днів з дати її надходження [5].

Атестаційна комісія за результатами розгляду апеляції приймає рішення про:

1) відповідність педагогічного працівника займаний посаді, підтвердження раніше присвоєної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;

2) присвоєння педагогічному працівнику наступної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;

3) залишення рішення атестаційної комісії нижчого рівня без змін, а апеляцію без задоволення [5].

Рішення про результати розгляду апеляції оформлюється протоколом, який підписують голова та секретар атестаційної комісії. Витяг з цього протоколу протягом трьох робочих днів з дати прийняття відповідного рішення надсилається педагогічному працівнику та до відповідного закладу освіти електронною поштою у сканованому вигляді (з підтвердженням отримання), а у разі відсутності відповідної адреси електронної пошти – поштовим відправленням з повідомленням про вручення.

Керівник закладу освіти упродовж трьох робочих днів з дати отримання витягу з протоколу про результати розгляду апеляції, за результатами якої педагогічному працівникові було присвоєно (підтверджено) кваліфікаційну категорію, відповідне педагогічне звання, має видати відповідний наказ та ознайомити з ним педагогічного працівника під підпис. При цьому, наказ керівника має бути поданий до бухгалтерії закладу освіти чи до централізованої бухгалтерії, що здійснює бухгалтерський облік відповідного закладу освіти, для нарахування заробітної плати та проведення відповідного перерахунку з дати прийняття рішення атестаційною комісією про присвоєння наступної кваліфікаційної категорії або присвоєння педагогічного звання [5].

У разі незгоди педагогічного працівника з рішенням атестаційної комісії вищого рівня щодо розгляду апеляційної заяви, він має право оскаржити таке рішення до суду в установленому законодавством порядку [5].

Судова практика свідчить, що переважна більшість справ щодо оскарження рішення роботодавця про звільнення вирішується на користь працівників. При цьому, доволі часто за результатами розгляду трудових спорів в судах, для прикладу, щодо незаконного звільнення в результаті атестації працівника суди виносять рішення не лише про поновлення порушеного права працівника – права на працю шляхом поновлення їх на посаді, а також задовольняють позовні вимоги позивачів про виплату втраченого заробітку за час вимушеного прогулу і у разі заявлення працівником вимоги щодо відшкодування моральної шкоди, що безперечно має значні негативні наслідки [4, с. 12].

На наш погляд, частково вирішити вказану проблему допоможе удосконалення законодавства у частині регулювання питання визнання невідповідності працівника займаний посаді або виконуваний роботі. З цього приводу заслуговує увагу пропозиція С. Шабанової, яка розглядаючи окремі підстави розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаний посаді або виконуваний роботі, зазначає, що удосконалення потребує категоріальний апарат у межах аналізованої теми. зокрема, на думку вченої, необхідно на нормативному рівні закріпити легальне визначення понять «невідповідність займаний посаді або виконуваний роботі», «недостатня кваліфікація», «стійке зниження працездатності», що матиме наслідком однакове застосування вищевказаних понять як роботодавцями, так і судами. Також, варто розробити та нормативно закріпити критерії оцінки невідповідності займаний посаді або виконуваний роботі, стандарту показників зниження працездатності та мінімальної межі визначення постійності такого зниження, а також нормативно закріпити способи визначення недостатньої кваліфікації працівника [15, с. 25].

Цілком погоджуємося, адже зрозуміло, що категорія «невідповідність займаній посаді» є оціночною, тому досить легко роботодавцеві посилатися, наприклад, на недостатні комунікативні якості у працівника і звільнити його як такого, що не відповідає займаній посаді. Отже, важливо розробити об'єктивну систему оцінки під час атестації і надати право звільняти лише у разі, коли працівник не відповідає встановленим вимогам до кваліфікації [12, с. 44].

Разом з тим, атестація повинна супроводжуватися охороною прав працівників. Тому за доцільне видається законодавчо визначити єдиний для роботодавців незалежно від форми власності і виду господарювання термін, протягом якого власник чи уповноважений ним орган може перевести або звільнити працівника, який показав низький рівень знань та виконання роботи у ході атестації. В протилежному випадку керівник матиме змогу приймати таке рішення у будь-який час після проведення атестації, а це означатиме, що працівник постійно перебуватиме у стані невідомості щодо припинення чи продовження з ним трудових відносин [17, с. 280].

Варто відзначити, що проєкт Трудового кодексу України містить спеціально присвячену регулюванню питання результатів атестації та їх наслідків. Маємо на увазі ст. 330 «Результати та наслідки атестації», де зазначається, що:

«1. Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника виконуваній роботі, займаній посаді. Атестаційна комісія надає роботодавцеві рекомендації щодо подальшого професійного зростання працівника, оплати його праці, необхідності підвищення професійного рівня чи кваліфікації.

