

УДК 347

Лукашева Н. М.

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

Проблема нормативно-правового закріплення вимог до працівників має істотне соціально-економічне та юридичне значення. Але до останнього часу вона не стала предметом наукового дослідження. Це привело до того, що при формулюванні вимог до працівників використовується різноманітна термінологія, яка є недостатньо визначеною. Це утруднює тлумачення і застосування актів трудового законодавства.

Термін “вимоги” (до працівників чи до їх окремих категорій, до окремих якостей працівників) є звичайним для трудового законодавства України. Він вживається в частині третій ст. 22 КЗпП. Про “спеціальні вимоги” до працівників гірничих підприємств йдеться у ст. 40 Гірничого закону [1]. Спеціальні вимоги встановлюються до працівників, трудові обов’язки яких передбачають поводження з вибуховими матеріалами або керівництво вибуховими роботами, відповідно до ст. 18 Закону “Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення” [2]. В Законі “Про банки і банківську діяльність” [3] йдеться про вимоги до керівників банку (ст. 43), тимчасового адміністратора банку (ст. 78). Ст. 17 Закону „Про автомобільний транспорт” встановлює вимоги до персоналу автомобільного транспорту [4].

В актах нормативно-технічного характеру, до яких належить Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, термін “кваліфікаційні вимоги” вживається в кожному параграфі, що присвячений окремій професії та кожному кваліфікаційному розряду.

Поширена практика прямого зазначення в актах законодавства на якості, які є необхідними для претендентів на відповідні посади та робочі місця і для працівників, що займають такі посади і робочі місця. Так, відповідно до ч. 1 ст. 46 Закону “Про правові засади цивільного захисту” [5] на службу до органів і підрозділів цивільного захисту приймаються відповідно до конкурсній та контрактній основі громадяни України, які досягли 18-річного віку та спроможні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, станом здоров’я виконувати відповідні службові обов’язки. Згідно із частиною першою ст. 8 Закону “Про державну виконавчу службу” [6] “державним виконавцем може бути громадянин України, який має юридичну освіту, здатний за своїми особистими і діловими якостями виконувати покладені на нього обов’язки.

Частиною першою ст. 19 Закону “Про Службу безпеки України” [7] встановлюється, що кадри цієї Служби складають, зокрема працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України. Передбачається також, що “до органів Служби безпеки України приймаються... громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем та станом здоров’я ефективно виконувати службові обов’язки”. Такі ж правила встановлені стосовно відповідних працівників

*КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ*

ст. 16 Закону “Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб” [8].

У ст. 17 Закону “Про міліцію” [9] йдеться про здатність громадян, які приймаються на службу до міліції, виконувати покладені на міліцію завдання за своїми “особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров’я”. На ділові і моральні якості, що необхідні для прийняття на роботу в прокуратуру, зазначається в ч. 1 ст. 46 Закону “Про прокуратуру” [10]. Здатність громадян за своїми діловими і моральними якостями, освітнім рівнем та станом здоров’я виконувати відповідні завдання є умовою для прийняття на роботу до митних органів (ч. 1 ст. 413 Митного кодексу України [11]).

Професійно-ділові якості називаються в частині другій ст. 94 КЗпП і частині другій ст. 1 Закону “Про оплату праці” [12] як критерій визначення розміру заробітної плати.

Далі звернемося до проблеми визначення понять, в яких виражається зміст окремих вимог до працівників та їх розмежування (класифікації). Деякі із вимог за своїм змістом є само собою зрозумілими, тому немає потреби у визначенні кола явищ, які ними позначаються. Так, якщо встановлені вимоги до віку працівників, то тут проблем, які потребують наукового аналізу з метою виявлення змісту цієї вимоги, немає. Досить зрозумілими є вимоги щодо відсутності судимості, наявності громадянства. Але уже для визначення наявності чи відсутності судимості необхідно звернутись до відповідних правил Кримінального кодексу (ст. 89-91) [13]. Проблема встановлення наявності у відповідних випадках судимості є суто юридичною. Вона вирішується на підставі відповідних положень законодавства.

