Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое и социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА: ПОНЯТИЕ, МЕХАНИЗМ ПРАВОВОЙ ОБРАТКИ И ЗАЩИТА

ЮУрГУ – 40.03.01 2017 – 012.2347.170 Ю

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент кафедры
_____Шафиков А. М.
_____2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 473
_____Махлеева Е.Г.
___ _____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____Филиппова Э.М.
_____2017г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение……..2

1 Теоретические аспекты защиты персональных данных работника в трудовом праве 5

1.1 Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве……..……..5

1.2 Понятие и виды персональных данных работника……...11

1.3 Нормативно-правовая регламентация защиты персональных данных работника в Российской Федерации……..……..20

2 Особенности содержания защиты персональных данных работника в трудовом праве 35

2.1 Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты……..35

2.2 Хранение, использование и передача персональных данных работника.....38

2.3 Обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя……44

2.4 Ответственность за нарушение правил работы с персональными данными работника……..55

3 Проблемы правового регулирования защиты персональных данных работника и пути их решения 63

3.1 Анализ правоприменительной практики в сфере защиты персональных данных работника……63

3.2 Проблемные аспекты и пути совершенствования законодательства, регулирующего защиту персональных данных работника……67

Заключение…..……...……..7

5

Библиографический
список……..……..78
Приложение……85

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день проблема защиты персональных данных работников является весьма актуальной, не смотря на то, что современный рынок информационных технологий позволяет всесторонее обезопасить конфиденциальную информацию, развитие технологий и стремительно меняющийся образ жизни постоянно повышают степень уязвимости информации, составляющей сведения о частной жизни человека в процессе его трудовой деятельности.

В первую очередь тема представленной выпускной квалификационной работы актуальна потому, что на современном этапе развития трудовых взаимоотношений требуется полноценное обеспечение гарантий неразглашения вида информации, напрямую связанной с трудовой деятельностью физических лиц. Во вторых, по мнению автора представленной выпускной квалификационной работы действующее законодательство в сфере защиты персональных данных работников на сегодняшний день требует своеобразного усовершенствования: необходимо выделить институт защиты персональных из рамок Трудового кодекса Российской Федерации и дать ему полноценно и всестороне развиваться, необходимо дать легальное закрепление понятию персональных данных работника, работать с персональными данными предоставляемыми работниками как с конфиденциальной информацией особой важности и ограничивать доступ к такой информации определенным кругом лиц, которые несут ответственность за обработку такой информации, ее хранения и утечку.

В настоящее время по уровню правовой защиты персональных данных Россия значительно отстает от развитых западных стран, в которых соответствующее законодательство было принято на несколько десятилетий раньше. Однако стремительный темп процессов интеграции и всеобщей глобализации диктует необходимость скорейшего приведения российского

трудового законодательства и правоприменительной практики в соответствие с международными нормами. Это делает проблему создания эффективного механизма правового регулирования оборота персональных данных особенно актуальной. Сегодня необходим иновационный - отвечающий современному IT - прогрессу подход к качественной защите персональных данных работников: создание высокой степени защиты персональных данных работников внутри организации, повышение компетенции работников, осуществляющих работу с персональными данными работников и повышение ответственности за нарушение правил работы с персональными данными работников в организации.

Таким образом, цель представленной выпускной квалификационной работы - системное изучение отношений по защите персональных данных работника, применения норм соответствующего института трудового права, а также выработка научно обоснованных предложений по совершенствованию организационно-правовых средств защиты этой категории конфиденциальной информации.

Исходя из поставленной цели, были поставлены следующие задачи выпускной квалификационной работы:

– раскрыть историко - правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве;

– определить понятие, формы и виды персональных данных работников; охарактеризовать общие требования при обработке, хранении, использовании и передаче персональных данных работника;

– детально и всесторонне исследовать и проанализировать правоприменительную практику в сфере защиты персональных данных работника на базе Мирового суда Ленинского района города Челябинска, выявить проблемные аспекты и предложить пути совершенствования законодательства о защите персональных данных работника.

Объект исследования – общественные отношения по использованию и защите персональных данных работника, а также соответствующие правовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем.

Предмет исследования – нормы трудового права, практика их применения, а также комплекс теоретических положений о правовом регулировании отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве.

Научная новизна результатов исследования. Представленная работа является комплексным исследованием механизма защиты персональных данных работников: в рамках работы проанализирован генезис предпосылок формирования института персональных данных, эволюция и воплощение норм данного института в нормах действующего трудового законодательства. Раскрыты и проанализированы общие положения о персональных данных работника, проблемы правового обеспечения защиты персональных данных работников и предложены пути их решения. В рамках работы разработан комплекс мероприятий направленных на обеспечение защиты персональных данных работников Мирового суда Ленинского района города Челябинска.

Информационная база выпускной квалификационной работы включает: труды ведущих отечественных авторов, посвященных проблемам защиты персональных данных работника в Российской Федерации, статьи, опубликованные в периодических изданиях, а также Интернет-ресурсы, нормативные правовые акты, судебная практика, статистические материалы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованных источников, приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

1.1 Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве

До первой четверти XX в. вопросы правовой защиты персональных данных работника не были поставлены даже на уровне доктрины и, естественно, не находили отражения в положительном праве[1]. В развитии законодательства на Западе наметились две параллельных тенденции: «право знать» граждан о публичной жизни государства и право граждан на «незнание государственными органами и организациями об их частной жизни»[2].

Первая тенденция наметилась гораздо рельефнее. Уже в 1776 г. в Швеции на законодательном уровне был закреплен режим публичности, общедоступности официальных документов властных структур, и тем самым, более открытый для всех граждан характер отправления государственной власти. После довольно длительной паузы специальные законы об открытости государственной информации были приняты в Финляндии (1951 г.) и США (1966 г.)[3].

В рамках формирования трудового права объединенной Европы, осуществляемого по линии Европейского Союза (ЕС) была принята специальная директива 95/46 от 20 февраля 1995 г. «Защита персональных данных работника». Директива обязывает государства - члены ЕС обеспечивать необходимое качество собираемой и обрабатываемой информации: ее сбор и обработка должны происходить в строгом соответствии с законом и только для определенных и законных целей. Государства - члены ЕС должны обеспечить гарантии защиты информации и создать соответствующие контрольно-

---

[1] Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – С. 75.
[2] Александров Н.Г. Трудовое правоотношение – М.: Проспект, 2009. – С. 96.
[3] Международное трудовое право/ под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С.116.

надзорные органы[1]. Большое внимание в Директиве уделено способам обеспечения конфиденциальности персональных данных и правилам трансграничной передачи информации. Эксперты МОТ разработали Кодекс практики о защите личных данных о работнике. Распространение этого Кодекса было одобрено Административным советом МОТ в 1996 г.

Национальное законодательство стран Запада вначале ограничивалось общим правом граждан на неприкосновенность личной жизни. В ряде Конституций европейских стран с начала 30-х гг. XX в. были закреплены нормы о защите информации личного и семейного характера (Конституции Ирландии 1937 г., Исландии 1944 г., Италии 1947 г., Хартия испанцев 1945 г. и др.), но они носили общий характер. Первый в мире специальный закон о защите персональных данных был принят германской землей Гессен в 1970 г. В 1977 г. принимается Федеральный закон ФРГ «О защите персональных данных». Федеральный Конституционный Суд Германии в 1983 г. сформулировал право каждого на так называемое информационное самоопределение.

Только в 70-80-х гг. XX в. появились законодательные акты, содержащие специальные нормы о защите персональных данных работника (Швеция (1973 г.), Франция (1978 г.) и др.)[2].

Так, в Статуте прав трудящихся Испании (1980 г.) указывается, что основные права работников включают право на невмешательство в их частную жизнь и уважение их личного достоинства. Специальный испанский закон «О защите персональных данных» вступил в силу в 1999 года. Годом раньше аналогичный закон вступил в силу в Великобритании, однако все иные акты должны быть приведены в соответствие с ним только в октябре 2007 г[3].

В Обязательственном кодексе Швейцарии содержится норма о защите личности работника, которая распространяется и на сферу трудовых

---

[1] Международное трудовое право/ под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С.116.
[2] Там же – С. 121.
[3] Там же – С. 125.

отношений, в том числе на процедуру найма. Соответствующие разделы о защите персональных данных имелись в специальных законах о защите частной жизни, принятых в США (1974 г.), Норвегии (1978 г.), Австралии (1988 г.) и др.[1]

В Канаде с 1995 г. действует Модельный кодекс по защите персональных данных, разработанный Канадской ассоциацией по стандартам, хотя специального закона на этот счет нет. При этом наряду с общим понятием «персональные данные» в большинстве государств выделяются и «персональные данные работника»[2].

Мы видим, что передовыми странами в отношении развития законодательства о защите персональных данных работников стали страны Западной Европы, в которых принимались законы о защите персональных данных. Стоит отметить, что законодательство о персональных данных в европейских странах и на сегодняшний день не перестает уступать другим странам в своем прогрессивном развитии, в практике европейских государств возникают новые проблемы, которые требуют должного правового регулирования и решения[3].

Таким образом, мы наблюдаем, что институт защиты персональных данных работника в ТК РФ был в преимущественной степени заимствован из западного законодательства. Первым из отечественных ученых о важности этого института написал И. Я. Киселев[4]. Уже в 1992 г. он обратил внимание на западное законодательство, ограничивающее применение полиграфа при профессиональном отборе, о запрете личных обысков работников на предприятии и запрете использования телевизионного оборудования для контроля за деятельностью работника и др.

---

[1]Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – С. 125.

[2] Там же – С.131.

[3]Лушникова М.В. Очерки теории трудового права – СПб.: Юридический центр, 2007. – С.140.

[4]Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование – М.: Юрлитинформ, 2001. – С. 57.

Впоследствии И. Я. Киселев утверждал, что в связи с пристальным вниманием к правам и свободам человека на Западе в проблематику трудового права включается такой вопрос, как защита работников от злоупотреблений государства, корпораций и частных лиц в отношении сбора, хранения, обработки и использования информации о работниках. Обращалось внимание на акты Совета Европы (Конвенции и рекомендации) о защите информационных данных в трудовых отношениях.

В последующих трудах И. Я. Киселев дал развернутую характеристику института защиты персональных данных работника на Западе, в том числе проанализировал зарубежное и международное законодательство по данной проблеме[1]. Другой причиной, вызвавшей появление в ТК РФ главы 14 «Защита персональных данных работника», стало изменение стратегического подхода к правам человека на уровне Конституции РФ, которая провозгласила права и свободы человека высшей ценностью, а признание, соблюдение и защиту прав человека и гражданина - обязанностью государства (ст. 2)[2].

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускается (ст. 23).

Очевидно, что правовая охрана персональных данных касается не только трудового права, но Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)[3] стал первым кодифицированным актом, имеющим в своей структуре соответствующую специальную главу. Именно через положения ТК РФ впервые в истории трудового права Российской Федерации на законодательном

---

[1]Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование – М.: Юрлитинформ, 2001. – С. 97.

[2]Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

[3]Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. –2002. – 7 января.

уровне положения о защите персональных данных работника получили свое отражение и закрепление.

