



Луценко Олена Євгенівна,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: lenusikl@i.ua
ORCID 0000-0001-9357-8546
Scopus Author ID: 57194875083

doi: 10.21564/2414–990x.145.155428
УДК 349.22(477)–057.34

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПОЛІГРАФА

Розглянуто правове регулювання зайняття посад державної служби через конкурсний відбір із застосуванням поліграфа. У більшості країн поліграф використовують для професійного добору кадрів державної служби. Окрему увагу в статті зосереджено на досвіді США в проведенні дослідження із використанням поліграфа при проходженні конкурсу на зайняття посад федеральних, державних або місцевих органів влади, а також посад у сфері національної оборони.

Наголошено, що в Україні немає єдиного законодавчого акта, який регламентував би процедуру застосування поліграфа, але є деякі відомчі акти, якими встановлюється порядок застосування поліграфа під час конкурсного відбору. Основним принципом застосування поліграфа має бути добровільність. Тобто тестування може відбутися лише в разі наявності письмової добровільної згоди особи, яка обстежується. Зроблено висновок, що інформація, отримана під час психологічного дослідження, сприяє формуванню плану проведення співбесіди, допомагає конкурсній комісії визначитися зі змістом запитань, які варто обговорити. Автор наполягає на тому, що комісія, перевіряючи подані претендентом на посаду документи не може відмовити у проходженні конкурсу на тій підставі, що особа не дає згоду на проходження перевірки з використанням поліграфа.

Ключові слова: державна служба; конкурс; прийняття на роботу; вакантна посада; поліграф.

Луценко Е. Е., кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.
e-mail : lenusikl@i.ua ; ORCID 0000-0001-9357-8546 ; Scopus Author ID: 57194875083

Правовое регулирование прохождения конкурса на занятие должностей государственной службы с применением полиграфа

Статья посвящена вопросам правового регулирования занятия должностей государственной службы по конкурсному отбору с применением полиграфа. В большинстве стран полиграф используют для профессионального отбора кадров государственной службы. Особое внимание в статье сосредоточено на опыте США в проведении исследования с использованием полиграфа

при прохождении конкурса на занятие должностей федеральных, государственных или местных органов власти, а также должностей в сфере национальной обороны.

В Украине нет единого законодательного акта, регламентирующего процедуру применения полиграфа, но есть некоторые ведомственные акты, устанавливающие порядок применения полиграфа в ходе конкурсного отбора. Основным принципом применения полиграфа должна быть добровольность. То есть тестирование может произойти только в случае наличия письменного добровольного согласия лица, которое обследуется. Автор пришел к выводу, что информация, полученная во время психофизиологического исследования, должна способствовать формированию плана проведения собеседования, помогает конкурсной комиссии определиться с содержанием вопросов, которые стоит обсудить. Автор настаивает на том, что комиссия, проверив предоставленные документы лицами, желающими принять участие в конкурсе, не может отказать в прохождении конкурса на том основании, что лицо не даст согласия на прохождение проверки с использованием полиграфа.

Ключевые слова: государственная служба; конкурс; прием на работу; вакантная должность; полиграф.

Вступ. Нині на практиці бракує єдиного підходу щодо проходження конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. По суті, кожен державний орган сам визначає, як саме провадити конкурсний відбір, що не сприяє створенню єдності у формуванні кадрів на державній службі. Так, іспит кандидатів, який є основним при проведенні професійного відбору на державну службу, дозволяє виявити лише знання законодавства України, але зараз вкрай важливо якомога точніше оцінити ділові якості претендента, схильність до управлінської діяльності, його комунікабельність, аналітичні та організаційні здібності, схильність до підвищення своєї кваліфікації, впевненість у собі та ін. У той же час виконання ситуаційних завдань має низку недоліків, зокрема ці завдання прогнозовані і не є проблемними, а відтак не вимагають від претендентів ні креативності, ні особливих аналітичних здібностей, ні налаштованості на зміни. Останній етап конкурсу – співбесіда – теж нерідко носить формальний характер [1].

