1.3. ПРАВОВЕ ТА НАУКОВО-ПРИКЛАДНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФА ПРИ КАДРОВОМУ ВІДБОРІ[1]

Мироненко В. І.

DOI: 10.53672/ej.6.2018.05[1] Check for updates

Анотація. Попри відсутність в Україні спеціального закону про поліграфологічну діяльність і сформованих вимог до експерта-поліграфолога, опитування на поліграфі дедалі ширше застосовують підприємства, зокрема під час кадрового відбору, а держава запроваджує його в органах прокуратури, Міністерства доходів і зборів, Національної гвардії та під час добору до Національної поліції (ст. 50 Закону «Про Національну поліцію»). Мироненко В. І., практикуючий поліграфолог, ставить за мету визначити законодавче підґрунтя та перелік документів, потрібних для організації роботи штатного експерта-поліграфолога підприємства. Автор поділяє нормативну базу на дві групи: акти, що дають роботодавцеві підстави запровадити опитування (статті 21, 26, 40, 41 і 139 КЗпП України, ст. 36 Господарського кодексу, статті 505–508 Цивільного кодексу про комерційну таємницю, пункти 17 і 22 постанови Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 про контрактну форму трудового договору), та акти, що окреслюють межі правомірних дій поліграфолога (Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конституція України, закони про захист персональних даних і про інформацію). Звідси випливає, що опитування на поліграфі за згодою кандидата можна розглядати як форму випробування під час прийняття на роботу, а його тематику й періодичність закріплювати в трудовому договорі. Наведено дванадцять положень, які поліграфолог має роз'яснити особі до опитування (ймовірний і орієнтувальний характер висновків, відсутність доказової сили, обов'язкова письмова згода, заборона питань про приватне й сексуальне життя, віросповідання, етнічне походження, політичні погляди, право відмовитися від відповіді чи перервати опитування), а також пакет заяв, які від неї отримують. Описано зміст посадової інструкції експерта-поліграфолога і Положення про використання поліграфа на підприємстві, медичні та ситуативні протипоказання, підстави для самовідводу поліграфолога, вимоги до приміщення, порядок письмового завдання, типові теми перевірки, структуру звіту й звичайний трирічний строк зберігання матеріалів. Автор доходить висновку, що використання поліграфа для кадрового відбору не заборонене, не потребує ліцензування й не суперечить чинному законодавству, якщо права опитуваної особи захищено всебічно. Матеріал стане в пригоді керівникам підприємств і служб безпеки, кадровикам та поліграфологам.

Ключові слова: поліграф, кадровий відбір, експерт-поліграфолог, нормативно-правова база, трудовий договір, випробування при прийнятті на роботу, добровільна згода, захист персональних даних, положення про використання поліграфа, посадова інструкція, протипоказання до опитування.

The Legal Framework for the Use of the Polygraph in Personnel Selection

Myronenko V. I.

Abstract. Although Ukraine has no special law on polygraph activity and no established requirements for polygraph examiners, polygraph interviews are increasingly used by companies, notably in pre-employment screening, while state bodies have introduced them in the prosecution service, the Ministry of Revenues and Duties, the National Guard and in recruitment to the National Police. Myronenko V. I., a practising polygraph examiner, sets out to identify the legal grounds and the documents required to organise the work of an in-house polygraph examiner. He divides the relevant legislation into two groups. The first gives an employer grounds to introduce polygraph interviews: Articles 21, 26, 40, 41 and 139 of the Labour Code of Ukraine, Article 36 of the Commercial Code, Articles 505-508 of the Civil Code on trade secrets, and Cabinet of Ministers Resolution No. 170 of 19 March 1994 on contract-based employment. The second sets the limits of lawful conduct: the European Convention on Human Rights, the Constitution of Ukraine and the laws on personal data protection and on information. A polygraph interview conducted with the candidate's consent may therefore be treated as a form of probation on hiring, with its terms fixed in the employment contract. The article lists twelve points the examiner must explain beforehand, including the probabilistic and merely indicative nature of the results, their lack of evidentiary value, written consent and a ban on questions about private and sexual life, religion, ethnicity and political views. It also covers the job description and the company regulation on polygraph use, medical and situational contraindications, grounds for recusal, room requirements, written assignments, typical screening topics, report content and a usual three-year retention period. The author concludes that polygraph use in personnel selection is lawful and needs no licence, provided the rights of the examinee are fully protected.