В ТК РФ защите персональных данных работника посвящена 14 глава, которая содержит положения об общих требованиях при обработке персональных данных работника, гарантии их защиты, порядок хранения и использования персональных данных работников, порядок передачи персональных данных работников; перечисляет права работников, в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся работодателя и положения об ответственности, которую несут работодатели за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. Также развитию института персональных данных в трудовом праве способствовало и то, что с середины 90-х гг. XX в., начала формироваться комплексная отрасль законодательства «информационное право», одним из основных направлений которой стала защита персональной тайны.

Таким образом, персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Недостаток такой формулировки правовой нормы заключается в том, что она позволяет относить практически любую запрашиваемую работодателем информацию о работнике или даже о кандидате на вакантное место к персональным данным[1].

Нужно отметить, что на сегодняшний день, история развития института персональных данных как обособленно, так и в отрасли трудовых взаимоотношений между работником и работодателем не стоит на месте. Сегодня достаточно остро стоит вопрос о качестве и безопасности работы с персональными данными работника, предоставляемые им при приеме на работу. В трудовых отношениях субъектом персональных данных является работник и поэтому персональные данные для работодателя - это любые

[1]Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно - правовой комментарий главы 14 Трудового кодекса Российской Федерации // Управление персоналом. – 2010. – № 17. – С. 58.

сведения, которые относятся к нему прямо или косвенно, сведения, которые необходимы работодателю в связи с существующими трудовыми отношениями.

В связи с тем, что необходимостью обработки персональных данных в связи с трудовыми отношениями являются такие процедуры как оформление приема на работу, переводы, прекращение трудового договора, обеспечение безопасных условий труда, выплата заработной платы и т.д., огромное значение представляет качество и правила обработки таких персональных данных, так как привалирующим образом все предприятия так или иначе имеют на своем вооружении современные IT технологии, которые с использованием одной программы позволяют упорядочить всю кадровую работу на предприятии огромное значение имеет защита перснальных данных при их обработке. В свете этого, в ноябре 2012 года было принято постановление Российской Федерации от 01.11.2012 года «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»[1].

Ранее в действующем трудовом законодательстве так же не находило отражения правило о том, что на обработку персональных данных в трудовых отношениях нужно обязательно получить согласие субъекта - работника. Сегодня пп. 1 п. статьи 6 Федерального закона Российской Федерации «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ говорит нам о том, что обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных[2].

Анализ статьи 86 ТК РФ свидетельствует о том, что обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов,

---

[1]Постановление Правительства Российской Федерации от 01 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2012г. –№ 256. – Ст.6257.

[2]Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2006. – № 165. – Ст. 3451.

содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что пройдя достаточно длительный путь развития, институт персональных данных в трудовом праве совершенствуется в соответствии с новыми веяниями и требованиями к безопасности в современном обществе. Права и свободы человека это высшая ценность нашего государства, для того, чтобы этот конституционный постулат не нарушался, безопасность человека и гражданина должна обеспечиваться во всех сферах его жизнедеятельности, в том числе и в сфере трудовых правоотношений, где работник зачастую оказывается самой незащищенной стороной трудового договора.

1.2 Понятие и виды персональных данных работника

На сегодняшний день работу кадровых служб, бухгалтерии, управлений оплаты и нормирования труда невозможно представить без доступа к персональным данным работников организаций. Фактически, имеенно обработка таких сведений, предоставляемых работниками и является основными функциями этих служб. А значит, к сотрудникам этих подразделений предъявляются особые, достаточно строгие, требования по

защите и охране персональных данных, ставших известными им в связи с выполнением должностных обязанностей[1].

Ранее в ст. 85 ТК РФ содержалось определение понятия персональных данных работника, которые определялись как информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника. Из ранее действующего понятия можно было сделать вывод о том, что персональными данными работника признается информация, необходимость получения которой признана работодателем.

Определения персональных данных содержатся в различных нормативных актах. Давайте посмотрим, как соотносятся их нормы и какая именно информация называется персональными данными работников.

Конвенция Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» (ETS № 108) от 28.01.1981 (ратифицирована Россией, Федеральный закон от 19.12.2005 № 160-ФЗ) к персональным данным относит любую информацию об определенном или поддающемся определению физическом лице (субъекте данных)[2].

Исходя из смысла положений Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»[3] персональные данные относятся к информации с ограниченным доступом.

Статья 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»[4] определяет персональные данные как любую информацию, относящуюся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных). К такой информации относятся: его фамилия, имя, отчество, дата и место рождения,

---

[1] Гусов К.Н. Трудовое право России – М.: ТК Велби, 2014. – С.112.

[2]Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

[3]Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – № 234. – Ст. 564.

[4]Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2006. – № 165. – Ст. 3451.

адрес, семейное, социальное и имущественное положение, образование, профессия, доходы, другое.

Из приведенных понятий мы видим, что только Трудовому кодексу Российской Федерации в нормах статьи 85 удалось полноценно определить и закрепить понятие персональных данных применительно к отношениям, складывающимся между работником и работодателем. В то время как персональные данные человека (гражданина) идентифицируют его личность, персональные данные работника призваны характеризовать личность как работника. Поэтому к персональным данным работника может быть отнесена только та информация, которая имеет отношение к способности работника выполнять трудовую функцию.

Объем информации, необходимой в трудовых отношениях, определяется работодателем с соблюдением определенных требований. В первую очередь это персональные данные, которые имеют отношения к деловым качествам работника и которые необходимы для осуществления трудовой деятельности. Во-вторых персональные данные обрабатываются в установленных законом целях, а именно[1]:

– содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;

– обеспечения личной безопасности работников;

– контроля количества и качества выполняемой работы;

– обеспечения сохранности имущества;

– оформления трудовых отношений;

– осуществления трудовой функции и оплаты труда;

– предоставления гарантий и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

[1] Касымов А.М. Трудовое право. – Баку, Адилоглу, 2007. – С.119.

Информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, определяется рядом законов, например:

– Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-I «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»[1], где указано, что на приобретение правового статуса частного охранника не вправе претендовать лица (ст. 11.1):

а) имеющие заболевания, которые препятствуют исполнению ими обязанностей частного охранника;

б) имеющие судимость за совершение умышленного преступления;

в) не прошедшие профессиональной подготовки для работы в качестве охранника;

г) у которых удостоверение частного охранника было аннулировано по основаниям неоднократного привлечения в течение года частного охранника к административной ответственности за совершение административных правонарушений, посягающих на институты государственной власти, административных правонарушений против порядка управления и административных правонарушений, посягающих на общественный порядок и общественную безопасность;

– Воздушным кодексом РФ (ст. 52)[2], установившим, что на должности авиационного персонала не принимаются лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления. На работу в службы авиационной безопасности не принимаются лица:

а) имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления;

б) состоящие на учете в учреждениях органов здравоохранения по поводу психического заболевания, алкоголизма или наркомании;

---

[1]Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487 - I «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Верховный Совет Российской Федерации. – 1992г. – №.17. – Ст.888.

[2]Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // Российская газета. – 1997. – 24 марта.

В отдельных случаях персональные данные, которыми должен располагать работодатель, определяются подзаконными нормативными актами.

Так, постановлением Правительства РФ от 6 августа 1998 г. № 892 утверждены Правила допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ, согласно которым к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров, не допускаются лица:

а) имеющие непогашенную или неснятую судимость за преступление средней тяжести, тяжкое и особо тяжкое преступление или преступление, связанное с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров либо с незаконным культивированием наркосодержащих растений, в том числе совершенное за пределами Российской Федерации;

б) больные наркоманией, токсикоманией и хроническим алкоголизмом.

В процессе трудовой деятельности работника работодатель копит и хранит документы, содержащие персональные данные работника

Исходя из выше приведенного определения персональных данных, такие сведения могут содержаться в следующих документах:

– анкета, автобиография, личный листок по учету кадров, которые заполняются работником при приеме на работу. В этих документах содержатся анкетные и биографические данные работника;

– копия документа, удостоверяющего личность работника. Здесь указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес регистрации, семейное положение, состав семьи работника, а также реквизиты этого документа;

– личная карточка № Т-2.

В ней указываются фамилия, имя, отчество работника, место его

рождения, состав семьи, образование, а также данные документа, удостоверяющего личность, и пр.;

– трудовая книжка или ее копия.

Содержит сведения о трудовом стаже, предыдущих местах работы;

– копии свидетельств о заключении брака, рождении детей.

Такие документы содержат сведения о составе семьи, которые могут понадобиться работодателю для предоставления работнику определенных льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством;

– документы воинского учета.

Содержат информацию об отношении работника к воинской обязанности и необходимы работодателю для осуществления в организации воинского учета работников;

– справка о доходах с предыдущего места работы.

Такая справка нужна работодателю для предоставления работнику определенных льгот и компенсаций в соответствии с налоговым законодательством;

– документы об образовании.

Подтверждают квалификацию работника, обосновывают занятие определенной должности;

– документы обязательного пенсионного страхования.

Нужны работодателю для уплаты за работника соответствующих взносов;

– трудовой договор.

В нем содержатся сведения о должности работника, заработной плате, месте работы, рабочем месте, а также иные персональные данные работника;

– подлинники и копии приказов по личному составу. В них содержится информация о приеме, переводе, увольнении и иных событиях, относящихся к трудовой деятельности работника;

– при необходимости - иные документы, содержащие персональные данные работников.

Кроме того, работодатель в процессе своей деятельности собирает информацию о соискателях, необходимую для принятия решения о вступлении с ними в трудовые отношения. Если эта информация содержит персональные данные соискателей, к ней в полной мере относятся установленные законом требования о сборе, обработке, хранении, защите персональных данных.

Перечень документов, из которых можно почерпнуть персональные данные работника, также является открытым. Кроме того, в зависимости от конкретной ситуации информация может быть предоставлена работником и устно либо путем заполнения различных анкет. Значительная часть бумаг, содержащих персональные данные работника, находится в его личном деле.

Важно, что персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации. Указом Президента РФ от 6 марта 1997 года № 188[1] сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральным законом случаях, включены в Перечень сведений конфиденциального характера.

Конфиденциальность означает, что любое лицо, получившее доступ к персональным данным, не должно допускать их распространения без согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания. Вопросы конфиденциальности информации получили правовое регулирование в различных отраслях права и более чем в шестистах нормативно-правовых актах, важнейшим из которых является Конституция Российской Федерации. Право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, гарантированы

[1]Указ Президента Российской Федерации от 06 марта 1998 г. № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 10. – Ст. 1127.

Конституцией Российской Федерации и составляют основу правового статуса личности в Российской Федерации[1].

Всю информацию о работнике, которая может потребоваться работодателю в связи с трудовыми отношениями условно можно разделить на 2 группы:

1 группа: содержит информацию непорследственно о самом работнике:

– анкетные данные (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения);

– сведения о состоянии здоровья;

– сведения о специальности, квалификации, профессии, наличии специальных знаний, повышении квалификации;

– сведения об обстоятельствах, дающих основания на предоставление работнику предусмотренных законом гарантий, льгот и компенсаций (донор, участник Великой Отечественной войны, инвалид и т. д.).