Такий стан справ ще більше погіршує та ситуація, що на сучасному етапі розвитку нашого суспільства надійність документів, наданих кандидатом на зайняття вакантної посади державної служби, подекуди є низькою. На практиці неодноразово доводиться стикатися з ситуаціями, коли кандидат на зайняття посади надає документи, що характеризують його як сумлінного працівника, тоді як в результаті виявляється, що ця особа неодноразово вчиняла прогули, підроблювала документи, навіть відбувала покарання за певні злочинні дії.

При відборі кандидатів на вакантну посаду державної служби, а також при вирішенні інших кадрових питань більш ефективним і економічним може стати метод спеціальної психофізіологічної діагностики з активним використанням поліграфа. Особливо це важливо при перевірці фактів порушення трудової дисципліни або інших службових розслідуваннях, при з'ясуванні чи перебуває суб'єкт на обліку в психдиспансері, стресостійкості суб'єкта, чи надав він правдиві анкетні дані, чи є в особи схильність до вчинення певних видів злочинів та ін.

Тестування з використанням поліграфа є найбільш ефективним методом для виявлення кандидатів з високим ступенем ризику, тобто зі схильністю до вчинення злочинів та інших правопорушень. При цьому достовірність оцінки надійності персоналу коливається від 80 до 100 %. Досвід використання поліграфа при відборі кандидатів на державну службу чи іншу роботу свідчить про його позитивні результати, високу ефективність та надійність [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості застосування поліграфа в діяльності державних службовців знайшли відображення в наукових працях Р. Белкіна (R. Belkin), В. Бахіна (V. Bahin), О. Белюшиної (O. Belyshina), Н. Карпова (N. Karpova), Г. Кравцової (G. Kravtsova), Ю. Орлова (Y. Orlova). Разом з цим особливості нормативного забезпечення використання поліграфа під час проходження конкурсу на зайняття вакантної посади та під час просування на державній службі залишаються поза увагою вчених-трудоваків.

Тому **метою цієї статті** є встановлення особливостей нормативної регламентації використання поліграфа під час прийняття на роботу в деяких зарубіжних країнах. Завдання, яке ставить перед собою автор, – вивчення практики застосування поліграфа під час проходження конкурсних відборів державних службовців у деяких зарубіжних країнах (приміром, у США) та в Україні.

Виклад основного матеріалу. У більшості країн поліграф використовують для професійного добору кадрів поліції, органів державної влади, урядових установ, органів безпеки та установ, пов'язаних із роботою з секретною інформацією, до деяких інших організацій, робота в яких висуває підвищені вимоги до чесності й порядності працівника. Зарубіжні науковці особливо наголошують на важливості запровадження ефективних методів добору, що зводять до мінімуму помилки. Так, переважна частина поліцейських департаментів США застосовують опитування з використанням поліграфа під час перевірки кандидатів на роботу. Причому близько 25 % кандидатів не витримують іспиту із застосуванням поліграфа, хоча успішно пройшли попередні етапи професійного і психологічного відбору [3, с. 153, 157].

Обстеження на поліграфі проводяться не лише під час прийому на роботу, але й на різних етапах кар'єри службовців: під час просування по службі, під час проведення службових розслідувань, під час перевірки чесності й сумлінності виконання функціональних обов'язків, викриття зв'язків із кримінальними угрупованнями. Вагома також профілактична роль тестування за допомогою поліграфа, оскільки регулярні перевірки спонукають особу до самоконтролю і є стримувальним чинником, що перешкоджає можливим порушенням працівником дисципліни або правових норм. Поліграф є психофізіологічним приладом для дослідження емоційного стану людини в певний проміжок часу, найчастіше він використовується як детектор рівня стресу, що виникає в людини в момент відповіді на певне запитання [4].