Keywords: polygraph, personnel selection, pre-employment screening, polygraph examiner, legal framework, employment contract, probation on hiring, informed consent, personal data protection, company polygraph regulation, contraindications.

Вперше оприлюднено: *сайт журналу «Судово-психологічна експертиза», 11.07.2018; у номері — 31.12.2018; DOI:* ***10.53672/ej.6.2018.05***[1].

Повний текст

Текст статті.

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день в Україні не існує конкретної законодавчої бази (закону про поліграфологічну діяльність) для регулювання діяльності експертів-поліграфологів, не сформовані вимоги до експерта поліграфолога та особливостей його діяльності. Проте діяльність поліграфологів не є забороненою та не вимагає ліцензування. Щодня поліграф в Україні стає все більш і більш поширеним, зростає кількість спеціалістів, які надають послуги приватним та юридичним особам, у великих підприємств виникає потреба в прийнятті на роботу експерта-поліграфолога. Стрімкий розвиток цього виду діяльності, популяризація засобами масової інформації поліграфу значно змінили ставлення людей до поліграфу – якщо раніше це було дивним й не зрозумілим, коли кандидату пропанували пройти поліграф, то тепер проходження опитування на поліграфі при прийнятті на роботу виглядає як показник успішності й ефективності підприємства. Розвиток цього виду діяльності обумовив появу в Державному класифікаторі професій професії експерт-поліграфолог (код за КП ДК 003:2010 – 2144.2) [1], а також появу проектів законів «Про поліграфологічну діяльність» (№4094-1 від 04.03.2016 р.) та «Про захист прав осіб, які проходять опитування (дослідження) на поліграфі» (№4094 від 17.02.2016 р.).

Державні структури теж активно запроваджують поліграф. Протягом останніх кількох років були затверджені «Інструкції про порядок використання поліграфа в діяльності органів прокуратури України», «Наказ про використання поліграфів у діяльності Міністерства доходів і зборів України та його територіальних органів», «Наказ про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування особового складу Національної гвардії України з використанням поліграфа», передбаченим є й використання поліграфа під час кадрового відбору в національну поліцію (ст. 50 Закону «Про національну поліцію»). Діяльність поліграфологів на сьогоднішній день керується певними законами України та нормативно-правовими актами, які будуть розглянуті в цій статті. Також ми розглянемо існуючі вимоги та правила для організації діяльності штатного експерта-поліграфолога підприємства для проведення кадрового відбору.

Об'єкт дослідження: процес організації діяльності штатного експерта-поліграфолога підприємства у відповідності до існуючих вимог чинного законодавства України. **Предмет дослідження:** існуюча нормативна-правова база для організації проведень опитувань із використанням поліграфа при кадровому відборі штатним експертом-поліграфологом. **Мета дослідження:** проаналізувати законодавче *підґрунтя* та необхідні документи, потрібні для організації діяльності експерта-поліграфолога підприємства. **Практичне значення:** матеріали, викладені та проаналізовані в цій статті можуть бути використаними фізичними та юридичними особами, керівниками підприємств, керівниками служби безпеки підприємств, експертами-полігрфпологами для організації законодавчого підґрунтя на підприємствах для проведення опитувань із використанням поліграфа при кадровому відборі.