Більш складною є проблема визначення поняття рівня освіти, яке вживається, зокрема в частині третій ст. 22 КЗпП, в інших законах, а особливо часто – в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Закон „Про освіту” [14] виходить із широкого розуміння поняття освіти, від якого поняття рівня освіти є похідним. Відповідно до ст. 30 цього Закону структура освіти включає дошкільну освіту, загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту. Очевидно, про рівень самоосвіти як про юридичний факт трудового права зазвичай підстав говорити немає, оскільки в актах трудового законодавства про рівень самоосвіти працівників не йдеться. Крім того, в дослідженні з трудового права недоречно вести мову про юридичне значення дошкільної та позашкільної освіти. Всі інші складові структури освіти мають трудо-правове значення.

Закон „Про загальну середню освіту” [15] виокремлює такі загальноосвітні рівні як початкова загальна освіта, базова загальна середня освіта і повна загальна базова середня освіта (ч. 1 ст. 9). Закон „Про вищу освіту” [16] називає такі освітні рівні як неповна вища освіта, базова вища освіта і повна вища освіта (ч. 1 ст. 6). Освіта розуміється в законодавстві як база для здобуття особою кваліфікації. Тому вища освіта відповідного рівня визначається в ст. 7 Закону „Про вищу освіту” як „освітній рівень вищої освіти, який характеризує сформованість її (особи – Авт.) інтелектуальних якостей, що визначають розвиток особи як особистості і є достатніми для здобуття нею кваліфікації” за відповідним освітньо-кваліфікаційним рів-

нем. Отже, освіта є основою для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня. Загальна середня освіта передбачає надання освіти, але не передбачає присвоєння кваліфікації. Тому стосовно загальної середньої освіти використовується тільки поняття „освітні рівні” (ст. 30 Закону „Про освіту”), а стосовно вищої освіти використовується і термін „освітні рівні”, і термін „освітньо-кваліфікаційні рівні”. Виокремлюються освітньо-кваліфікаційні рівні молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста, магістра.

В Законі „Про професійно-технічну освіту” [17] про освітні рівні не йдеться, в цьому Законі вживається термін „освітньо-кваліфікаційні рівні професійно-технічної освіти” (ст. 15). Вискремлюються такі освітньо-кваліфікаційні рівні як „кваліфікований робітник” з набутої професії відповідної професії (категорії) та „молодший спеціаліст”. Останній професійно-кваліфікаційний рівень може присвоюватись випускникам, які закінчили відповідний курс навчання в акредитованому вищому професійно-технічному училище чи центрі професійно-технічної освіти певного рівня акредитації.

Про освітньо-кваліфікаційний рівень осіб, які опанували курс професійно-технічного навчання і успішно пройшли кваліфікаційну атестацію безпосередньо на виробництві, в Законі „Про професійно-технічну освіту” не йдеться, але передбачається можливість присвоєння робітничої кваліфікації таким особам (частина четверта ст. 16 названого Закону). Робітнича кваліфікація може бути присвоєна також учням професійно-технічних навчальних закладів, які з різних причин не завершили повного курсу навчання, але за результатами поетапної атестації здобули відповідну кваліфікацію [18, п. 9.3; 19, п. 17].

Отже, поняття освітньо-кваліфікаційного рівня виходить за межі поняття рівня освіти, що вживається в частині третій ст. 22 КЗпП, тобто відповідно до актів законодавства про освіту ці два поняття є суміжними і не співпадають навіть частково.

Разом з тим слід враховувати, що поняття кваліфікації, як воно вживається в п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП, є широким, воно охоплює собою як рівень освіти, так і освітньо-кваліфікаційний рівень, а також деякі інші явища. Причому, тут йдеться не тільки про формальний рівень освіти та не тільки про формальний освітньо-кваліфікаційний рівень, які (рівні) підтверджуються відповідними документами, а про і фактичний рівень освіти та освітньо-кваліфікаційний рівень. Тому суддя, який допускає граматичні помилки в судовому рішенні, може бути звільнений з роботи у зв'язку з недостатньою кваліфікацією, хоч формально рівень його освіти є належним.