В Україні бракує належної законодавчої бази, яка регламентувала б застосування поліграфа. Та його використання законодавчо не регламентується

практично в жодній країні, хоча застосовується більш ніж у 68-ми. Винятком є Литва, Молдова та США. У Литві використання поліграфа у психофізіологічних дослідженнях розпочалося з 1992 р., хоча закон про використання поліграфа було ухвалено лише 2000 р. У Молдові діє закон про застосування тестування на детекторі симуляції (поліграфі) з 2009 р. Слід зауважити, що ті закони переважно регламентують використання поліграфа при здійсненні професійного добору персоналу на деякі посади, що висувають до працівників, які їх обіймають, особливі вимоги, а також при проведенні внутрішніх або службових розслідувань [4].

Порядок використання поліграфа у США визначено законом про допустимість застосування поліграфа в усіх випадках можливості витоку секретної інформації 1985 р. та законом про обмеження застосування поліграфа 1988 р., який практично заборонив використання поліграфа під час працевлаштування. Відповідно до цього закону для всіх приватних компаній заборонено: 1) вимагати або примушувати будь-якого працівника або кандидата на зайняття посади пройти тест з використанням поліграфа; 2) використовувати, посилатися або запитувати про результати будь-якого тесту з використанням поліграфа; 3) звільняти, притягати до дисциплінарної відповідальності будь-якого працівника або відмовляти у прийнятті на роботу кандидату на зайняття посади, який відмовляється пройти тест з використанням поліграфа.

Закон США про обмеження застосування поліграфа дозволяє проводити тести з використанням поліграфа при прийнятті на роботу в сфері безпеки та поводження з наркотиками, або при розслідуванні конкретних злочинів, але для цього особі мають принаймні за 48 годин до тестування вручити акт про підозру у вчиненні злочину. Перед проведенням тесту з використанням поліграфа роботодавець повинен попросити кандидата на посаду підписати заяву, яка включає: 1) список тем, про які не можна запитувати, включаючи питання про релігійні переконання, сексуальну орієнтацію, расову та політичну належність; 2) інформацію про право кандидата відмовитися від проходження тесту; 3) підтвердження факту, що від кандидата не вимагається пройти тест як умову з працевлаштування; 4) пояснення того, як можна використовувати результати тесту, та 5) перелік прав кандидата під час його проходження. Зокрема, під час проведення тесту з використанням поліграфа кандидат на посаду має право зупинити його в будь-який час або відмовитися відповідати на запитання, які є принизливими чи безглуздими [5].

Закон США про обмеження застосування поліграфа не поширюється на працівників федеральних, державних або місцевих органів влади, а також на працівників національної оборони, оскільки вони обов'язково проходять такий тест. Крім цього, на відміну від приватних роботодавців, федеральні експерти можуть запитувати про особисте життя, релігійні та політичні переконання, сексуальну належність та профспілкову діяльність [6].

Якщо кандидат на зайняття посади пройшов тест з використанням поліграфа, то результати можуть бути розкриті тільки роботодавцю, який замовив

тест, а також працівнику, який пройшов тест. Закон забороняє потенційним роботодавцям отримувати доступ до старих результатів тестування.

У США вказаний закон виконується Міністерством праці США. Якщо у кандидата на зайняття посади виникли сумніви щодо законності проходження тесту з використанням поліграфу щодо конкретного виду роботи, то слід звертатися до відділу заробітної плати та робочого часу Департаменту праці США. Офіційної форми подання скарги немає. Якщо Департамент праці виявить, що права кандидата на посаду були порушені, він може оштрафувати роботодавця на суму до 10 000 дол. США, а також прийняти наказ про обов'язок роботодавця прийняти такого кандидата на роботу. Якщо результат розгляду скарги Департаментом праці США не задовольнить кандидата на посаду, то він може подати позов до роботодавця, щоб отримати компенсацію [5].

В Україні поліграф на практиці вже доволі часто використовується, зокрема, в трьох випадках: при відборі кандидатів для заміщення вакантних посад (кадрового «скринінгу»), під час спеціальних (внутрішніх) перевірок та службових розслідувань, а також при виконанні завдань у межах досудового та судового провадження щодо вчинених кримінальних правопорушень [7, с. 32]. У 2016 р. у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект «Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження) на поліграфі» від 17.02.2016 р. № 4094 [8]. Аналіз законопроекту дозволяє стверджувати, що він не має на меті виявлення в органах державної влади корупціонерів і злочинців. Питання, що будуть ставитися особам у процесі проведення дослідження, не визначені, а це означає, що спеціаліст-поліграфолог, розробляючи тести, буде виходити з власних міркувань або вказівок керівництва [4].