Норми чинного законодавства для організації опитування із використанням поліграфа на підприємстві. Розглядаючи питання нормативно правової бази можна умовно поділити усі документи, якими керується експерт-поліграфолог на підриємстві, на дві групи. Перша – це закони України та нормативно-правові акти, друга – це безпосередньо внутрішня документація підприємства. Внутрішня документація підприємства повністю спирається на закони України та нормативно-правові акти, не суперечить ним. Аналізуючи закони України та нормативно-правові акти можна умовно виділити ті, що безпосередньо регламентують діяльність поліграфолога, ставлячи вимоги щодо правомірності його дій та використання поліграфа стовно осіб, що будуть проходили опитування, та ті, на підставі яких запроваджується сам процес опитування. Нормативно-правовими актами, на підставі яких роботодавець може ввести процедуру опитування на поліграфі серед працівників та кандидатів на роботу є:

1. «Кодекс законів про працю України» [6].
2. Господарський кодекс України [2].
3. Цивільний кодекс України [10].
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 р. № 170 [9].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗППУ) у статті 26 передбачає, що роботодавець може запровадити випробування у разі згоди іншої сторони «при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». Стаття 21 КЗППУ говорить

про те, що «трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства... працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові... Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін». Статті 40 та 41 КЗППУ говорять про те, що трудовий договір може бути розірвано у разі «виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи», «систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення», «винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу», «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи». Стаття 139 КЗППУ вказує на те, що «працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу».

Господарський кодекс України передбачає у статті 36, що працівники несуть відповідальність за розголошення конфіденційної інформації «За неправомірне збирання, розголошення або використання відомостей, що є комерційною таємницею, винні особи несуть відповідальність, встановлену законом». Цивільний кодекс України у статтях 505-508 розглядає поняття комерційної таємниці та її охорони, підкреслює, що «Майнові права інтелектуальної власності на комерційну таємницю належать особі, яка правомірно визначила інформацію комерційною таємницею, якщо інше не встановлено договором». Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» у пункті 17 передбачає, що «у контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання», а пункт 22 вказує на те, що «у разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні».

Таким чином, спираючись на вищезазначені закони та нормативно-правові акти, проведення опитування на поліграфі може розглядатись як форма випробування при прийнятті на роботу, у разі наявності згоди кандидата пройти таке опитування. Результати опитування можуть бути використані роботодавцем для пошуку компрометуючих аспектів біографії кандидата на посаду при проведенні конкурсного відбору. А умови проходження такого опитування в подальшому, його тематика, періодичність та інші нюанси можуть бути передбачені в трудовому договорі.

Нормативно-правовими актами що безпосередньо регламентують діяльність поліграфолога, ставлячи вимоги щодо правомірності його дій та використання поліграфа стовно осіб, що будуть проходили опитування є:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (статті 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 14) [7];

2. Конституція України (статті 19, 28, 29, 32, 34, 35, 55, 57, 62, 63, 68, 92) [8];
3. Закон України про захист персональних даних [3];
4. Закон України про інформацію [4];

Зважаючи на вимоги вищевказаного чинного законодавства України експерт-поліграфолог перед початком опитування зобов'язаний повідомити опитуваній особі що:

1) використання поліграфа не завдає шкоди життю та здоров'ю, навколишньому середовищу та забезпечує здійснення аналізу (оцінки) динаміки психофізіологічних реакцій особи, яка опитується, у відповідь на психологічні стимули, що задаються у вигляді питань, варіантів відповідей, предметів, схем, фото тощо;

2) метою проведення поліграфологічного тестування є отримання ймовірної та орієнтувальної інформації, яку іншим шляхом отримати неможливо, для її використання в діяльності щодо попередження та виявлення корупційних та інших протиправних дій з боку працівників та кандидатів на роботу; гарантування їх безпеки та захисту від незаконних посягань, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків; зняття з них безпідставних звинувачень або підозр;

