

документацию, с указанием даты формирования личного дела. Начальной датой личного дела является дата заявления о приеме на работу, а конечной – дата увольнения.

Кадровая документация непременно должна быть у каждого работодателя. Это, в частности, определено в Трудовом кодексе. Необходимость иметь трудовые договоры с работниками предусмотрены ст. 56 и 67 ТК РФ, вести трудовые книжки – ст. 66 ТК РФ, создавать правила внутреннего трудового распорядка – ст. 189 ТК РФ. Создание или ведение других кадровых документов может быть предусмотрено также иными законами (в частности, положение о персональных данных – Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и т. д.). Соблюдение требований трудового законодательства исключит вопросы и проблемы не только в работе с кадровой документацией, но и в решении трудовых споров.

Хабилова П. Н., КГЭУ

ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЛИГРАФА

На сегодняшний день практически каждая крупная компания в своей кадровой практике использует полиграф. Считается, что применение полиграфа уже на этапе приема сотрудников на работу повышает дисциплинированность персонала и позволяет заранее предупредить различные проступки и нарушения среди сотрудников. Выявление подлинности представленных для оформления на работу документов, мотивы трудоустройства, наличие наркотической или алкогольной зависимости кандидата на должность – далеко не полный перечень возможных вопросов, интересующих работодателя. С помощью полиграфа проводятся аттестационные проверки работающих сотрудников, а также служебные расследования. Утечка коммерческой информации, кражи, мошенничества и прочие чрезвычайные происшествия являются поводом для проведения исследования с использованием полиграфа на предприятии. В солидных коммерческих организациях, больших предприятиях в состав кадровых служб входят специалисты – полиграфологи, психологи, осуществляющие полиграфологические исследования. Их обязанности отражаются в должностных инструкциях.

Считается, что опрос с применением полиграфа – безвредная для жизни и здоровья человека совокупность действий (включающая, в том числе, тестирование на полиграфе), ориентированная на оценку полиграфологом достоверности сведений, сообщенных опрашиваемым лицом.

Полиграф – это комплексная компьютерная аппаратная методика измерения уровня психологического стресса у человека, позволяющая выявить скрываемую информацию. Слово «полиграф» дословно означает «много писаний» (греч. «poly» – много, «graphos» – писание), указывая на его способность одновременно записывать несколько физиологических функций организма, таких как дыхание, проводимость кожи, частота пульса, кровяное давление и др. Записанные показания являются специфическими физиологическими изменениями, происходящими в организме обследуемого, когда ему задают вопросы, касающиеся области расследования. Данные изменения носят характер кратковременного импульса, однако полиграф, снабженный рядом чувствительных датчиков, улавливает и фиксирует каждый из них. Эти записи (полиграммы), зафиксированные в виде нескольких кривых на экране компьютера, затем обрабатываются полиграфологом, который делает вывод о правдивости ответов обследуемого лица.

Процедура проведения опроса с использованием полиграфа документируется. Документами, сопровождающими обследование, являются заявление обследуемого о согласии на проведение опроса с использованием полиграфа; вопросы, заданные опрашиваемому лицу в ходе тестирования на полиграфе; полиграмма, отражающая зарегистрированные в ходе опроса физиологические реакции; аудио- и (или) видеозаписи, полученные при проведении предтестовой беседы, тестирования на полиграфе и (или) послетестовой беседы. Результатом проведения обследования является письменное заключение полиграфолога, которое представляется инициатору обследования.

Документы, фиксирующие ход и результат проведенного обследования, как электронные, так и бумажные, аудио- и видеозаписи являются конфиденциальными и подлежат соответствующему обращению с ними.

Каменко С. Н., КГЭУ

ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ОРГАНИЗАЦИИ

Сегодня нельзя представить деятельность организации без обработки информации о человеке. Организация хранит и обрабатывает данные о сотрудниках, клиентах, партнерах, поставщиках и других физических лицах, с которыми ей приходится сталкиваться. Утечка, потеря или несанкционированное изменение персональных данных приводит к очень серьезному ущербу, а иногда и к полной остановке деятельности организации.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152–ФЗ «О персональных данных» под информационной системой персональных данных