З огляду на викладене звертає на себе увагу визначення кваліфікації, що наводиться в науковій і навчальній літературі. О.І. Процевський визначає кваліфікацію як „ступень і вид професійної наученості, тобто рівень підготовки, досвіду, знань за даною спеціальністю, що визначається для робітників розрядами робіт, які вони можуть виконувати (наприклад, слюсар 3-го або 5-го розряду), а для службовців – спеціальною освітою, досвідом, займаною посадою, званням тощо” [20, с. 113]. Це – досить вузьке визначення, що враховує не всі складові кваліфікації, але відповідає рівню наукової дослідженості проблеми.

Більш широке визначення кваліфікації давав В.І. Прокопенко: „Кваліфікація – це рівень теоретичних і практичних знань за відповідною професією та спеціальніс-

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

тю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню тощо” [21, с. 217]. Але і це визначення кваліфікації викликає зауваження. Правильно, що автор зазначає на рівень теоретичних і практичних знань, але ж далі вказується „за відповідною професією”, що дає підстави вивести за межі поняття кваліфікації загальну освіту, яка має входити до змісту кваліфікації за більшістю професій. У наведеному визначенні йдеться про „практичні знання” і не йдеться про уміння (навички роботи). Нарешті, визначенню поняття кваліфікації, яке давав В.І. Прокопенко, як і всім іншим визначенням, притаманна ознака відірваності від нормативно-правової бази. Такі визначення значною мірою запозичені із літератури з економіки та організації виробництва і не наближені до трудового права. Між тим, потреба в такому наближенні існує, бо недостатня визначеність поняття кваліфікації (працівників) та відірваність його від нормативно-правової бази створює труднощі при застосуванні положень актів трудового законодавства про неприпустимість необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та дискримінації, про розірвання трудового договору у зв’язку з недостатньою кваліфікацією, інших положень актів трудового законодавства. Ця невизначеність в науці створює перешкоди для подальшого удосконалення відповідних положень актів трудового законодавства.

На відміну від поняття освіти, поняття кваліфікації використовується у відношенні до певної професії. Близькими до поняття професії є поняття спеціальності або фаху. Традиційно поняття професії та спеціальності (фаху) розрізнялись. „Професія – рід трудової діяльності, що вимагає певних знань і трудових навичок, які придбаваються шляхом загальної і спеціальної освіти або спеціального навчання та практичного досвіду. В межах професії існують і формуються спеціальності, які відрізняються більш вузьким характером трудової діяльності” [22, с. 674].

Викладене свідчить про те, що на доповнення до понять освіти і кваліфікації та похідних від них понять в актах законодавства використовуються поняття професії. Після затвердження Держстандартом України Класифікатора професій [23] з’явилися підстави для твердження про те, що поняття професії, спеціальності, фаху вживаються в актах законодавства як синоніми. Вони позначають напрямок (зміст) професійної підготовки чи професійної діяльності. На відміну від цього терміном „кваліфікація” позначається рівень професійної підготовки. Разом з тим, є більш широке розуміння категорії кваліфікації. Воно йде від прагнення до так званої економії нормативного матеріалу. Тому, коли йдеться про вимоги до кваліфікації, наявність професії презюмується, бо не можна говорити про рівень професійної підготовки за відсутності останньої взагалі. Разом з тим, слід враховувати, що в окремих випадках вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників чи претендентів на посади чи робочі місця позначаються як вимоги до професійного рівня. Так, відповідно до ст. 46 Закону „Про правові засади цивільного захисту” на службу до органів і підрозділів цивільного захисту приймаються громадяни України, спроможні виконувати відповідні обов’язки, зокрема „за професійним рівнем”.