3) опитування не передбачає отримання незаперечних результатів щодо реагування особи на психологічні стимули, а висновки за наслідками використання поліграфа мають виключно ймовірний та орієнтувальний характер;

4) 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 внутрішнього переконання для здійснення заходів у сфері службової діяльності (висунення версій, визначення найоптимальніших шляхів з їх перевірки, пошуку доказів, організації подальшої перевірки кандидатів на роботу тощо);

5) результати опитування не мають будь-якої доказової сили, а лише орієнтують на здобуття матеріальних та інших доказів у порядку, передбаченому чинним законодавством;

6) опитування із використанням поліграфа може бути проведене тільки після отримання письмової згоди опитуваної особи. Відмова від проходження опитування не тягне за собою будь-яких адміністративно-управлінських рішень стосовно особи;

7) під час опитування при прийомі на роботу не можуть розглядатися питання стосовно приватного та сексуального життя, віросповідання, расової чи етнічної приналежності, політичних поглядів чи переконань;

8) опитувана особа не може бути піддана психологічному, моральному чи фізичному пригніченню, катуванням та порушенню особистої недоторканності;

9) опитувана особа має право відмовитися надавити відповіді на певні питання, прояснювати причини тих чи інших психофізіологічних реакцій, має право припинити (перервати) опитування на будь-якому етапі;

10) тематика й перелік питань, що будуть перевірятись, будуть обговорені з опитуваною особою заздалегідь;

11) опитування буде проводитися лише в межах компетенції поліграфолога та в межах питань, визначених керівництвом на конкретне опитування;

12) результати опитування будуть надані відповідним особам (перелік осіб, що мають право ознайомитись з результатами тестування, має бути вказаний у «Положенні про використання поліграфу на підприємстві»).

Після роз'яснення прав та обов'язків поліграфолог отримує від особи, яка буде проходити опитування, письмову заяву про надання добровільної згоди на проведення опитування із використанням поліграфа, медичну анкету про стан здоров'я опитуваної особи, заяву про згоду на обробку персональних даних та особистих даних, заяву про згоду на аудіозапис та відеозапис, заяву про згоду на дотримання інструкцій тестування задля його максимальної об'єктивності та заяву про відсутність претензій (відсутність конфлікту інтересів або причин, через які поліграфолог, на думку опитуваної особи, не зможе бути об'єктивним при проведенні опитування та обробці результатів).

Під час проведення самого опитування експерт-поліграфолог проводить його керуючись принципом всебічного дотримання прав людини, не порушуючи законодавство, особисті права і свободи людини.

Внутрішні документи, що регламентують діяльність поліграфолога на підприємстві. Основними документами, якими керується штатний експерт-поліграфолог підприємства, є в першу чергу «Положення про використання поліграфа на підприємстві» (далі – Положення) та «Посадова інструкція експерта-поліграфолога». Саме в цих документах зазначаються всі вимоги та правила, спираючись на які проходить опитування із використанням поліграфа. Посадова інструкція експерта-поліграфолога визначає взаємовідносини між поліграфологом та роботодавцем. В ній зазначається підпорядкування поліграфолога, вимоги щодо кваліфікації та освіти, професійних знань, умінь, навичок, умови призначення та звільнення з займаної посади, особливості виконання обов'язків на період відсутності, документи, які повинен знати та якими керується штатний експерт-поліграфолог у своїй діяльності, функціональні обов'язки, права та відповідальність. Посадова інструкція погоджується відповідальними особами підприємства та затверджується директором або головою правління.

