

*Луценко Олена Євгенівна,
асистент кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПОЛІГРАФА

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].

Тестування з використанням поліграфа міг би стати 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].

В Україні поліграф на практиці вже 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 у межах досудового та судового провадження щодо вчинених кримінальних правопорушень [3, 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 [4]. 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 [5].

Спробу нормативно легалізувати застосування процедури психофізіологічного інтерв'ю з використанням поліграфа 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 [6] 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 по-

рядку, 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» [7] 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.

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?

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. 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. Згідно із п. 15 Порядку проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань [8] особи, які претендують на призначення на посади у Бюро, проходять дослідження для отримання умовної та орієнтувальної інформації про наявність певних обставин, у тому числі у минулому.

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.

Список використаних джерел:

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-priemna-rabotu> (дата звернення 29.12.2018)
3. 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.

4. 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).

5. 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).

6. 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.

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

8. Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань : пост. КМУ від 11.05.2017 р. № 449. Офіційний вісник України. 2017. № 57. Ст. 1679.