В Україні існують нормативні акти, які лише опосередковано регламентують застосування поліграфу. Зокрема, ст. 26 КЗпП України [9] передбачає можливість здійснення додаткових перевірок претендентів під час працевлаштування; Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [10] встановлює, що припинення трудових відносин можливе з причин, які трудовим законодавством не передбачені, але прописані в трудовому договорі (п. 21). Тобто якщо роботодавець у контракті передбачив обов'язок працівника проходити тестування на поліграфі і працівник підписав цей договір, то останній зобов'язаний пройти таку перевірку. На нашу думку, основним принципом застосування поліграфу має бути добровільність – тестування може відбутися лише в разі наявності письмової добровільної згоди особи, яка обстежується. Якщо особа не дає згоди на проведення тестування і, відповідно, не підписує заяву про добровільну згоду на процедуру, то перевірка на поліграфі цієї особи не провадиться, а в заяві вказуються причини відмови.

Спробу нормативно легалізувати застосування процедури психофізіологічного інтерв'ю з використанням поліграфу було здійснено в кадровому доборі Державної фіскальної служби України (далі – ДФС). Відповідно до Інструкції щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів

і зборів України [11] результати опитування не тягнуть правових наслідків, не можуть бути підставою для прийняття будь-яких адміністративно-управлінських рішень стосовно особи, а використовуються виключно як відомості ймовірного або орієнтувального характеру для можливого формування у службових (посадових) осіб внутрішнього переконання для здійснення заходів у сфері службової діяльності (висунення оперативно-слідчих версій, визначення найоптимальніших шляхів з їх перевірки тощо). Результати опитування не мають будь-якої доказової сили, а лише орієнтують на здобуття матеріальних та інших доказів у порядку, передбаченому чинним законодавством. При прийнятті на роботу до ДФС тестування з використанням поліграфа не провадиться.

На відміну від цього, особи, які претендують на призначення на посади у Державному бюро розслідувань (далі – Бюро), проходять психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа перед вступом на службу до Бюро. Працівники Бюро проходять дослідження не рідше ніж один раз на рік під час проходження служби у Бюро, адже відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» [12] служба в Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України.

Обговорення результатів. На практиці виникає низка запитань пов'язаних із процедурою проведення такого дослідження. Так, неоднозначними на практиці є позиції щодо того, чи саме Конкурсна комісія шляхом проведення конкурсу, який передбачений в ст. 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», здійснює оцінку кандидатів на посади за «особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я» для відбору найкращого конкурсанта для подання на призначення на певну посаду, а також чи встановлює Закон України «Про Державне бюро розслідувань» право або обов'язок Директора Бюро додатково оцінювати переможців конкурсу, щодо яких підписано подання Конкурсної комісії, за усіма означеними критеріями?

Вважаємо, що згідно зі ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» на службу до Бюро приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги та критерії професійної придатності для зайняття посад у цих підрозділах затверджуються Директором Державного бюро розслідувань. Призначення на посади у Бюро, крім посад, визначених у ч. 1 ст. 10 (Директор Бюро, перший заступник Директора Бюро і заступник Директора Бюро), ч. 1 ст. 13 (Директори територіальних органів, керівники підрозділів центрального апарату Бюро) та ч. 1 ст. 24 (керівники та працівники підрозділів внутрішнього контролю центрального апарату та територіальних органів Державного бюро розслідувань) цього Закону, здійснюється за результатами відкритого конкурсу, що проводиться в порядку, визначеному Директором Державного бюро