Положення затверджується керівником підприємства (директором, головою правління). Згідно із Положенням визначається організаційна структура та підпорядкування експерта-поліграфолога. Зазвичай, штатний експерт-поліграфолог підпорядковується безпосередньо голові правління (директору) підприємства або керівнику департаменту безпеки. По організаційній структурі експерт-поліграфолог може перебувати у відділі кадрів або департаменті безпеки. Положення чітко регламентує принципи використання поліграфу в діяльності підприємства, сфери можливого використання поліграфу, умови та порядок проведення опитування із використанням поліграфу, правила оформлення та зберігання отриманих результатів, засоби контролю за дотримання законодавства України, даного Положення, та інших внутрішніх документів підприємства. Положення також затверджує форму подання завдань на проведення опитування, форму звітності за результатами, форму заяви про надання добровільної згоди та медичної анкети, що заповнюють кандидати та працівники.

На нашу думку аналізуючи цю тему, не можна не приділити увагу медичній анкеті про стан здоров'я опитуваної особи та умовам проведення опитування. Саме відповідність психологічного та фізичного стану людини, стану приміщення певним нормам є дуже важливим критерієм для отримання об'єктивних результатів. Невідповідність психологічного та фізичного стану людини вимогам, навпаки, не дає змогу говорити про об'єктивність та результативність проведеного дослідження. Розглянемо ці критерії більш детально. Кваліфікований поліграфолог не стане проводити опитування у разі, якщо опитувана особа:

- вживала алкогольні напої у значній кількості протягом останньої доби;
- вживала наркотичні речовини протягом останньої доби;
- вживала заспокійливі або знеболюючі препарати протягом останньої доби;
- вживала лікарські засоби, яки впливають на роботу серцево-судинної, дихальної та нервової системи;
- на момент проведення опитування відчуває гострий біль;
- перенесла черепно-мозкову травму, струс мозку, інфаркт, інсульт протягом 6 місяців до тестування;
- має захворювання, що супроводжуються вираженою серцево-судинною або дихальною недостатністю;
- хворіла на психічні захворювання, такі як епілепсія, шизофренія;
- має набуте чи вроджене слабоумство;
- знаходиться у стані вагітності;
- відчуває сильну втому або виснаженість;
- не мала сну протягом останніх 24 годин;
- на момент проведення опитування перебуває в пригніченому стані або має подразники, пов'язані з дією третіх обставин (смерть близького родича, має обмаль часу – поспішає в інше місце тощо), що відвертають її увагу та є важливішими за проходження опитування та його результати.

Опитування із використанням поліграфу також не проводиться, якщо:

- поліграфолог безпосередньо підпорядкований особі, яка має бути опитана;
- особа, яка має бути опитана, є близькою до поліграфолога;
- існує конфлікт інтересів;
- особа, яка має бути опитана, погрожує поліграфологу;
- поліграфолог вважає, що з особистих причин не зможе забезпечити об'єктивність опитування.

Терміни «близькі особи» та «конфлікт інтересів» вживаються у значеннях, наведених у Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» [5].

Приміщення, в якому відбувається опитування, має відповідати певним вимогам:

- площа - не менше 10 - 15 м^2;
- висота - не менше 2,5 м;

- стіни приміщення пофарбовані в нейтральні кольори (світло-бежевий, білий, світло-зелений), без деталей (картин, календарів, оздоблення тощо), які могли б відвертають увагу;
- приміщення має бути захищене від впливу зовнішніх факторів (яскраве світло, шум та інші фактори), які можуть вплинути на об'єктивність опитування;
- температура в приміщенні та вологість повітря має відповідати типовим нормам;
- приміщення має бути окремим кабінетом з можливістю обмеження допуску сторонніх осіб (закриватися на ключ, мати можливість пломбування, мати сейф для зберігання документів).