Слід також враховувати те розуміння кваліфікації, в якому цей термін використовується в Довіднику професійних характеристик професій працівників [24]. При формулюванні кваліфікаційних вимог до працівників часто зазначається на стаж роботи за „відповідною професією”. Отже, стаж включається до змісту поняття ква-

ліфікації як більш широкого. Іноколи до працівників та претендентів на посади та робочі місця ставиться вимога наявності досвіду відповідної роботи.

Крім прямого зазначення на формальні кваліфікаційні вимоги, в названому Довіднику встановлюються змістовні вимоги до знань працівників та претендентів на відповідні посади чи робочі місця. Немає будь-яких сумнівів в тому, що змістовні вимоги до знань також є вимогами до кваліфікації. Різниця тільки в тому, що в третьому розділі кваліфікаційних характеристик кожного розряду професії встановлюються суто формальні вимоги до кваліфікації, а в другому розділі встановлюються змістовні вимоги до знань працівника чи претендента на посаду (робоче місце), які (знання) є частиною кваліфікації.

В розділі „Завдання та обов'язки” кваліфікаційних характеристик наводиться перелік робіт, які повинен уміти виконувати працівник чи претендент на посаду чи робоче місце. Відповідні вміння також є складовою змістовною частиною кваліфікації працівників. Враховуючи ту обставину, що вимоги до кваліфікації працівників чи претендентів на посади встановлюються у вигляді формальних вимог, що передбачають наявність документа про освіту та про присвоєння освітньо-кваліфікаційного рівня (1), у вигляді вимог до стажу роботи за професією (2), у вигляді вимог до знань та умінь (3), відповідний нормативно-технічний документ позначається як Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Поряд з терміном „професійний рівень” в законодавстві використовується термін „професійні якості” (ст. 3 Закону „Про дипломатичну службу” [25]). В цьому випадку поряд з вимогами до професійного рівня до працівників чи претендентів на посади ставиться вимога мати певні ділові якості, що мають значення для виконання трудової функції. Це дає підставу для висновку про те, що під професійними якостями тут розуміється професійно-кваліфікаційна підготовка та наявність інших ділових якостей, що мають значення для виконання трудової функції. Такий же зміст має термін „професійна придатність”, який вживається, наприклад, в ст. 19 Закону „Про Службу безпеки України” і ст. 16 Закону „Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб”. В ст. 94 КЗпП і ст. 13 Закону „Про оплату праці” йдеться про професійно-ділові якості працівників, що не виходить за межі термінів „професійні якості” та „професійна придатність”.

Як вимоги до ділових якостей працівників та претендентів на посади слід кваліфікувати вимоги до державних службовців, сформульовані в п. 2.7 Довідника типових професійних характеристик посад державних службовців [26]. Це – такі вимоги як вміння вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі, відбирати, узагальнювати інформацію, аналітично мислити, розуміти сучасні проблеми менеджменту, володіти технологією адміністративної роботи, здатністю продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології.

Законами „Про державну виконавчу службу” (ст. 8), „Про Державну кримінально-виконавчу службу” (ст. 14 [27]) до працівників ставиться вимога бути здатними (спроможними) виконувати покладені обов'язки за особистими якостями. При цьому зміст особистих якостей не розкривається. Відповідно до п. 28 Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців до особистих якостей належать принциповість, рішучість і вимогливість у дотриманні

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

чинного законодавства щодо питань розбудови незалежної України, а також ініціативність, особиста ввічливість, тактовність та витримка. В такому розумінні особисті вимоги за змістом мають бути включені до змісту професійних вимог до працівників.

Отже, є потреба в об'єднанні в понятті професійних якостей таких якостей працівників: 1) рівень освіти; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень; 3) рівень кваліфікації; 4) наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки; 5) стаж або досвід роботи; 6) володіння державною мовою; 7) інші ділові та особисті якості. Поняття професійних якостей такого змісту, визначене в Кодексі законів про працю, має замінити термін „кваліфікація”, що використовується в п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП.