2 группа: информация о семейном положении работника и членах его семьи. К такой информации относятся сведения:

– о наличии детей определенного возраста;

– о состоянии здоровья членов семьи (наличие ребенка-инвалида, подтвержденная медицинским заключением необходимость ухода за больным членом семьи для установления неполного рабочего времени и др.);

– о наличии у работника двух и более иждивенцев (например, когда решается вопрос о преимущественном праве на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ) и т.д.

К персональным данным относится также:

– медицинские заключения о необходимости перевода работника на другую работу (ст. 73 ТК), перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет (ст. 254 ТК);

– медицинские заключения как предшествующее приему на работу, так и периодические, представляемые в процессе трудовой деятельности в

[1]Абаев Ф.А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве – М.: МГЮА, 2014. – С.114.

отношении работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта и др. (ст. 213 ТК);

– медицинские заключения, предшествующие заключению трудового договора со спортсменами (ст. 348.3 ТК);

– медицинские заключения о необходимости ухода за больным членом семьи в связи с установлением неполного рабочего времени (ст. 93 ТК);

– информация о наличии у работника двух и более иждивенцев, когда решается вопрос о преимущественном праве оставления на работе (ст. 179 ТК) и др.

Подведем итог, жизнедеятельность человека в связи с необходимостью вступления в трдовые взимоотношения, так или иначе предполагает предоставлении информации о себе другим членам общества - в нашем случае работодателю.

В условиях нынешких социально-экономический условиях и волнениях в стране, возможность эффективного управления поведением работника в процессе его трудовой деятельность представляется возможным лишь при наличии о нем достоверных сведений о его личности, которые должны предоставляться в исчерпывающем объеме.

По нашему мнению, именно в Трудовом кодексе Российской Федерации это обстоятельство нашло наболее четкое из всех возможных закреплений. Ведь одой из актуальных на сегодняшний день задач любого работодателя является простоение наиболее прозрачных и регулированных законом трудовых отношений между ним и работником, работник в свою очередь как никто другой заинтересован в том, чтобы сведения личного характера, которые он предоставяет работодателю обрабатывались и хранились в соответствии с действующим законодательством, исключая возможность незаконного и противоправного пользования этой информацией.

По нашему мнению на сегодняшний день, необходимо вернуть отражение понятие о персональных данных работника в положения действующего Трудового законодательства Российской Федерации, также необходимо применить расширенное толкование переченя документов, которые содержат персональные данные работника.

1.3 Нормативно-правовая регламентация защиты персональных данных работника в Российской Федерации

Правовое регулирование оборота персональных данных личности является одной из актуальных проблем современной правовой науки и практики. Специфика ее заключается в необходимости создания оптимального правового механизма оборота и защиты персональных данных, учитывающего в равной степени публично-правовой интерес государства и частноправовой интерес индивида.

Согласно ч. 1 ст. 23 Конституции РФ[1] каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Непосредственно действующими на территории Российской Федерации, в области защиты персональных данных являются акты международного права, например, модельный закон «О персональных данных», принятый постановлением от 16.10.1999 № 14-19 на 14-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ.

С 1 сентября 2013 г. вступила в силу на территории Российской Федерации Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных (ETS № 108) от 28 января 1981 г[2].

---

[1]Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

[2]Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

Общие и специальные положения о защите персональных данных работников регламентируются в соответствии с Конституцией РФ следующими федеральными законами:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

– Федеральным законом 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (далее – Закон об информации);

– Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»[1] .

В соответствии с этими федеральными законами и в их развитие приняты подзаконные нормативные правовые акты:

– Указ Президента Российской Федерации от 06 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»[2];

– Постановление Правительства РФ от 01 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»[3];

– Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации»[4];

– Приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 18 февраля 2013 г. № 21 «Об утверждении Состава и содержания

---

[1]Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2006. – № 165. – Ст. 3451.

[2]Указ Президента Российской Федерации от 06 марта 1998 г. № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 10. – Ст. 1127.

[3]Постановление Правительства Российской Федерации от 01 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2012г. –№ 256. – Ст.6257.

[4] Постановление Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации» // Российская газета. – 2008. – 21 сентября.

организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных[1];

– Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных ехнологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»[2]

Остановимся на рассмотрении представленных нормативных правовых актов более детально:

– Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных (ETS № 108) от 28 января 1981 г. (ратифицирована Федеральным законом от 19.12.2005 № 160-ФЗ)[3].

Принятие российского закона о персональных данных стало следствием присоединения Российской Федерации к Европейской Конвенции 1981 года «О защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных», определяющей основные принципы защиты персональных данных в европейских странах. Конвенция состоит их 7 глав, включающих в себя 27 статей.

---

[1]Приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 18 февраля 2013 г. № 21 «Об утверждении Состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013г. – № 45. –Ст. 6257.

[2]Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» // Финансовая газета. – 20124. – № 24.

[3] Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

В соответствии с положениями Конвенции, персональные данные означают любую информацию об определенном или поддающемся определению физическом лице («субъект данных»).

В Конвенции[1] заключены основные принципы обработки персональных данных в информационных системах, персональные данные:

– должны быть получены и обработаны добросовестным и законным образом;

– должны накапливаться для точно определенных и законных целей и не использоваться в противоречии с этими целями;

– должны быть адекватными, относящимися к делу и не быть избыточными применительно к целям, для которых они накапливаются;

– должны быть точными и в случае необходимости обновляться;

– должны храниться в такой форме, которая позволяет идентифицировать субъектов данных не дольше, чем этого требует цель, для которой эти данные накапливаются.

Представленная Конвенция и последовавшие за ней несколько Директив Евросоюза (сформулировали в общих чертах те задачи, которые национальное законодательство должно решать при регулировании работы с персональными данными:

– защита персональных данных от несанкционированного доступа к ним со стороны других лиц, в том числе представителей государственных органов и служб, не имеющих на то необходимых полномочий;

– обеспечение сохранности, целостности и достоверности данных в процессе работы с ними, в том числе при передаче по каналам связи;

– обеспечение надлежащего правового режима этих данных при работе с ними для различных категорий персональных данных;

– обеспечение контроля над использованием персональных данных со стороны самого гражданина;

---

[1]Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

– создание специальной независимой структуры, обеспечивающей эффективный контроль за соблюдением прав гражданина на защиту его персональных данных (например, создание должности Уполномоченного по защите персональных данных).

Директива о защите неприкосновенности частной жизни и международных обменов персональными данными от 23.09.1980 г.[1] узаконила ключевые принципы неприкосновенности частной жизни и индивидуальных свобод, таких как: объем собираемых персональных данных должен иметь пределы; персональные данные должны соответствовать целям, в которых они будут использоваться; персональные данные не должны разглашаться и т.д.

Согласно Директиве Европейского Союза 95/46/ЕС[2] введены следующие критерии обработки персональных данных: обработка возможна при наличии однозначного согласия субъекта, или обработка необходима для исполнения договора, стороной которого является субъект данных или в целях принятия мер по просьбе субъекта данных до заключения договора; или обработка необходима для соблюдения юридического обязательства, субъектом которого является оператор и т.д.

– Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 года[3] ;

Конституция Российской Федерации играет ведущую роль над всеми нормативными правовыми актами, принимаемыми на территории Российской Федерации, в ней содержаться основные права человека и гражданина в Российской Федерации и в том числе его неотъемлемое право на защиту информации своей частной жизни.

---

[1]Директив о защите неприкосновенности частной жизни и международных обменов персональными данными от 23 сентября 1980 г. // Международное бюро труда. – 1980. – 30 сентября.

[2]Директива № 95/46/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных от 24 октября 1995г. // Международное бюро труда. – 1995. – 29 октября.

[3]Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

Актуальность проблемы правового регулирования использования персональных данных работников состоит в том, что на современном этапе развития трудовых отношений требуется обеспечение гарантий неразглашения вида информации, связанной с трудовой деятельностью физических лиц. Это необходимо также для защиты прав личности и невмешательства в личное пространство работников работодателя и третьих лиц, преследующих цель нанесения им материального ущерба и посягательства на их трудовые права и интересы.

Конституция Российской Федерации в положениях статьи 24, в качестве обязательного условия сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица устанавливает согласие этого лица.

Конституционная норма не связывает защиту информации о частной жизни с гражданством лица, поэтому можно сделать вывод, что на территории Российской Федерации такая защита предоставляется любому человеку независимо от того, является он гражданином Российской Федерации или нет. В период нестабильной политической и экономической политики в стране, ненадлежащим образом обрабатываемые персональные данные могут с легкостью попасть в руки мошенников и мало того, что они не будут использованы по назначению, данная ситуация может привести их обладателя к ряду негативных последствий от использования персональных данных третьими лицами.

В настоящее время для актуализации проблемы незаконного использования персональных данных работника в первую очередь необходимо ужесточить санкции за нарушение действующего законодательства в сфере персональных данных, в каждом предприятии необходимо создать четкую политику работы с персональными данными, осуществлять соответствующий контроль, за деятельностью лиц, осуществляющих обработку и хранение персональных данных.

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ;

Трудовой кодекс Российской Федерации был принят 21 декабря 2001 года, состоит из 6 частей, включающих в себя 14 разделов, 62 главы и 424 статьи.

Трудовой кодекс содержит нормы, цель которых создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от ранее действовавшего Кодекса комментируемый Кодекс более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечением охраны труда работников.

Центральное место в отношениях, регулируемых трудовым законодательством, занимают трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями в связи с заключением трудового договора. В Трудовом кодексе Российской Федерации положениям о защите персональных данных работник выделена полноценная 14 глава, положения представленной главы стали новеллой российского трудового законодательства.

К сожалению, положения статьи 85 ТК РФ определяющие понятие персональных данных в трудовом праве Российской Федерации утратила свою силу, в связи с принятием Федерального закона РФ от 07.05.2013 года № 99-ФЗ[1] «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных».

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты предусмотрены в ст. 86 ТК РФ:

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

[1] Федеральный закон Российской Федерации от 04 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 19. – Ст. 2716.

– обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

– при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

– все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

– работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

– работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

– при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

– защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

– работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

– работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

– работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников. Порядок хранения и использования персональных данных устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

Информационные отношения возникают как между работником и работодателем, так и между каждым из них и третьими лицами. Отношения между работником и работодателем являются основными информационными отношениями.

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является одной из основных форм участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ).

– Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

На сегодняшний день можно с уверенностью сказать о том, что Российское государство, так или иначе, столкнулось с проблемой не только обеспечения защиты сферы частной жизни гражданина, но и защиты его персональных данных как работника.

Принятие Федерального закона «О персональных данных» явилось ответом законодательной ветви власти на один из наиболее острых вызовов современной России – бесконтрольный оборот приватных сведений граждан, неуважение к частным данным вообще, а также повсеместное распространение личных записей россиян в виде баз данных. Таким образом, ФЗ имеет огромное социальное значение.

Принятие Федерального Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» направлено на реализацию конституционных положений, закрепляющих право каждого на неприкосновенность частной жизни и свободу информации, а также на воплощение в жизнь международных обязательств Российской Федерации, взятых на себя при ратификации Конвенции Совета Европы о защите личности при обращении с персональными данными от 28 января 1981 года[1].