Свою діяльність поліграфолог проводить виключно за завданням керівництва. Зазвичай керівник, якому підпорядковується поліграфолог, надає йому письмове завдання на перевірку тих чи інших обставин життя кандидата на вакантну посаду, визначаючи найбільш важливі теми для перевірки, відповідно до професії, на яку розглядається кандидат та його біографічних даних. Завдання надається письмово, в ньому вказується обмежений перелік питань чи тем, що мають бути перевірені. Свою діяльність поліграфолог здійснює в межах отриманого завдання. Зазвичай, перевіряються декілька з основних тем: алкогольна залежність, наркотична залежність, боргова залежність, залежність від азартних ігор, наявність підроблених документів, привласнення майна, корупція, розголошення конфіденційної інформації, кримінальні зв'язки, звільнення з минулих місць роботи з негативних причин, наявність конфлікту інтересів, приховані мотиви працевлаштування тощо. Теми особистого та сексуального життя, політики, етнічної приналежності, віросповідання обговоренню та перевірці не підлягають. Після отримання завдання експерт-поліграфолог призначає дату тестування та його час. Саме опитування із використання поліграфу поліграфолог здійснює відповідно до своїх повноважень та в межах власних компетенцій, не порушуючи вимог чинного законодавства. Тестування проводиться в денний час, його тривалість обумовлена виробничою необхідністю, зазвичай, не перевищує трьох годин.

Після проведення опитування експерт-поліграфолог формує звіт або довідку, яку надає керівникові. У звіті поліграфолог вказує інформацію про опитану особу, її ПІБ, дату народження, посаду, на яка вона претендує, дату проведення опитування, вказує наявність та отримання заяви про добровільну згоду на проведення опитування із використанням поліграфу, описує емоційно-психологічний стан особи, відсутність медичних протипоказань для проведення опитування або відсутність відхилень у стані здоров'я, що могли б вплинути на показники, модель використаного обладнання, надає відповіді на поставлені керівництвом питання, вказуючи на наявність або відсутність значущих реакцій стосовно заданих питань чи стимулів, повідомлену опитаною особою інформацію та коментарі стосовно цих питань. Спираючись на результати тестування керівник може вжити додаткових заходів щодо підтвердження або спростування компрометуючої інформації стосовно особи джерелами, не забороненими чинним законодавством.

Після проведення опитування поліграфолог зазвичай зберігає матеріали тестувань протягом 3 років, а в подальшому видаляє. Результати опитування на поліграфі можуть надаватись опитуваній особі, а можуть не надаватись. Порядок обігу та надання результатів передбачений «Положенням», оскільки результати можуть містити комерцій-

ну, банківську або державну таємницю. Під час підписання документів про згоду на проведення опитування, опитувана особа приймає умови щодо обігу та використання результатів тестування або може не прийняти їх та відмовитись від проведення опитування.

Висновки. Проаналізувавши існуючу законодавчу базу та нормативно-правові акти, на які спирається діяльність експерта-поліграфолога, можна зробити наступні висновки: 1) використання поліграфу в Україні, в т.ч. для кадрового відбору, не є забороненим, не потребує ліцензування та не суперечить нормам чинного законодавства України; 2) у своїй діяльності експерт-поліграфолог має обов'язково враховувати норми чинного українського та міжнародного законодавства, забезпечувати всебічний захист прав особи, що проходить опитування; 3) для проведення кадрового відбору на підприємстві має бути затверджена «Посадова інструкція експерта поліграфолога» та «Положення про використання поліграфу на підприємстві», в яких зазначаються напрямок діяльності поліграфолога, його обов'язки, вимоги до кваліфікації, причини та підстави використання поліграфа та інші аспекти; 4) поліграфолог має виконувати свою роботу у межах отриманих завдань; 5) поліграфолог має слідкувати та враховувати зміни у чинному законодавстві для забезпечення правової легітимності своєї роботи.

Використані джерела.

1. Класифікатор професій ДК 003:2010, Київ, Держспоживстандарт України, 2010 р., с 489

2. Господарський кодекс України (http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15/paran276#n276).

3. Закон України про захист персональних даних (http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2010_06_01/T102297.html).

4. Закон України про інформацію (http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2657-12).

5. Закони України «Про засади запобігання і протидії корупції» (http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18).

6. Кодекс законів про працю України (http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08)

7. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_004).

8. Конституція України (http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80).