розслідувань на основі Типового порядку проведення відкритого конкурсу, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до п. 8 ст. 11 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» Конкурсна комісія: а) розглядає документи, подані особами для участі в конкурсі; б) відбирає із загального числа кандидатів осіб, з якими проводить на своєму засіданні співбесіду, та осіб, щодо яких проводиться спеціальна перевірка, передбачена Законом України «Про запобігання корупції», і перевірка, передбачена Законом України «Про очищення влади»; в) відбирає шляхом відкритого голосування з числа кандидатів, які пройшли співбесіду, одного кандидата, який відповідає вимогам до Директора Державного бюро розслідувань та згідно з обґрунтованим рішенням Конкурсної комісії має найкращі професійний досвід, знання і якості для виконання службових обов'язків на цій посаді; відбирає шляхом відкритого голосування з числа кандидатів, які пройшли співбесіду, двох кандидатів, які відповідають вимогам до першого заступника і заступника Директора Державного бюро розслідувань, мають найкращі професійний досвід, знання і якості для виконання службових обов'язків на цих посадах.

Відповідно до п. 2 розд. 1 наказу Державного бюро розслідувань «Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань» [13] на службу до Державного бюро розслідувань приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнями та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки.

Для проведення конкурсу на зайняття посад в Бюро Директор Бюро утворює Комісію, затверджує її персональний склад. Комісія на етапі прийняття та розгляду поданих для участі в конкурсі документів перевіряє подані документи особами, які бажають взяти участь у конкурсі, на відповідність їх вимогам, встановленим Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Порядком проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань, а також кваліфікаційним вимогам у триденний строк з дня їх надходження. Кандидати, документи яких не відповідають встановленим вимогам та/або подані не в повному обсязі, до конкурсу не допускаються. Комісія за результатами конкурсу рекомендує Директору Бюро переможця (переможців) конкурсу для призначення на посаду (посади) в Бюро.

Відповідно до п. 9 ст. 12 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» до повноважень Директора Бюро серед інших належать, зокрема: призначає на посади та звільняє з посад працівників центрального апарату Державного бюро розслідувань, директорів та заступників директорів територіальних органів Державного бюро розслідувань. Відповідно до п. 7 розділу 7 Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань Директор Бюро за результатами розгляду рекомендацій Комісії, а саме документів щодо призначення переможця конкурсу на посаду в Бюро, вирішує питання про призначення (відмову у призначенні) особи на посаду.

Директор Бюро відмовляє у призначенні переможця конкурсу на відповідну посаду в Бюро з підстав виявлення (встановлення) обставин, передбачених законодавством України, які унеможливають зайняття кандидатом відповідної посади у Бюро.

Таким чином, з аналізу процедури проведення кожного із етапів конкурсу випливає, що Комісія перевіряє подані документи особами, які бажають взяти участь у конкурсі, на відповідність їх вимогам, що висуваються до пакету цих документів та їх змісту, а також кваліфікаційним вимогам. Кандидати, документи яких не відповідають встановленим вимогам та/або подані не в повному обсязі, до конкурсу не допускаються.

Кваліфікаційний іспит, який складається із двох частин – тестування та завдання практичного характеру, теж проводиться Конкурсною комісією. Так, тестування проходить автоматизовано з використанням комп'ютерної техніки у присутності членів Комісії. Завдання практичного характеру розв'язуються у письмовій формі. За кожен правильно надану відповідь кожний член Комісії виставляє кандидату від 1 до 10 балів залежно від відповідності наданої кандидатом відповіді таким критеріям: повнота викладу відповіді на завдання; професійна компетентність, що полягає у виявленні глибоких знань та умінь, необхідних для ефективного виконання відповідних службових обов'язків; аналітичні здібності; володіння державною мовою.

Співбесіда проводиться з метою оцінки відповідності професійної придатності кандидата встановленим вимогам. Співбесіда проводиться Комісією з кандидатами державною мовою в усній формі згідно із затвердженим Комісією графіком. Співбесіда передбачає вільне обговорення уявних ситуацій відповідно до напрямку діяльності структурного підрозділу, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків кандидатом. Комісія може ставити запитання кандидату для з'ясування його освітньо-кваліфікаційного рівня, напрямку підготовки (спеціальності), досвіду роботи, володіння державною мовою та рівня професійної компетентності кандидата, його професійних знань відповідно до кваліфікаційних вимог та інші запитання. Оцінювання професійної придатності кандидатів під час проведення співбесіди здійснюється кожним членом Комісії індивідуально.