В этой связи не случайно, что в качестве основополагающих принципов обработки персональных данных, законодатель декларирует соответствие способа обработки и объема, обрабатываемых данных законными целями, определенными оператором до начала обработки, а также недопустимость объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных.

Цель представленного закона – защита прав и свобод человека при обработке его персональных данных, в том числе прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну[2].

---

[1]Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.
[2] Косаренко Н.Н. Трудовое право – М.: Волтерс Клувер, 2015. – С.109.

Положения Федерального закона «О персональных данных» содержит понятия персональных данных, обработки и хранения персональных данных, устанавливает принципы, в соответствии с которыми происходит обработка персональных данных, так в соответствии с частью 1 статьи 5 ФЗ РФ «О персональных данных» обработка персональных данных должна осуществляться на законной и справедливой основе.

Обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных не допускается. Не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой. При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

Обработка персональных данных допускается в следующих случаях[1]:

– обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных;

– обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей;

– обработка персональных данных необходима для осуществления правосудия, исполнения судебного акта, акта другого органа или должностного лица, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве;

– обработка персональных данных необходима для исполнения полномочий федеральных органов исполнительной власти, органов

[1] Буянова М.О. Трудовое право России – М.: Проспект, 2010. – С.101.

государственных внебюджетных фондов, исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и функций организаций, участвующих в предоставлении соответственно государственных и муниципальных услуг, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», включая регистрацию субъекта персональных данных на едином портале государственных и муниципальных услуг и (или) региональных порталах государственных и муниципальных услуг;

– обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, в том числе в случае реализации оператором своего права на уступку прав (требований) по такому договору, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем;

– обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

– обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных;

– обработка персональных данных необходима для осуществления профессиональной деятельности журналиста и (или) законной деятельности средства массовой информации либо научной, литературной или иной творческой деятельности при условии, что при этом не нарушаются права и законные интересы субъекта персональных данных;

– обработка персональных данных осуществляется в статистических или иных исследовательских целях, за исключением целей, указанных в статье 15 ФЗ РФ «О персональных данных», при условии обязательного обезличивания персональных данных;

– осуществляется обработка персональных данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных либо по его просьбе;

– осуществляется обработка персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом.

Подведем итог, меры по обеспечению безопасности и предотвращению незаконных действий с персональными данными получили легальное обозначение в виде понятия «защита персональных данных». Многие юридические лица и индивидуальные предприниматели в ходе осуществления своей деятельности осуществляют работу с физическими лицами. При предоставлении различных документов физические лица сообщают свои персональные данные, такие как фамилия, имя, отчество, дата рождения и другие. Эти сведения в соответствии с законодательством РФ подлежат особому режиму хранения и обращения с ними[1].

В области трудового права работа с персональными данными работников является неотъемлемой частью исполнения своих трудовых обязанностей работников кадровой службы, отделов нормирования и оплаты труда, охраны труда и промышленной безопасности, подойдем наиболее детально к анализу законодательства о персональных данных, действующего на территории Российской Федерации.

В нашей стране проблема защиты прав личности при работе с информацией о гражданах (персональными данными) до последнего времени не считалась актуальной. Изменение концептуальных подходов ко многим

[1] Косаренко Н.Н. Трудовое право – М.: Волтерс Клувер, 2015. – С.114.

явлениям жизни нашего общества, и, прежде всего, к их гуманитарной стороне, коснулось и охраны прав граждан, в том числе защиты личности от несанкционированного сбора персональных данных, от злоупотреблений, возможных при сборе, обработке и распространении информации персонального характера.

В свете изложенного, предполагаем, что персональные данные работника должны идентифицировать его не столько и не только как человека - личность, а в первую очередь как работника. Из этого мнения можно сделать вывод о том, что персональные данные работника это, прежде всего информация, которая имеет прямо и непосредственное отношение к профессиональной квалификации работника, его профессиональным, деловым навыкам, и к требованиям, которые могут быть предъявлены в связи с характером осуществляемой работы или должность на которую работник претендует[1].

Несмотря на то, что зарождение института персональных данных произошло в зарубежном законодательстве, нужно отметить, что Россия восприняла этот опыт достаточно успешно, учтя не только накопленный иностранными государствами правовой опыт, но и произошедшие в российском обществе политические преобразования, существующие общественные реалии, а также современные тенденции развития права.

В частности, особенно важным представляется тот факт, что Россия использовала возможности трансформации основополагающего акта международного уровня в рассматриваемой сфере - Конвенции о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных - с учетом национальных условий реализации правовых норм, что, безусловно, свидетельствует о готовности государства развивать институт персональных данных в трудовом праве и обеспечивать его эффективное функционирование.

[1] Бердычевский В.С. Трудовое право – Ростов на Дону: Феникс, 2014 – С. 125.

Автор представленной выпускной квалификационной работы предлагает рассматривать защиту персональных данных как самостоятельный институт трудового права, что позволит наиболее объективно и детально развиваться действующему законодательству о защите персональных данных работников, так как, по мнению автора представленной дипломной работы, положениям о защите персональных данных работника на сегодняшний день не уделяется должного внимания.

2 ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

2.1 Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Сегодня, когда в организациях широко используются автоматизированные информационные системы и их технологии, информация о любом работнике, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, может стать в той или иной мере открытой и привести к ущемлению прав и законных интересов работника, причинить ему материальный и (или) моральный вред[1].

В качестве принципов обработки и защиты персональных данных работника автор представленной дипломной работы называет положения статьи 86 ТК РФ. Итак, в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие требования[2]:

– обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

– при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

– все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей

[1] Бондаренко Э.Н. Трудовое право – М: Норма, 2013. – С.130.
[2] Буянова М.О. Трудовое право России – М.: Проспект, 2010. – С. 124.

стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

– работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

– работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

– при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

– защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

– работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

– работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

– работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Все без исключения персональные данные работника работодатель может получать только от него самого (Приложение А). Ведь основное требование при обработке персональных данных работника - соблюдение конституционных норм, гарантирующих охрану прав и свобод человека и гражданина. Права и свободы человека и гражданина закреплены в соответствующих статьях Конституции РФ: ст. 2, п. 2 ст. 6, ст. 17, 18, подп. 2, 3 ст. 19, п. 2 ст. 23, п. 2 ст. 24, п. 3 ст. 32, ст. 45, 55, подп. 1, 3 ст. 56, п. «в» ст. 71, п. 1, «б», ст. 72, ст. 79, п. 2 ст. 80, п. 1 ст. 82, п. 2 ст. 85, п. 1, «е», ст. 114, п. 4 ст. 125.

Следует подчеркнуть, что все персональные данные работник лично представляет работодателю. В некоторых случаях (или в ряде случаев) работодатель может получить персональные данные о работнике от третьей стороны, но только с предварительного письменного согласия самого работника[1].

Работодатель, не при каких обстоятельствах не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иного характера убеждениях и частной жизни, а также о членстве в общественных объединениях и участии в профсоюзной деятельности, исключения составляют только случаи, которые прямо предусмотрены законом[2].

Работодатель вправе осуществлять обработку персональных данных работника, а именно: получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование таких данных. Прежде всего, следует отметить, что собранные персональные данные на конкретного работника могут быть подвергнуты необходимой обработке (к примеру, формирование общего списка работников в целом по организации, по структурным подразделениям,

[1] Гусов К.Н. Трудовое право России – М.: ТК Велби, 2014. – С.135.
[2] Там же – С. 139.

возрасту, полу, профессии, образованию, стажу работы в организации и т.п., подготовка работодателем списков работников, подлежащих медицинским осмотрам (ст. 213 ТК РФ), призыву в Вооруженные Силы РФ; подготовка списков работников-пенсионеров и работников предпенсионного возраста и др.). Но все же основным условием защиты персональных данных является четкая регламентация функций работников отдела кадров. По каждой функции, выполняемой работником отдела кадров, должен быть регламентирован состав документов, дел и баз данных, с которыми этот человек имеет право работать. Работодателем должен быть установлен порядок выдачи или ознакомления руководящего состава с документами, содержащими персональные данные сотрудников.

Таким образом, персональные данные работника предназначены для обоснования правомерности заключения и реализации трудового договора, его прекращения, представления об условиях труда, вытекающих из содержания трудового договора, полагающихся ему гарантиях, компенсациях и льготах.

2.2 Хранение, использование и передача персональных данных работника

Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливаются работодателем с соблюдением требований ТК РФ (ст. 87). Можно привести ряд конкретных примеров в отношении хранения и использования персональных данных.

Порядок хранения трудовых книжек установлен Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденной Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 октября 2009 года № 69.

Статьей 66 ТК РФ предусмотрено, что форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых

книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается Правительством РФ.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, специальность (должность), квалификация; сведения о выполняемой им работе: прием на работу, переводы и перемещения, увольнение; сведения о поощрениях, награждениях за успехи в работе в организации и др.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника в трудовую книжку отдельной строкой вносится запись о работе по совместительству. Данная запись делается по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству[1].

Записи о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылками на соответствующие статьи, пункты ТК РФ или иного федерального закона.

Конкретные обязанности по заполнению, хранению, выдаче трудовых книжек (дубликатов трудовых книжек), хранению личных дел работников, иных документов, отражающих персональные данные работников, возлагаются на работников кадровой службы или иных работников организации[2].

Работодатель обеспечивает, в частности, хранение первичной учетной документации по учету труда и его оплаты в организации. К такой документации относятся: документы по учету кадров - «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу», «Личная карточка работника», «Личная карточка государственного служащего», «Штатное расписание», «Учетная карточка научного, научно-педагогического

[1] Косаренко Н.Н. Трудовое право – М.: Волтерс Клувер, 2015. – С.142.
[2] Гусов К.Н. Трудовое право России – М.: ТК Велби, 2014. – С.144.

работника», «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику», «График отпусков», «Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником» и др.; документы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда - «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы», «Расчетно-платежная ведомость», «Расчетная ведомость», «Платежная ведомость», «Лицевой счет», «Акт о приеме работ, выполняемых по трудовому договору (договору подряда)» и др.

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты и Инструкция по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1[1].

В соответствии с этими документами работодатель обязан осуществлять хранение указанной документации. Примером необходимости хранения персональных данных могут служить обстоятельства, связанные с несчастными случаями на производстве. При расследовании несчастного случая на производстве второй экземпляр акта о несчастном случае на производстве вместе с материалами его расследования в течение 45 лет хранится в организации по месту работы пострадавшего. Акты произвольной формы в отношении несчастных случаев работников, не связанных с производством, хранятся работодателем также в течение 45 лет (ст. 230 ТК РФ).

В целях обеспечения сохранности документов по личному составу увольняемых работников в результате образования, реорганизации и ликвидации юридических лиц, а также социальной защищенности граждан, выполняющих работу по договору, учредителям вновь образующихся коммерческих и некоммерческих организаций рекомендуется включать в свои

[1]Постановление Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Финансовая газета. – 2004. – № 13.

учредительные документы правила учета и сохранности документов по личному составу, а также своевременной передаче их на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица[1].

Персональные данные не должны храниться дольше, чем это оправдано выполнением задач, для которых они собирались, или дольше, чем это требуется в интересах лиц, о которых собраны данные.