Поряд з професійними вимогами до працівників можуть встановлюватись вимоги до їх здоров'я. В кінцевому рахунку, неналежний стан здоров'я веде до неможливості виконувати роботу за відповідною професією, тобто, він має професійне значення. Але, принаймні, для цілей юридичного дослідження, стан здоров'я як явище та наукове юридичне поняття має бути виокремлений хоч би з огляду на значний обсяг спеціального нормативного матеріалу, що встановлює критерії відповідності працівників виконуваній роботі, порядок встановлення такої відповідності та наслідки невідповідності.

В науковій літературі із соціальної психології значна увага приділяється психофізіологічним і психологічним якостям персоналу підприємств, установ, організацій. Цій проблемі присвячені численні наукові публікації. Є досвід, коли нормативно-правовими актами про медичний та психіатричний огляд працівників передбачається встановлення відповідності працівника певним вимогам такого змісту. Це дає підставу вимоги психологічних та психофізіологічних якостей працівників визнати такими, що охоплюються поняттям стану здоров'я працівників чи претендентів на посади. Тут хотілося б звернути увагу на те, що знання, які накопичені в науках психології і соціальної психології, на цей час дуже слабо сприймаються наукою трудового права, що відповідно впливає і на законодавство про працю (слід, однак, визнати, що є випадки нормативного закріплення вимог до психологічного рівня працівників. Така вимога ставиться, зокрема ст. 4 Закону „Про аварійно-рятувальні служби” [28] до рятувальників). Міністерством внутрішніх справ затверджена низка нормативно-правових актів, що стосуються психологічного обстеження кандидатів на посади [29]. Таке обстеження за відсутності встановлених нормативно-правовими актами чітких вимог до відповідних осіб може привести до порушення права на державну службу.

Про вимоги до фізичної підготовки (фізичного рівня) йдеться в законах „Про міліцію” (ст. 17) та „Про аварійно-рятувальні служби”. На цей час місце вимог до фізичного рівня працівників в системі вимог до працівників в загальних актах законодавства не визначається. В принципі, практика виходить із того, що зниження рівня працездатності у зв'язку із зниженням фізичного рівня свідчить про невідповідність працівника виконуваній роботі за станом здоров'я. Це відповідає визначенню здоров'я у частині першій ст. 3 Основ законодавства про охорону здоров'я України [30]. Але ж слід звернути увагу, що здоров'я тут визначається занадто

широко – як стан певного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів. Пряме застосування наведеного визначення здоров'я до трудових правовідносин навряд чи було б прийнятним. Тому в законодавстві доцільно було б більш чітко визначити вимоги до фізичної підготовки відповідних працівників. За основу для подальшої правотворчої діяльності при цьому має бути взяте чинне Положення про державні тести і нормативи оцінки фізичної підготовленості населення України, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України [31]. Крім того, має бути використаний як такий, що має загальне значення, досвід регулювання відносин щодо медичних оглядів працівників, що належать до категорії авіаційного персоналу цивільної авіації України. Медичними стандартами, що затверджені для цієї категорії працівників [32], встановлені, зокрема вимоги до фізичного розвитку. При цьому поняття фізичного розвитку в названих стандартах розуміється широко. До нього включаються навіть антропометричні дані – зріст, відповідність маси тіла зросту та віку, а також дані спірометрії.

Ціла низка законів ставить до працівників та претендентів на посади моральні вимоги. Переважно зазначається на здатність чи спроможність працівників чи претендентів на посади виконувати свої трудові обов'язки за моральними якостями. В інших випадках вимагається наявність високих моральних якостей.

В законодавстві зустрічаються зазначення і на інші якості працівників або особливості їх правового статусу, інші особливості працівників. Такими є стать, вік, громадянство, проживання в Україні, наявність права голосу, наявність організаторських здібностей, наявність дієздатності, відсутність судимості тощо.

Подальше дослідження проблеми класифікації вимог до працівників за трудовим правом України передбачає аналіз положень окремих актів законодавства та розробку пропозицій щодо приведення термінології, яка використовується в таких актах, у відповідність до науково осмисленої класифікації вимог до працівників.