Отже, саме Конкурсна комісія здійснює оцінку кандидатів на посади за особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я шляхом аналізу поданих конкурсантами на розгляд документів для участі в конкурсі, проведення кваліфікаційного іспиту та співбесіди. Рішення Конкурсної комісії щодо визначеного нею переможця має рекомендаційний характер для Директора Бюро, тому останній має право відступити від цієї рекомендації з підстав виявлення (встановлення) обставин, передбачених законодавством України, які унеможливають зайняття кандидатом відповідної посади у Бюро.

Не менш важливим є на практиці питання – чи є зафіксована Конкурсною комісією інформація про проходження кандидатами психофізіологічного

дослідження із застосуванням поліграфа передумовою розгляду кандидатури конкурсанта та проведення з ним співбесіди?

Відповідно до ч. 2 ст. 26 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» результати психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа не є підставою для прийняття рішення про відмову особі у зайнятті посади, а використовуються під час проведення співбесіди з нею виключно як інформація ймовірного характеру, яка сприяє формуванню оцінки працівника. Відмова кандидата на зайняття посади в Державному бюро розслідувань від участі в психофізіологічному дослідженні із застосуванням поліграфа є підставою для відмови в розгляді його кандидатури.

Відповідно до п. 15 Порядку проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань [14] особи, які претендують на призначення на посади у Бюро, проходять дослідження для отримання умовної та орієнтувальної інформації про наявність таких обставин, у тому числі у минулому: 1) вчинення суб'єктом дослідження протиправних дій, відкриття стосовно нього кримінального провадження; 2) перебування на агентурному зв'язку в спецслужбі іншої держави; 3) участь у діяльності заборонених законом або судом громадських об'єднань, членство в політичних партіях, участь у створенні чи діяльності політичних партій; 4) наявність громадянства іншої держави або документа, виданого уповноваженими органами іншої держави, про те, що суб'єкт дослідження набуде її громадянства, якщо вийде з громадянства України; 5) розголошення відомостей, які є конфіденційною, таємною або службовою інформацією; 6) правдивість інформації, сумніви щодо якої виникли перед призначенням на посаду в Бюро; 7) зловживання алкоголем, наркотичними та (або) психотропними речовинами без призначення лікаря; 8) приховані мотиви вступу на службу в Бюро.

Відповідно до п. 6 розд. 6 наказу Державного бюро розслідувань «Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань» співбесіда передбачає вільне обговорення уявних ситуацій відповідно до напрямку діяльності структурного підрозділу, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків кандидатом.

Отже, проаналізувавши вищезазначені положення, ми дійшли висновку, що інформація, отримана під час психофізіологічного дослідження, є необхідною передумовою для визначення тих уявних ситуацій, які слід обговорити з кандидатом на посаду. Іншими словами, така інформація сприяє формуванню плану проведення співбесіди, допомагає Конкурсній комісії визначитися зі змістом запитань, які варто обговорити.

Висновки. У більшості країн поліграф використовують для професійного добору кадрів поліції, органів державної влади, урядових установ, органів безпеки та установ, пов'язаних із роботою з секретною інформацією.

В Україні немає єдиного законодавчого акта, який регламентував би процедуру застосування поліграфа, однак на практиці цей науково-технічний пристрій уже доволі часто використовується, зокрема, в трьох випадках: при відборі

кандидатів для заміщення вакантних посад (кадрового «скрінінгу»), під час спеціальних (внутрішніх) перевірок та службових розслідувань, а також при виконанні завдань в межах досудового та судового провадження щодо вчинених кримінальних правопорушень.

Спробу нормативно легалізувати застосування процедури психофізіологічного інтерв'ю з використанням поліграфа було здійснено в кадровому доборі Державної фіскальної служби України, але при прийнятті на роботу до ДФС тестування з використанням поліграфа не провадиться. На відміну від цього, особи, які претендують на призначення на посади у Державному бюро розслідувань, проходять психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа перед вступом на службу до Бюро.