В этих вопросах целесообразно руководствоваться российским законодательством и нормами международного права, в частности Конвенцией Совета Европы 1981 г. «Об охране личности в отношении автоматизированной обработки персональных данных», а также специальными Рекомендациями Кабинета Министров государств - членов Совета Европы, принимаемыми с 1981 г. Они устанавливают основные принципы сбора, хранения, использования и распространения информации персонального характера. К этому следует добавить, что согласно части третьей ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны[2].

В соответствии с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации и подпадают под понятие иной охраняемой законом тайны. В этой связи, применительно к комментируемой ст. 87 ТК РФ, следует включать в трудовые договоры с соответствующими работниками условия о неразглашении конфиденциальной информации о персональных данных работников, связанной с выполнением ими своих должностных обязанностей.

Кроме того, следует иметь в виду, что ТК РФ (ст. 8, ч. 1 ст. 22) закрепил право работодателя принимать локальные нормативные акты, в том числе содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в

---

[1] Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014 – С. 104.
[2] Миронов В.И. Трудовое право России – М.: Интел-Синтез, 2015. – С.125.

соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашениями (в т.ч. по вопросам порядка хранения и использования персональных данных работников), а также утверждать (с учетом мнения представительного органа работников организации) правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 189 и 190 Кодекса), в которых также могут быть отражены рассматриваемые вопросы.

Порядок передачи персональных данных работника закреплен в ст. 88 ТК РФ. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом; не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено[1]. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами; осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку; разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций; не запрашивать информацию о состоянии здоровья

[1]Невская М.А. Трудовое право – М.: Омега-Л, 2014 – С. 121.

работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции; передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций[1].

Статья 88 ТК РФ закрепляет основные требования, которые должны выполняться работодателем при передаче персональных данных работника в пределах организации, а также другим организациям. Таким образом, указанная статья призвана обеспечить не только конфиденциальность, но и допустимость передачи персональных данных работника третьим лицам (физическим, юридическим) при определенных условиях.

Имеющаяся персональная информация о работнике может быть предоставлена руководителям служб и подразделений, другим уполномоченным работодателем лицам организации только в пределах компетенции этих лиц, для чего необходимо принятие локального нормативного акта, например положения.

В качестве общего правила устанавливается, что передача персональных данных работника другим организациям возможна только с письменного согласия работника[2].

Исключения составляют два случая:

– когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;

– когда это установлено федеральными законами.

Что касается оценки ситуации как угрожающей жизни или здоровью работника, то этот вопрос относится к компетенции работодателя. К примеру, несчастный случай на производстве обязывает работодателя: при

[1]Трудовое право / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, закон и право, 2013. – С.131.
[2] Оробец В.М. Трудовое право – М.: Юридическая литература, 2015 – С. 72.

необходимости доставить пострадавшего в учреждение здравоохранения; немедленно проинформировать родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 228 ТК РФ). В частности, о случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора[1].

Работодатели – плательщики страховых взносов государственного Пенсионного фонда РФ представляют сведения об уплачиваемых страховых взносах на основании данных бухгалтерского учета, а сведения о трудовом стаже - на основании приказов (распоряжений) и иных документов по учету кадров. На сохранение конфиденциальности, тайны сведений о работнике, кроме ТК РФ, направлен и ряд других законов.

2.3 Обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В современных социально-экономических условиях в связи с формированием в стране рыночной экономики и обострением социальных проблем роль защиты персональных данных работника значительно возрастает. Защита персональных данных преследует ряд целей[2]:

– предотвращение утечки, хищения, утраты, искажения, подделки информации;

– предотвращение угрозы безопасности личности, общества, государства;

– предотвращение несанкционированных действий по уничтожению, искажению, копированию информации;

– защита конституционных прав граждан на сохранения личной тайны и конфиденциальности персональных данных, имеющих в информационных системах;

---

[1]Толкунова В. Н. Трудовое право: Курс лекций – М.: Велби, 2002. – С.104.
[2] Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций – М.: Норма, 2014. – С.109.

– сохранения государственной тайны, конфиденциальности документированной информации в соответствии с законодательством.

Статья 88 ТК РФ обязывает работодателя принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников, порядок передачи персональных данных работников в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя, а также права и обязанности работника и работодателя в этой области. Такой локальный акт называют «Положение о персональных данных работников», и в соответствии со ст.86 и 88 ТК РФ все работники должны быть ознакомлены с этим документом под роспись.

Правом доступа к персональным данным работника обладают ряд лиц, а именно руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель, начальник отдела кадров и сотрудники отдела кадров, сотрудники управлений оплаты труда, если это речь идет о производственных объектах, в число тех, кто обладает персональными данными работника входят бригадиры, мастера, инженеры по охране труда и промышленной безопасности и т.д.[1] Как правило, персональные данные нового работника вскоре сообщаются так называемым третьим лицам: в пенсионный фонд, фонд социального страхования, иные государственные органы, организации, ведущие бухгалтерское, кадровое, информационное сопровождение «на аутсорсе» (фирмы 1С-франчайзи), помещаются на сайт работодателя на страницу «Наши сотрудники» (когда речь идет о руководителях или менеджерах по работе с клиентами), включаются во внутренние телефонные справочники компании и др.

Цепочка лиц, которые могут так или иначе стать обладателями персональных данных работников в зависимости от предприятия работодателя может варьироваться, но не смотра на это, работодатель при участии работников должны участвовать в их рациональном использовании и

[1]Толкунова В.Н. Трудовое право – М.: ТК Велби, 2013. – С.98.

предлагать меры по защите персональных данных работников как в организации так и на предприятии[1].

Автор представленной работы считает, что в рамках каждой организации необходимо укомплектовать отдел, который осуществлял бы обработку, хранение, сбор и работу с персональными данными работника. По мнению автора, идеальным вариантом, в плане соблюдения норм действующего законодательства в области защиты персональных данных было бы создание своеобразной кодировки персональных данных работника. не для кого не секрет, что все современные предприятия и организации максимально автоматизировали свой трудовой процесс, в первую очередь это создано для того, чтобы освободиться от огромного количества бумажной документации - табели учета рабочего времени, приказы о приеме на работу, переводу как внутри подразделения как и предприятия в целом, расчетные листы, личные карточки работников приходится хранить очень большое количество времени, и отметим отдельно, что материальные документы подвергаются со временем порче и могут быть легко уничтожены посредством пожара или затопления. Информационные системы, используемые на каждом предприятии способны подчас заменить живого человека, ведь именно эти системы на современном предприятий выполняют функции хранения, обработки, актуализации и систематизации документов, введение «кодировки» данных работника позволит исключить как их утечку, так и нежелательное использование.

Кроме того, нужно усовершенствовать и обновлять IT продукты, которые осуществляют хранение и систематизацию персональных данных, повышая их коэффициент безопасности и уменьшая при этом как возможность утечки как и взлома, в первую очередь потому, что при обработке персональных данных работников в информационной системе работодатель должен обеспечить:

---

[1] Маврин С.П. Трудовое право России – М.: Юридическая литература, 2012. – С.74.

– проведение мероприятий, направленных на предотвращение несанкционированного доступа к персональным данным и (или) передачи их лицам, не имеющим права доступа к такой информации;

– своевременное обнаружение фактов несанкционированного доступа к персональным данным;

– недопущение воздействия на технические средства автоматизированной обработки персональных данных, в результате которого может быть нарушено их функционирование;

– возможность незамедлительного восстановления персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;

– постоянный контроль за уровнем защищенности персональных данных.

Примером представленной кодировки может быть так называемая система табельных номеров в организации. В табельном номере достаточно зашифровать фамилию, имя и отчество; отдел в котором работает работник, его дата рождения, и занимаемая должность. Данная система, на наш взгляд позволит избежать утечки информации в тех случаях, где она не исключается но предпочтение отдается не распространять данные о работнике.

Как нами уже было отмечено, работники наравне с работодателем должны участвовать в создании и реализации мер по защите персональных данных работников. Работодатель в свою очередь должен проводить обучение и повышение квалификации персонала, который в соответствии с должностными инструкциями осуществляет работу с персональными данными работников в организации (на предприятии). Обучение должно производиться как при приеме на работу, так и по мере введения новых поправок и изменений в действующее законодательство о защите персональных данных работника. Кроме того, для того, чтобы сформировать четкую политику в области защиты персональных данных работников,

рациональные предложения и решения по их защите должны внедряться с участием мнений представителей администрации организации, управления персоналом, юридического отдела, бухгалтерии.

Всем известна простая истина: незнание закона не освобождает от ответственности, а зачастую работники управления персоналом знают только положения ТК РФ и не способны в полной мере обеспечить защиту персональных данных работников на должном уровне. За нарушение законодательства о защите персональных данных работников работодатель может быть привлечен к серьезной ответственности. Чтобы этого избежать, работодатель должен строго исполнять требования законодательства о защите персональных данных работника.

Вопросы защиты персональных данных работников регулируются в первую очередь Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Поскольку трудовые отношения предполагают обработку персональных данных работника работодателем, то еще при приеме на работу новичка оформляют ряд документов, связанных с защитой персональных данных работников.

Согласно п. 8 ст. 86 ТК РФ работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области. Во исполнение данного требования при приеме работника работодатель знакомит его под роспись с локальным нормативным актом, определяющим порядок обработки персональных данных работников, его права и обязанности в этой области.

Согласно п. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных. Согласно статье 9 указанного закона субъект персональных данных

(в нашем случае – работник) принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным.

Но, к сожалению, в практике имеют место и случаи, когда обработка персональных данных работников осуществляется вне их интересов и без их согласия. Так, в 2014 году гражданка Посякова С.Н. обратилась в суд с иском, в обоснование которого указала, что в настоящее время работает в Восточно-Сибирской региональной дирекции железнодорожных вокзалов - структурного подразделения Дирекции железнодорожных вокзалов – филиала ОАО «РЖД» в должности начальника сектора применения законодательства и договорной работы. Поводом для обращения в суд послужили факты обработки (использования и передачи) должностными лицами Восточно-Сибирской РДЖВ персональных данных (фамилия, имя, отчество, а также иных сведений о трудовой деятельности) в порядке и случаях, не предусмотренных действующим законодательством РФ без ее согласия, а именно сбор, использование и передача должностными лицами Восточно-Сибирской РДЖВ материальных носителей – ее заявлений от <дата изъята>, находящихся в отделе кадров предприятия и содержащих ее персональные данные, в целях проведения экспертного исследования и предоставление третьему лицу ООО «СибРегионЭксперт», без уведомления о фактах такой обработки персональных данных и получения ее предварительного согласия[1].

Согласно п. 3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого.

На Конституционном уровне в Российской Федерации закреплена свобода поиска, получения, передачи, производства и распространения информации. Жизнедеятельность человека предполагает предоставление информации о себе другим членам общества. Так, эффективное управление

[1]Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 16.01.2014 по делу № 33 – 219/2014 // www.rospravosudie.com.