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 р. № 170 (http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2097:pravovi-pidstavi-zastosuvannya-poligrafa-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350).

10. Цивільний кодекс України (http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/paran2626#n2626).

***Анотація**. Автор цієї статті піднімає питання нормативно-правової бази застосування поліграфа в діяльності підприємства та кадровому відборі. На сьогоднішній день в Україні не існує конкретної законодавчої бази (закону про поліграфологічну діяльність) для ре-*

гулювання діяльності експертів-поліграфологів, не сформовані вимоги до експерта поліграфолога та особливостей його діяльності. Проте діяльність поліграфологів не є забороненою та не вимагає ліцензування. Щодня поліграф в Україні стає все більш і більш поширеним, зростає кількість спеціалістів, які надають послуги фізичним та юридичним особам, у великих підприємств виникає потреба в прийнятті на роботу експерта-поліграфолога, в т.ч. для проведення кадрового відбору. Тому питання правового регулювання роботи експерта-поліграфолога є дуже актуальним на даний час. В цій статті автор аналізує, які з існуючих в законодавстві України нормативно-правових документів треба використовувати для проведення опитування на поліграфі, а також яким чином має бути організована робота штатного експерта-поліграфолога на підприємстві.

Annotation. *The author of this article raises issues of the legislative basis for the use of the polygraph in the enterprise and personnel selection. To date, in Ukraine there is no specific legal framework (the law on polygraph activities) to regulate the activities of polygraph examiners, nor the requirements for the polygraph examiner and the peculiarities of its activities. However, the activities of polygraph examiners are not prohibited and do not require licensing. Every day the polygraph in Ukraine is becoming more and more widespread, and the number of specialists providing services to individuals and legal entities is increasing; in large enterprises, there is a need for hiring an expert polygraph examiner, including for personnel selection. Therefore, the question of legal regulation of the work of an expert-polygraph examiner is very relevant at the present time. In this article, the author analyzes which of the existing normative legal documents in the legislation of Ukraine should be used for interviewing on a polygraph, as well as how the work of a full-time polygraph examiner in the enterprise should be organized.*

Аннотация. *Автор этой статьи поднимает вопрос нормативно-правовой базы применения полиграфа в деятельности предприятия и кадровом отборе. На сегодняшний день в Украине не существует конкретной законодательной базы (закона о полиграфологической деятельности) для регулирования деятельности экспертов-полиграфологов, не сформированы требования к эксперту-полиграфологу и особенностям его деятельности. Однако деятельность полиграфологов не запрещена и не требует лицензирования. Ежедневно полиграф в Украине становится все более и более распространенным, растет количество специалистов, оказывающих услуги физическим и юридическим лицам, в крупных компаниях возникает потребность в приеме на работу эксперта-полиграфолога, в т.ч. для проведения кадрового отбора. Поэтому вопросы правового регулирования работы эксперта-полиграфолога является очень актуальным в настоящее время. В этой статье автор анализирует, какие из существующих в законодательстве Украины нормативно-правовых документов необходимо использовать для проведения опроса на полиграфе, а также каким образом должна быть организована работа штатного эксперта-полиграфолога на предприятии.*

References

1. Myronenko V. I. Normatyvno-pravova baza zastosuvannia polihrafa pry kadrovomu vidbori [The Legal Framework for the Use of the Polygraph in Personnel Selection]. Sudovo-psykholohichna ekspertyza. Zastosuvannia polihrafa i spetsialnykh znan v yurydychnii praktytsi. 2018. Vol. 3, No. 6 (18). DOI: https://doi.org/10.53672/ej.6.2018.05. URL: https://expertize-journal.org.ua/detektor-lzhi-poligraf/864-mironenko-v-i-normativno-pravova-baza-zastosuvannya-poligrafa-pri-kadrovomu-vidbori (onovlena versiia vid 08.11.2026). [in Ukrainian].