Основним принципом застосування поліграфа має бути добровільність – наявність письмової добровільної згоди особи, яка обстежується.

Список літератури:

1. Піжук Ю. Реформа державного управління: кадрове забезпечення – проблеми та перспективи. *Держслужбовець*. 2016. № 12. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/december/issue-12/article-23844.html> (дата звернення: 30.12.2018).

2. Переваги використання поліграфа при прийомі на роботу. URL: <http://hr-security.ua/ua/preimuschestva-ispolzovaniya-poligrafa-pri-prieme-na-rabotu> (дата звернення: 29.12.2018).

3. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Міністерство внутрішніх справ України; Національна академія внутрішніх справ України, 2011. 457 с.

4. Ковальов В. Г., Брус Т. М. Використання поліграфа як інструмента запобігання та боротьби з корупцією державних службовців. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2016. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/6.pdf (дата звернення: 29.12.2018).

5. State Laws on Polygraphs and Lie Detector Tests. URL: <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/state-laws-polygraphs-lie-detector-tests.html> (дата звернення: 30.12.2018).

6. To tell the truth: What current and hopeful federal employees should know about polygraphs. URL: <https://federalnewsnetwork.com/explainers/2018/08/to-tell-the-truth-how-federal-agencies-use-polygraphs-in-hiring-and-screening/> (дата звернення: 30.12.2018).

7. Мотлях О. І. Правова регламентація діяльності, пов'язаної з використанням поліграфа в Україні. *Актуальні питання теорії та практики використання поліграфа* : зб. статей / за заг. ред. В. О. Шаповалова. Київ : Освіта України, 2016. С. 28–35.

8. Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження) на поліграфі : проект Закону України від 17.02.2016 р. № 4094. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4094&skl=9 (дата звернення: 30.12.2018).

9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

10. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п> (дата звернення: 29.12.2018).

11. Про використання поліграфів у діяльності Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів : наказ Міністерства доходів і зборів України від 02.08.2013 р. № 329. *Офіційний вісник України*. 2013. № 83. Ст. 3092.

12. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 р. № 794-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6. Ст. 295.

13. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 14.02.2018 р. № 13. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. Ст. 500.

14. Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2017 р. № 449. *Офіційний вісник України*. 2017. № 57. Ст. 1679.

References:

1. Pizhuk, Yu. (2016). Reforma derzhavnoho upravlinnia: kadrove zabezpechennia – problemy ta perspektyvy. *Derzhsluzhbovets – Civil servant*, 12. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/december/issue-12/article-23844.html> [in Ukrainian].

2. Perevahy vykorystannia polihrafa pry pryioimi na robotu. URL: <http://hr-security.ua/ua/preimuschestva-ispolzovaniya-polihrafa-pri-prieme-na-rabotu> [in Ukrainian].

3. Barko, V.I. (2011). Profesiinyi vidbir kadriv do orhaniv vnutrishnikh sprav (psykholohichnyi aspekt). Kyiv: Ministerstvo vnutrishnikh sprav Ukrainy; Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav Ukrainy [in Ukrainian].

4. Kovalv, V.H., Brus, T.M. (2016). Vykorystannia polihrafa yak instrumenta zapobihannia ta borotby z koruptsiieiu derzhavnykh sluzhbovtsiv. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia – Theory and Practice of Public Administration and Local Self-Government, issue 1*. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/6.pdf [in Ukrainian].

5. State Laws on Polygraphs and Lie Detector Tests. URL: <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/state-laws-polygraphs-lie-detector-tests.html>.

6. To tell the truth: What current and hopeful federal employees should know about polygraphs. URL: <https://federalnewsnetwork.com/explainers/2018/08/to-tell-the-truth-how-federal-agencies-use-polygraphs-in-hiring-and-screening/>.

7. Motliakh, O.I. (2016). Pravova rehlementatsiia diialnosti, pov'iazanoi z vykorystanniam polihrafa v Ukraini. *Aktualni pytannia teorii ta praktyky vykorystannia polihrafa: zb. Statei – Topical issues of the theory and practice of using a polygraph: a collection of articles*. V. O. Shapovalov (Ed.). Kyiv: Osvita Ukrainy [in Ukrainian].