поведением работника в процессе труда возможно лишь при наличии достоверных сведений о его личности, представленных в достаточном объеме. В Трудовом кодексе РФ это обстоятельство нашло четкое закрепление. Законодатель установил общие требования к обработке персональных данных работника и определил гарантии их защиты.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

– полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

– свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

– определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

– доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

– требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

– требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

– обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, базируются на главном принципе свободы доступа работника к своим персональным данным, в том числе на праве получения копии любой записи, содержащей такие данные.

Это право корреспондируется с обязанностью работодателя на основании письменного заявления работника не позднее 3 рабочих дней выдать ему безвозмездно надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (приказ о приёме на работу, приказ об увольнении, выписку из трудовой книжки, справку о заработной плату и т. п.).

Так, в сентябре 2011 года Железнодорожным судом г. Екатеринбурга был рассмотрен иск Бабушкина А.В., Завацкого А.М. к открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» в лице Свердловской региональной дирекции по обслуживанию пассажиров – структурного подразделения Федеральной пассажирской дирекции – филиала ОАО «РЖД» о признании неправильной обработки персональных данных, возложении обязанности внести записи в трудовые книжки и выдать дубликаты трудовых книжек, признании последним днем работы – день задержки выдачи трудовых книжек по вине работодателя, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, допуске к работе.

Было установлено, что истцы Бабушкин А.В., Завацкий А.М. обратились в суд с иском к открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» в лице Свердловской региональной дирекции по обслуживанию пассажиров – структурного подразделения Федеральной пассажирской дирекции – филиала ОАО «РЖД» о признании неправильной обработки персональных данных, возложении обязанности внести записи в трудовые книжки и выдать дубликаты трудовых книжек, признании

последним днем работы – день задержки выдачи трудовых книжек по вине работодателя, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, допуске к работе.

В обоснование заявленных требований истцы указали, что работали у ответчика в должности ***, на основании приказов от 04.09.2006 были уволены за появление на рабочем месте в состоянии опьянения по п.п. «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации (запись в трудовой книжке № 12). На основании решения *** от 27.06.2006 были восстановлены на работе, в связи с чем в трудовые книжки истцом были внесены записи за № 13. В дальнейшем истец Бабушкин А.В. уволен на основании приказа № 670-к от 18.04.2008, истец Завацкий А.М. уволен на основании приказа № 669-к от 18.04.2008 в связи с отказом от продолжения работы (в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) по п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ (записи в трудовых книжках за № 14). Просят признать неправильной обработку ответчиком персональных данных, которая повлекла за собой порчу основного документа о трудовой деятельности – трудовых книжек. Просят обязать ответчика сделать запись № 15 в трудовых книжках о признании записи № 12 недействительной на основании Инструкции № 69 и Правил ведения трудовых книжек № 225. На основании записи № 15 обязать выдать дубликат трудовой книжки, при этом записи № 12, 13, 14 в дубликат не вносить. В связи с указанными обстоятельствами просят признать последним днем работы – день задержки выдачи трудовых книжек после написания записи № 15. На основании ст.234 Трудового кодекса РФ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, внесения в нее неправильной формулировки причины увольнения, просят взыскать с ответчика неполученный заработок: в пользу Бабушкина А.В. – *** руб. *** коп., в пользу Завацкого А.М. – *** руб. *** коп. Кроме того, истец Завацкий А.М. считает, что трудовой договор № 247 от 18.08.2004 действует по настоящее время, т.к. он бессрочный. Приказом от 18.04.2008 было прекращено действие

трудового договора № 299 от 03.07.2003. Истца не допускают до выполнения трудовых обязанностей, поэтому он находится в вынужденном отгуле по поводу испорченной трудовой книжки. Просит обязать ответчика допустить Завацкого А.М. до выполнения его трудовых обязанностей[1].

На дистанционных работников это положение тоже распространяется, но с учётом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

Работники также имеют право:

– на полную информацию о своих персональных данных и их обработке;

– на доступ к медицинской документации, отражающей состояние его здоровья, с помощью медицинского специалиста по его выбору;

– обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите их персональных данных. Защищать свои персональные данные они могут самостоятельно либо через представителя. Таким представителем может выступать профсоюз либо иное лицо (как физическое, так и юридическое);

– требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований законодательства. Если работодатель отказывается выполнять это требование, работник может заявить ему о своём несогласии в письменной форме с соответствующим обоснованием. Если речь идёт о персональных данных оценочного характера, работник вправе дополнить их заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

Таким образом, обеспечение безопасности персональных данных достигается, в частности:

– определением угроз безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных;

---

[1]Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 07.09.2011 по делу № 2-20522011 // www.rospravosudie.com.

– применением организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, необходимых для выполнения требований к защите персональных данных, исполнение которых обеспечивает установленные Правительством Российской Федерации уровни защищенности персональных данных;

– применением прошедших в установленном порядке процедуру оценки соответствия средств защиты информации;

– оценкой эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности персональных данных до ввода в эксплуатацию информационной системы персональных данных;

– учетом машинных носителей персональных данных;

– обнаружением фактов несанкционированного доступа к персональным данным и принятием мер;

– восстановлением персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;

– установлением правил доступа к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе персональных данных, а также обеспечением регистрации и учета всех действий, совершаемых с персональными данными в информационной системе персональных данных;

– контролем за принимаемыми мерами по обеспечению безопасности персональных данных и уровня защищенности информационных систем персональных данных.

Защита персональных данных представляет собой сложный технологический процесс, предупреждающий нарушение конфиденциальности персональных данных и обеспечивающий безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности компании. А обязанность по организации такого комплексного процесса всецело возложена на работодателя (оператора).

2.4 Ответственность за нарушение правил работы с персональными данными работника

В соответствии со ст. 90 ТК РФ за нарушение положений законодательства о персональных данных при обработке персональных данных работников виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности[1].

Проанализируем каждый представленный вид ответственности за нарушение правил работы с персональными данными более детально:

– Дисциплинарная ответственность;

Сотрудник, на которого возложена ответственность за сохранность персональных данных, при нарушении правил работы с ними может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор, увольнение). Однако разглашение персональных данных может повлечь более серьезное наказание[2].

Дисциплинарные взыскания могут быть наложены только на тех сотрудников, в чьих трудовых договорах содержится обязанность по соблюдению правил работы с персональными данными. При этом трудовой договор с сотрудником, разгласившим охраняемую законом тайну (к которой относятся и персональные данные), может быть расторгнут по инициативе работодателя (пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ). Однако нужно иметь в виду, что увольнение по этому основанию возможно именно за разглашение персональных данных. За иные нарушения правил работы с персональными данными работодатель вправе наложить другое дисциплинарное взыскание[3].

– Материальная ответственность;

---

[1]Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014 – С. 130.

[2] Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций – М.: Норма, 2014. – С.129.

[3] Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций – М.: Норма, 2014. – С.134.

К материальной ответственности могут быть привлечены работники, обрабатывающие персональные данные (кадровики), если работодатель должен заплатить работнику, которому был причинен ущерб по их вине. Например, в результате неправильной записи в трудовой книжке (не та формулировка причины увольнения и т.п.) он был лишен возможности продолжать свою трудовую деятельность в иной организации и понес моральный и материальный ущерб[1].

– Гражданско - правовая ответственность;

Привлечение к указанному виду ответственности возможно в виде денежной компенсации за причиненный моральный вред, обязанности опровержения сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина (ст. ст. 150, 151, 152 ГК РФ)[29].

– Административная ответственность;

ТК РФ предусматривает, что лица, виновные в нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к административной ответственности (ст. 90 ТК РФ).

Нужно отметить, что суды активно пользуются правом привлечения к административной ответственности по одному и тому же факту нарушения одновременного юридического и должностного лица. Такой способ наказания предусмотрен частью 1 статьи 2.1 КоАП РФ[2], согласно которой «назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо». Еще в 2010 году Роскомнадзором среди самых злостных нарушителей

---

[1] Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Е.Н. Сидоренко – М.: Юрайт-Издат, 2015. – С.95.

[2] Кодекс об административных правонарушения Российской Федерации от 30декабря 2001 г. № 195 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

были выявлены в значительном количестве компании, осуществляющие деятельность по подбору кадров и трудоустройству граждан.

Вместе с тем, в правоприменительной практике существуют три постановления об отказе в удовлетворении требований в части, касающейся привлечения к административной ответственности ввиду истечения срока давности, установленного частью 1 статьи 4.5 КоАП РФ. Сроки привлечения к ответственности по определенным правонарушениям связаны со сроками возникновения обязанности по предоставлению информации (например, согласно части 7 статьи 22 Федерального закона в течение 10 дней с даты возникновения изменений сведений, представленных в уведомлении об обработке персональных данных), поэтому срок привлечения к административной ответственности исчисляется с момента окончания срока возникновения обязательства (например, 2 месяца и 10 дней с даты возникновения изменений сведений, представленных в уведомлении об обработке персональных данных).

В соответствии с положениями статьи 13.11 КоАП РФ Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей; на юридических лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Так же административной ответственности могут быть подвергнуты работодатели или индивидуальные предприниматели, которые используют несертифицированные информационные системы, базы и банки данных для хранения и обработки персональных данных работников, а также использующие несертифицированные средства защиты информации, если они в обязательном порядке подлежат сертификации – это в соответствии с положениями части 2 статьи 13.12 КоАП РФ влечет наложение

административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи пятисот до двух тысяч пятисот рублей с конфискацией несертифицированных средств защиты информации или без аковой; на должностных лиц - от двух тысяч пятисот до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей с конфискацией несертифицированных средств защиты информации или без таковой.

Кроме того, поскольку персональные данные относятся к конфиденциальной информации, необходимо иметь в виду ст. 13.14 КоАП РФ, которая предусматривает, что разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом, лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от четырех тысяч до пяти тысяч рублей. Расширенный перечень правонарушений и ответственности за указанные правонарушения представлены в Приложении Б.

– Уголовная ответственность.

В соответствии с нормами российского законодательства к уголовной ответственности могут быть привлечены исключительно физические лица, совершившие преступление, посягающее на интересы личности, общества и государства[1].

Можно говорить, что именно нормы УК РФ[2] отражают «основную цель» Федерального закона «О персональных данных» - защиту интересов субъектов. В частности, предусмотрена ответственность за следующие виды нарушения:

– незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо

[1] Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха – М.: Юрист, 2014. – С.73.
[2] Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63- ФЗ // Российская газета. – 1996 г. – 17 июня.

распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации.

Отягчающим обстоятельством по данному виду нарушений признается данное правонарушение, совершенное с использованием своего служебного положения (ст. 137 УК РФ);

Предметом преступления являются сведения о частной жизни лица, составляющие его личную или семейную тайну, независимо от того, прочат эти сведения его или нет.

Собирание сведений означает, что виновный тайно или открыто, знакомится с документами, письмами и другими источниками. Распространение сведений о частной жизни потерпевшего означает сообщение их хотя бы одному лицу, заинтересованному или не заинтересованному в получении таких сведений. Субъектом данного преступления является вменяемое физическое лицо, достигшее возраста 16 лет. Субъективная сторона выражается прямым умыслом.

Часть 2 статьи 137 УК РФ предусматривает квалифицированный вид преступления, указанного в части 1 статьи 137 УК РФ, а именно лицом с использованием его служебного положения.