Література

1. Гірничий закон України: прийнятий Верховною Радою України 06.10.99// Офіційний вісник України, 1999, № 43, ст. 2125.
2. Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення: Закон України від 23.12.04// Офіційний вісник України, 2005, № 2, ст. 68.
3. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.00// Офіційний вісник України, 2001, № 1-2, ст. 1.
4. Про автомобільний транспорт: Закон України в ред. від 23.02.06.
5. Про правові засади цивільного захисту: Закон України від 24.06.04// Офіційний вісник України, 2004, № 29, ст. 1946.
6. Про державну виконавчу службу: Закон України від 24.03.98// Офіційний вісник України, 1998, № 15, ст. 566.
7. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.92// Бюлетень законодавства і юридичної практики, 2001, № 8, с. 235.
8. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб: Закон України від 04.03.98// Офіційний вісник України, 1998, № 13, ст. 481.
9. Про міліцію: Закон України від 20.12.90// Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2001, № 8, с. 235.
10. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.91// Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2001, № 8, с. 181.

**КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ**

11. Митний кодекс України: прийнятий Верховною Радою України 11.07.02// Офіційний вісник України, 2002, № 31, ст. 1444.
12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95// Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст. 121.
13. Кримінальний кодекс України: прийнятий Верховною Радою України 05.04.01// Офіційний вісник України, 2001, № 21, ст. 920.
14. Про освіту: Закон України в ред. від 23.03.96// Зібрання законодавства України. Т. 2. – К.: Ін Юре, 2000, 2(3)7.
15. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.99// Офіційний вісник України, 1999, № 23, ст. 1033.
16. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.02// Офіційний вісник України, 2002, № 8, ст. 327.
17. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.98// Офіційний вісник України, 1998, № 9, ст. 319.
18. Положення про організацію навчально-виховного процесу в професійно-технічних закладах. Затв. наказом Міністерства освіти від 18.05.98 № 181// Офіційний вісник України, 1998, № 30, ст. 1146.
19. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту. Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти від 31.12.98 № 201/496// Офіційний вісник України, 1999, № 9, ст. 357.
20. Советское трудовое право. – К.: Вища школа, 1981.
21. Прокопенко В.І. Трудове право. Підручник. – Х.: Консум, 1998.
22. Малая Советская Энциклопедия. Т. 7. – М.: Большая Советская Энциклопедия, 1959.
23. Класифікатор професій. Затв. наказом Державного комітету України по стандартизації, метрології та сертифікації від 27.07.95 № 257. – К.: Госстандарт, 1995.
24. Довідник професійних характеристик професій працівників. Випуск 1. Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.04 № 336. – Краматорськ: Центр продуктивності, 2005.
25. Про дипломатичну службу: Закон України від 20.09.01// Офіційний вісник України, 2001, № 42, ст. 1881.
26. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. Затв. наказом Головного управління державної служби України від 01.09.99 № 65// Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2002, № 1, с. 156.
27. Про Державну кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23.06.05// Офіційний вісник України, 2005, № 24, ст. 1946.
28. Про аварійно-рятувальні служби: Закон України від 14.12.99// Офіційний вісник України, 2000, № 4, ст. 25.
29. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 27.10.04 № 1365/9964// Офіційний вісник України, 2004, № 44, ст. 2922.
30. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Прийняті Верховною Радою України 19.11.92// Зібрання законодавства України. Т. 5. – К.: Ін Юре, 2000, 5(3)10.
31. Положення про державні тести і нормативні оцінки фізичної підготовленості населення України. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15.01.96 № 80// Зібрання постанов Уряду України, 1996, № 6, ст. 181.
32. Правила медичної сертифікації авіаційного персоналу цивільної авіації. Затв. наказом Міністерства транспорту України від 20.11.00 № 641// Офіційний вісник України, 2000, № 52, ст. 2296.

Надійшла до редакції: 28.04.2006 р.