8. Pro zakhyst prav osib, yakі prokhodiat opytuvannia (doslidzhennia) na polihrafi: proekt Zakonu Ukrainy vid 17.02.2016 r. № 4094. (2016). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4094&skl=9.

9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSSR – Information from the Verkhovna Rada of the USSR, Dod. 50*.

10. Pro vporiadkuvannia zastosuvannia kontraktnoi formy trudovoho dohovoru: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19.03.1994 r. № 170. (1994). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-p>.

11. Pro vykorystannia polihrafiv u diialnosti Ministerstva dokhodiv i zboriv Ukrainy ta yoho terytorialnykh orhaniv: nakaz Ministerstva dokhodiv i zboriv Ukrainy vid 02.08.2013 r. № 329. (2013). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 83, art. 3092.

12. Pro Derzhavne biuro rozsliduvan: Zakon Ukrainy vid 12.11.2015 r. № 794-VIII. (2016). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 6, art. 295.

13. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia konkursu dlia pryznachennia na posady u Derzhavnomu biuro rozsliduvan: nakaz Derzhavnoho biuro rozsliduvan vid 14.02.2018 r. № 13. (2018). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 14, art. 500.

14. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia psykhhofiziolohichnoho doslidzhennia iz zastosuvanniam polihrafa u Derzhavnomu biuro rozsliduvan: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11.05.2017 r. № 449. (2017). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 57, art. 1679.

Lutsenko O. E., PhD in Law, Assistant Lecturer of the Department of Labor Law, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.

e-mail : lenusikl@i.ua ; ORCID 0000-0001-9357-8546 ; Scopus Author ID: 57194875083

Legal regulation of the purpose of the competition on the position of the state service with the application of the polygraph

The article has devoted to issues of legal regulation of the employment of civil service positions through competitive selection with the use of a polygraph. The author has found that in most countries polygraph is used for the professional selection of civil service personnel. Particular attention in the article has focused on the USA experience in conducting a polygraph survey in a competition for occupation of federal, state or local government positions, as well as positions in the field of national defense. However, the author focuses on the USA's positive experience in protecting information obtained during polygraph testing, in particular if the candidate for a position has undergone such a polygraph test, the results can only be disclosed to the employer who ordered the test as well as to the employee, who passed the test. Legislation of the USA prohibits potential employers from accessing old test results.

The article states that in Ukraine there is no single legislative act that would regulate the procedure for using the polygraph, but there are some departmental acts regulating the use of the polygraph during the competitive selection. The author argues that the main principle of the use of a polygraph should be voluntary. That is, testing can only take place if there is written voluntary consent of the person being inspected. If the person does not consent to the testing and, accordingly, does not sign the application for voluntary consent to the procedure, then the check on this person's polygraph is not carried out, and the reasons for the refusal are indicated in the application. The author concluded that the information obtained during the psycho-physiological research is a prerequisite for determining the situations that should be discussed with the candidate for a vacancy in the civil service, in other words, this information will contribute to the formation of the interview plan, helps the tender committee to determine the content of the questions that it is worth discussing. The interview should be conducted in order to assess the suitability of the candidate's eligibility. In the article, the author insists that the commission, having checked the submitted documents by persons who wish to take part in the competition, on compliance with their requirements to the package of these documents and their contents, as well as the qualification requirement, can not refuse to pass the competition on the basis the fact that the person will not consent to a polygraph check.

Keywords: civil service; competition; hiring; vacancy; polygraph.

Рекомендоване цитування: Луценко О. Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 140–151. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.145.155428>.

Suggested Citation: Lutsenko, O.E. (2019). Pravove rehuliuвання prokhozhenia konkursu na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby iz zastosuvanniam polihrafa [Legal regulation of the purpose of the competition on the position of the state service with the application of the polygraph]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 145, 140–151*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.145.155428> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 23.01.2019 р.