– за неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, то есть информации на машинном носителе, в ЭВМ, системе ЭВМ или их сети, если это деяние повлекло уничтожение, блокирование, модификацию либо копирование информации, нарушение работы ЭВМ, системы ЭВМ или их сети (ст. 272 УК РФ).

Безопасность информации это состояние защищенности информации (данных), при котором обеспечиваются ее (их) конфиденциальность.

Конфиденциальность это свойство информационных ресурсов, в том числе информации, связанное с тем, что они не станут доступными и не будут раскрыты для неуполномоченных лиц.

Объективную сторону данного преступления составляет неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, который всегда носит характер совершения определенных действий и может выражаться в проникновении в компьютерную систему путем:

– использования специальных технических или программных средств, позволяющих преодолеть установленные системы защиты;

– незаконного использования действующих паролей или кодов для проникновения в компьютер либо совершения иных действий в целях проникновения в систему или сеть под видом законного пользователя;

– хищения носителей информации, при условии, что были приняты меры их охраны, если это деяние повлекло уничтожение или блокирование информации.

Неправомерным признается доступ к компьютерной информации лица, не обладающего правами на получение и работу с данной информацией либо компьютерной системой. Причем в отношении этой информации либо системы должны приниматься специальные меры защиты, ограничивающие круг лиц, имеющих к ней доступ[1].

Субъективная сторона данного преступления характеризуется только прямым умыслом. В случае если в результате неправомерного доступа к системе ЭВМ, управляющей процессами, связанными с повышенной опасностью, например системе управления атомной станцией, в результате уничтожения, блокирования, модифицирования информации была нарушена работа реактора, что привело к тяжким последствиям, даже если наступление этих последствий не охватывалось умыслом лица, уголовная ответственность за такие последствия наступает в случае, если лицо предвидело возможность их наступления, но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на их предотвращение, или в случае, если лицо не предвидело, но должно было и могло предвидеть возможность наступления этих

[1] Нуртдинова А.Ф. Практика применения законодательства о труде – М.: Норма, 2013 – С.125.

последствий[1]. В целом такое преступление признается овершенным умышленно.

Субъектами данного преступления в основном могут являться лица, имеющие опыт работы с компьютерной техникой, поэтому в силу профессиональных знаний они обязаны предвидеть возможные последствия уничтожения, блокирования, модификации информации либо нарушения работы ЭВМ, системы ЭВМ и их сети. По общему правилу субъектом преступления, предусмотренного комментируемой статьей, может быть лицо, достигшее 16-летнего возраста, однако ч. 2 этой статьи предусматривает наличие специального субъекта, совершившего данное преступление с использованием своего служебного положения, а равно имеющего доступ к ЭВМ, системе ЭВМ или их сети. Под доступом в данном случае понимается фактическая возможность использовать ЭВМ при отсутствии права на работу с защищенной информацией[2]. Например, инженер по ремонту компьютерной техники имеет доступ к ЭВМ в силу своих служебных обязанностей, но вносить какие-либо изменения в информацию, находящуюся в памяти ЭВМ, не имеет права.

Также к уголовной ответственности могут быть привлечены лица, оказывающие услуги по технической защите информации, не имеющие на это лицензии, либо осуществление деятельности с нарушением лицензионных требований и условий, если это деяние причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству, либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере (более 1 500 тыс. руб.).

Подводя итог, хочется отметить, тот факт, что для того, чтобы на каждом предприятии нашей страны соблюдались установленные действующим законодательством положения о персональных данных работников, у каждого учреждения, организации, предприятия, должно быт положение о работе с персональными данными работников. Данное

[1] Орловский Ю.П. Трудовое право России – М.: ИНФРА-М, 2013. – С.122.
[2] Там же – С.131.

положение, по мнению автора представленной работы, позволит не только своеобразным образом регламентировать работу с персональными данными работников предприятия, но и сформировать четкий алгоритм действий по их обработке, хранению и передаче. В таком положении, как правило, должны быть прописаны особенности сбора, обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников, порядок хранения личных дел работников и доступ к ним, отражены права в работников в целях защиты своих персональных данных и ответственность за нарушение норм, регулирующих особенности работы с персональными данными работника. А для того, чтобы работа кадровых служб в области обработки персональных данных проходила с соблюдением всех правил и требований, организациям актуально предложить проводить проверки управления персоналом руководителем организации совместно с представителями юриста (юридической службы, если это крупное предприятие) и службы безопасности.

3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1 Анализ правоприменительной практики в сфере защиты персональных данных работника

Проанализируем проблемы правоприменительной практики в сфере защиты персональных данных работников на примере Мирового суда Ленинского района города Челябинска.

В соответствии со статьей 42 Федерального закона РФ «О государственной гражданской службе» от 27.07.2004 года № 79-ФЗ обработка персональных данных гражданского служащего осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции Российской Федерации, указанного Федерального закона, и иного законодательства в области персональных данных, содействия гражданскому служащему в прохождении гражданской службы, обучении и должностном росте, обеспечения личной безопасности гражданского служащего и членов его семьи, а также в целях обеспечения сохранности принадлежащего ему имущества, учета результатов исполнения им должностных обязанностей и обеспечения сохранности имущества государственного органа.

В основе любой системы управления, в том числе управления государственной службой, лежит информация. Это предполагает создание соответствующего банка данных, содержащих сведения о процессах, протекающих в аппарате органов государственной власти, и государственных служащих. Информационное обеспечение работы с персоналом в структурах государственной и муниципальной службы предусматривает соблюдение отвечающего современным стандартам и принятым правовым нормам баланса между необходимостью запрашиваемых у гражданина сведений при поступлении на службу или ее прохождении и достаточностью этих сведении

для управления персоналом в интересах полноценного осуществления функций органов власти и самоуправления.

В Мировом суде Ленинского района города Челябинска на сегодняшний день соблюдаются все правила и требования о работе, обработке и хранению предоставляемых персональных данных работников. Сведения, составляющие персональные данные работников хранятся в специально обусловленных для этого помещениях и доступ к ним обеспечивается только уполномоченными на это лицами, с соблюдением требований о конфиденциальности работы с персональными данными работников. На взгляд автора представленной выпускной квалификационной работы, система работы с персональными данными на исследуемом объекте может быть автоматизирована - путем создания информационной базы, объединяющей персональные данные работников суда.

В настоящее время каждый отдел самостоятельно и независимо от других ведет учет своих служащих, собирает и анализирует персональную информацию. Опыт создания банка данных в нашей стране сводится, по существу, к формированию и функционированию института номенклатуры партийно-государственных кадров в советское время. Современной системы сбора, анализа, использования информации о государственных служащих в масштабе всей страны нет. Более того, разрозненность баз данных в системе государства фактически закрепил Федеральный закон «О персональных данных».

Статья 13 указанного закона посвящена особенностям обработки персональных данных в государственных или муниципальных информационных системах персональных данных. В ней указано: «Государственные органы, муниципальные органы создают в пределах своих полномочий, установленных в соответствии с федеральными законами, государственные или муниципальные информационные системы персональных данных». Закон прямо закрепил, что особенности учета

персональных данных в государственных и муниципальных информационных системах персональных данных должны быть установлены специальными федеральными законами.

Тем не менее, создание единой информационной базы в рамках Мирового суда представляется наиболее безопасным и рациональным инструментом работы с персональными данными, их обработке и хранения. Единое информационное пространство (база) представляет собой автоматизированный информационный банк данных, который содержит персональные данные работников суда. Данное информационное пространство предполагается разработать в соответствии с современными требованиями к безопасности хранения персональных данных работников и в первую очередь должно быть сформировано на основе лицензированных IT продуктов, от известного и проверенного представителя в сфере таких услуг. Наличие лицензии к программному обеспечению в представленном случае обязательно, так как персональных данные государственных гражданских служащих представляют собой уровень особенной секретности.

Объединяя персональные данные работников суда в единую систему, необходимо задаться вопросом о том, кто и в каких объема будет совершать работу с выше указанными персональным данными. По моему мнению, приоритет полномочий работы с персональными данными нужно отдать сотрудникам управления персоналом: они осуществляют учет рабочего времени каждого сотрудника; бухгалтерии: данный отдел осуществляет начисление заработной платы, иных отчислений предусмотренных действующим законодательством, осуществляют подготовку различных справок по месту предъявления. Особенностями работы в такой системе будет являться не то, что она представляет собой единое всем доступное информационное пространство, а то, что работу в ней смогут осуществлять только уполномоченные на это работники, проходящие ежегодное повышение квалификации в аспекте работы с персональными данными

работников своего предприятия посредством курсов, семинаров и т.д. Как правило, полномочия такого доступа следует выдать начальникам отделов, в случае если у основного работника отпуск или иные причины отсутствия на рабочем месте, обязанности по работе с персональными данными берет на себя либо заместитель начальника отдела, либо старший специалист, с обязательным составлением приказа о том, что в указанный в приказе период времени, в связи с отсутствием основного работника, обязанности по работе с персональными данными в системе лежит на данном работнике. Также в обязательном порядке в суде должно быть разработано положение о работе с персональными данными работников, в котором уполномоченные к работе в системе лица должны быть обязательны ознакомлены под роспись.

В положении статьи 42 ФЗ РФ № 79-ФЗ от 27.07.2004 в пункте 1 отражено, что обработка персональных данных гражданского служащего осуществляется в целях в том числе, обеспечения сохранности принадлежащего ему имущества, обеспечения его личной безопасности и безопасности членов его семьи. На мой взгляд, реализация этого положения в указанном управлении является спорной, так как предоставляемые сведения о доходах гражданских служащих, которые в соответствии с Федеральным законом РФ от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» подлежат обязательному опубликованию, кроме того, в документах которые содержат такие сведения не происходит обезличивание служащих, располагающих тем или иным доходом и имуществом. В рамках реализации единой информационной системы предлагается уделить данному аспекту особое внимание, по причине того, что это является первоисточником доступности к сведениям, которые касаются непосредственно работника суда, что может повлечь за собой совершения преступных посягательств на жизнь и здоровье как служащего, так и членов его семьи.

Создание единого информационного пространства является, безусловно глобальной идеей о том, как в рамках одной программы объединить не

только всю информацию о работниках, но и максимально закрыть доступ к такой информации для служащих, которые неуполномочены осуществлять работу с такой информацией. Безусловно, положительными чертами предлагаемой системы является наличие специальных компетентных работников, которые будут в строгом соответствии осуществлять работу с системой и нести за это ответственность, минусом данной системы будет являться необходимость обучить персонал качественной работе с такой системой, также предоставить доступ к информации программистам, которые будут осуществлять программное сопровождение, но представителей сторонних организаций можно всегда путем повышения квалификации заменить на работников суда. В свете предложенного в рамках представленной выпускной квалификационной работы был разработан ряд предложений по совершенствованию законодательства в области защиты персональных данных, которые представлены в следующем параграфе.

3.2 Проблемные аспекты и пути совершенствования законодательства, регулирующего защиту персональных данных работника

Важнейшим шагом в усовершенствовании эффективности и практичности защиты персональных данных работников является всестороннее и своевременное развитие действующего законодательства, регулирующего вопросы внесения изменений в законодательные акты.