2. Роботодавець з урахуванням рекомендацій атестаційної комісії може перевести працівника за його згодою на іншу роботу (посаду), розглянути питання щодо оплати праці, зарахувати працівника до кадрового резерву, якщо він формується роботодавцем, направити на навчання для підвищення кваліфікації чи перепідготовки.

3. Відповідно до рішення атестаційної комісії про невідповідність працівника виконуваній роботі, займаній посаді роботодавець має право звільнити працівника на підставі статті 93 цього Кодексу. Звільнення може бути здійснено протягом двох місяців з дня отримання рішення атестаційної комісії. До цього строку не включаються періоди, протягом яких працівник фактично не працював, незалежно від причин.

4. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до роботодавця протягом 10 днів з дня його отримання працівником» [11].

Утім, як бачимо, більшість розглянутих нами проблем вказана стаття не вирішує. Це свідчить про необхідність удосконалення не лише нині чинного законодавства, а також і удосконалення проєкту Трудового кодексу України.

Насамкінець, зауважимо, що у разі порушення законодавства у процесі атестування працівників, результати атестацій не матимуть інших юридичних наслідків, крім визнання відповідних висновків недійсними, а наказів про звільнення працівника, які базуються на таких висновках – скасованими. Яскравим прикладом є судові рішення у справах N 810/581/16 [13] та N 810/936/16 [14]. Так, відповідно до підпункту 2 пункту 2 розділу II Інструкції персональний склад атестаційних комісій органів поліції [9] затверджується наказом керівника відповідного органу за погодженням із Національною поліцією України. У судовій практиці зустрічається позиція про те, що порушення наведеного припису, тобто затвердження персонального складу атестаційної комісії без погодження з Національною поліцією України, є підставою для визнання такого складу атестаційної комісії неповноважним. Відповідно наведена обставина слугує однією з підстав для скасування наказу про звільнення зі служби в поліції.

Таким чином, підсумовуючи варто зазначити, що правове регулювання атестації працівників в Україні потребує удосконалення: по-перше, у частині визначення дефінітивного інструментарію шляхом закріплення на законодавчому рівні уточненого поняття атестації працівників під яким запропоновано розуміти «здійснювану уповноваженими на це суб'єктами регламентовану нормативно-правовими актами процедуру оцінки теоретичних і практичних фахових знань працівника, його здібностей, ділових, моральних, психологічних та інших особистісних якостей, спрямовану на виявлення його відповідності певним вимогам, що є необхідними для належного виконання ним посадових обов'язків на посаді, яку він займає, чи планує займати та має результатом прийняття рішення про відповідність або невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі», а також атестаційної комісії під якою запропоновано розуміти колегіальний орган, створений з метою оцінки теоретичних і практичних фахових знань працівника, його здібностей, ділових, моральних, психологічних та інших особистісних якостей, спрямованої на виявлення його відповідності певним вимогам, що є необхідними для належного виконання ним посадових обов'язків на посаді, яку він займає, чи планує займати та має результатом прийняття рішення про відповідність або невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі, за регламентованою нормативно-правовими актами процедурою; по-друге, у частині регулювання порядку організації та діяльності атестаційної комісії, шляхом оновлення, доповнення, узагальнення та уніфікації відповідних положень на рівні закону; по-третє, у частині регулювання результатів атестації та їх юридичних наслідків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дашко І. М., Крилов Д. В., Михайліченко Л. В. Атестація персоналу як основний метод оцінювання його розвитку. *Економічний простір*. 2022. № 179. С. 50-54.
2. Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова проходження державної служби. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 53. С. 296-303, с. 300
3. Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 30.11.2023).
4. Мішок С. М. Особливості правового регулювання атестації працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 23 с.
5. Положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом МОН від 09.09.2022 року № 805. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text> (дата звернення 30.11.2023).
6. Положення про проведення атестації державних службовців, затверджене наказом Начальника Головдержслужби від 02.03.2001 р. N 16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201351-04#Text> (дата звернення 30.11.2023).
7. Порядок проходження прокурорами атестації, затверджений наказом Генерального прокурора від 3 жовтня 2019 року № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0221900-19#Text> (дата звернення 30.11.2023).
8. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду 16 березня 2023 року у справі №200/16169/21
9. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17.11.2015 N 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#Text> (дата звернення 30.11.2023).
10. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/conv#Text> (дата звернення 30.11.2023).
11. Проєкт Трудового кодексу України 2410 від 08.11.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 30.11.2023).

12. Ткач О. Наслідки невідповідності професійних характеристик працівника встановленим вимогам. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №5. С. 42-46.
13. Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 23 червня 2016 року у справі N 810/936/16
14. Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 7 липня 2016 року у справі N 810/581/16
15. Шабанова С. Правова характеристика окремих підстав розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі. *ScienceRise: Juridical Science*. No3 (13). 2020. С. 20–26.
16. Шопіна І. М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання. *Форум права*. 2006. № 3. С. 129–135.
17. Юшко А.М. Деякі проблемні питання правового регулювання атестації працівників. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. СумДУ, 2014. С. 280-284.