Одной из ключевых проблем в отрасли защиты персональных данных работников является отсутствие регламентированного понятия персональных данных, это порождает в свою очередь определенные сложности, в том числе в правоприменительной практике. Поэтому следует дать развернутое и четкое определение персональных данных работников: персональными данными работника являются сведения индивидуального характера об определенном работнике (работниках), которые основаны на законе, предъявляемые

работнику работодателем в определенных целях, способствующих трудоустройству работника и защищаемые способами, предусмотренными действующим законодательством, в целях запрета несанкционированного распространения персональных данных работника.

Кроме того, по мнению автора представленной выпускной квалификационной работы на сегодняшний день необходимо создание оптимального правового механизма обороты и защиты персональных данных работника. Но решение данной проблемы в должном ключе предполагает обширный мониторинг состояния современного рынка информационных технологий, IT - продуктов, услуг отслеживания общих тенденций развития информационного общества Российской Федерации. Исследуемый рынок не стоит на месте, работодателю предлагаются всё новые и новые системы для обработки, хранения и работы с персональными данными, каждый работодатель заинтересован в ведении своей деятельности соблюдая нормы действующего законодательства и поэтому в первую очередь работодатель должен быть заинтересован в лицензировании и «легальности» предлагаемых программ.

В соответствии с пп. 4 статьи 12 Федерального закона Российской Федерации «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 04.05.2011 года № 99-ФЗ регламентирует необходимость лицензирования такого вида деятельности, как разработку и производство средств защиты конфиденциальной информации. А в области обеспечения конфиденциальности персональных данных работников можно выделить как минимум два основополагающих законодательных акта: ТК РФ и Федеральный закон Российской Федерации «О персональных данных» причем, положения ТК РФ регулируют только обработку персональных данных работников, а ФЗ «О персональных данных» обработку персональных данных всех категорий граждан без исключения.

Говоря о конфиденциальности персональных данных работников, нельзя не обратить внимание на персональные данные отдельных категорий работников, персональные данные которых, могут относиться к сведениям, которые составляют государственную тайну: так в соответствии с частью 5 статьи 14 Федерального закона Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 года № 58-ФЗ[1] персональные данные, внесенные в личные дела и документы учета государственных служащих, являются информацией, доступ к которой ограничен в соответствии с федеральными законами. В отношении указанных персональных данных устанавливается обязанность соблюдать их конфиденциальность и обеспечивать их безопасность при обработке. В случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, указанные персональные данные относятся к сведениям, составляющим государственную тайну.

Персональные данные любого работника, в том числе и государственного служащего это прежде всего информация, которая касается каждого, конкретного работника и которая необходима работодателю с связи со сложившимися между работником и работодателем трудовыми отношениями. Таким образом, отнесение персональных данных государственного служащего к категории государственной тайны реализует конституционное право каждого гражданина – работника на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Вопросы конфиденциальности информации получили правовое регулирование в различных отраслях права и более чем в шестистах нормативно-правовых актах, важнейшим из которых является Конституция Российской Федерации. Право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, на тайну переписки,

---

[1]Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – № 126-127. – Ст. 3448.

телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, гарантированы Конституцией Российской Федерации и составляют основу правового статуса личности в Российской Федерации.

ТК РФ для обеспечения конфиденциальности персональных данных работников введено такое понятие как обработка персональных данных работников, которое уже было изучено в рамках представленной выпускной квалификационной работы. По мнению автора представленной выпускной квалификационной работы необходимо ввести новые, максимально адаптированные требования к порядку и особенностям отработки персональных данных работника, которые бы соответствовали современному уровню как информационных технологий, так и уровня организации в которой они используются, будь это обычное предприятие черной металлургии (металлургический завод), небольшой магазин индивидуального предпринимателя или государственная служба (суд, прокуратура, полиция, следственный комитет и т.д.).

Также в соответствии со ст. 18.1 работника, который будет непосредственно осуществлять обработку персональных данных, нужно:

– ознакомить с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе с требованиями к защите персональных данных;

– ознакомить с документами, определяющими политику работодателя в отношении обработки персональных данных;

– ознакомить с локальными актами по вопросам обработки персональных данных;

– обучить работе с персональными данными и режиму защиты персональных данных.

Далее необходимо определить порядок получения, хранения и обработки персональных данных: а именно, определить круг людей, которые будут на постоянной основе осуществлять работу с персональными данными работника,

отвечая за нарушения действующего трудового законодательства, связанные с работой с персональными данными.

Также представляется необходимым создать комиссию в составе начальника отдела кадров предприятия, главного бухгалтера, начальника юридической службы, которая бы осуществляла систематический контроль за работой с персональными данными работников: наличие письменного согласия на обработку персональных данных работника, наличие согласия на передачу своих персональных данных третьим лицам, но с рядом исключений, по мнению автора представленной работы разумным и необходимым является согласие на передачу своих персональных данных работника третьим лицам только в тех случаях, когда персональные данные передаются работникам правоохранительных органов, по запросу. В иных случаях передача персональных данных работника третьим лицам запрещена и не может производиться. Для этого в заявлении о согласии на передачу третьим лицам своих персональных данных работник обязательно должен указать какой категории третьих лиц, он доверяет обработку своих персональных данных. Зачастую на предприятиях происходит передача персональных данных банкам, которые разыскивают лиц, имеющих просроченную задолженность по необеспеченным банковским кредитам. Это противоречит нормам не только действующего ТК РФ, но и порядку соблюдения банковской тайны (Федеральный закон Российской Федерации «О банках и банковской деятельности» от 02.12.1990 года № 395-1).

Важное требование, нередко нарушаемое на практике, устанавливает п. 3 ст. 86 ТК РФ: все персональные данные работника должны быть получены от него самого. В случае, когда указанные сведения можно получить только у третьей стороны, работника следует уведомить об этом заранее. Но одного уведомления недостаточно, необходимо также получить его письменное согласие. При уведомлении работника следует сообщить о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, о

характере этих данных и о последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Соответственно, сбор сведений о работнике без его ведома не допускается.

Обработка персональных данных работника может осуществляться в строго определенных целях, а именно для содействия работникам в трудоустройстве, обучения и продвижения по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества. Из этого следует, что в каких-либо иных целях организации обработка персональных данных запрещена. А поскольку обязанность по защите персональных данных ТК РФ возлагает на работодателя, то для осуществления такой защиты следует произвести определенные действия по созданию соответствующих технических условий, в частности особый режим доступа в те помещения, где хранятся персональные данные, оборудование мест для хранения такой информации, меры, направленные на защиту персональных данных от случайного уничтожения, утраты, несанкционированного доступа, изменений или распространения персональных данных[1].

Также по мнению автора представленной выпускной квалификационной работы необходимо внедрить в нормы действующего трудового законодательства требования о лицензировании программного обеспечения посредством которого осуществляется обработка персональных данных работников. Обязать всех работодателей, обеспечить хранение персональных данных работников на серверах, находящихся исключительно на территории Российской Федерации, данное изменение необходимо в связи с принятием Федерального закона Российской Федерации от 21.07.2014 года № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно - телекоммуникационных сетях». В связи с этим, соответственно появляется

[1]Шикилев Н.А. Защита персональных данных в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2014. – № 12. – С.33.

необходимость внесения изменений в локальные нормативные акты организации работодателя. Хотя указанный нормативный – правовой акт не содержит конкретных сроков для приведения всех документов работодателя в соответствие новым требованиям, но всем работодателям необходимо ориентироваться на вступление закона в силу, поскольку контролирующие организации (например Роскомнадзор, прокуратура) будут иметь полное право проверить документацию на соответствие требованиям действующего законодательства.

Подведем итог, сегодня институт защиты персональных данных в большей степени существует в «тени» норм трудового законодательства, по мнению автора представленной выпускной квалификационной работы, институт защиты персональных данных должен получить самостоятельность и стоять на страже интересов и прав работников. Безусловно на сегодняшний день, в рамках действующего законодательства о защите персональных данных как в целом, так и персональных данных работников существуют некоторые несовершенства: отсутствует понятие персональных данных работника, с учетом технического прогресса не предъявляются требования к модернизации условий и правил обработки персональных данных работников, отсутствуют какие - либо методические рекомендации о том, как сегодняшним работодателям усовершенствовать работу с персональными данными работников в рамках своего предприятия. Данные вопросы безусловно требуют глубокого изучения и соответствующего решения.

Работодателю необходимо со всей серьезностью подходить к установлению и соблюдению надлежащего порядка обработки и защиты персональных данных работников. Связано это, в том числе, что в соответствии со ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо (работодатель) возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей. Следовательно, если при разглашении персональных данных работника другим

работником первый из них вправе требовать возмещения вреда с работодателя, который имеет право обратиться к виновному работнику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведем итог, на сегодняшний день мы можем с уверенностью сказать о том, что персональных данные работника нуждаются в комплексной и полноценной защите не только со стороны работодателей, но и со стороны государства.

Существующие положения о защите персональных данных по мнению автора данной бакалаврской работы на сегодняшний день нуждаются в следующих усовершенствованиях:

– в настоящий момент необходимо вернуть в положения ТК РФ четко сформулированное понятие персональных данных работника (ранее понятие персональных данных работника было регламентировано статьей 85 ТК РФ, сегодня данная статья силу утратила);

– необходимо включить в нормы ТК РФ расширенный перечень организаций, по требованию которых персональные данные работника могут быть предоставлены беспрепятственно;

– нормы статьи 86 ТК РФ содержащей общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты дополнить требование о том, что в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 04.05.2011 года № 99-ФЗ в целях защиты персональных данных работника от несанкционированного доступа и использования, средства разработанные для защиты конфиденциальной информации (к какой относятся персональные данные работника) должны подлежать обязательному лицензированию;

– представляется необходимым проводить ежегодный аудит локальных и иных правовых актов организаций на предмет необходимости их совершенствования с учетом новейших подходов и приемов к защите прав субъектов персональных данных;

– существует острая необходимость обучения и подготовки высоко квалифицированных специалистов в области обеспечения безопасности

персональных данных – это важно потому, что приоритет на сегодняшний день отдается безопасности каждого гражданина, человека и работника, грамотно разработанная политика в области кодирования и иного обезличивания персональных данных работника, даже внутри организации позволит сузить круг людей, которым станут доступными такие персональные данные. Кроме того, указанные специалисты должны обладать необходимым уровнем компетенции для работы с операторами, осуществляющими работу с персональными данными работников, для того, чтобы совместными усилиями обеспечить полноценный процесс построения и совершенствования уже имеющихся в организации систем защиты персональных данных работников в полном соответствии с руководящими в данной области нормативными правовыми актами.

Российские ученые единодушны во мнении о пересечении персональных данных и сведений о частной жизни, но в то же время отмечают, что не все сведения о частной жизни требуются работодателю для приема соискателя на работу, а только те, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями. Автор представленной работы приходит к выводу о том, что Трудовой кодекс РФ нуждается в некоторой корректировке в части закрепления в развернутом перечне сведений, которые не могут быть истребованы от работника: расовая, национальная принадлежность, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояние здоровья, интимная жизнь.

Свое право на защиту персональных данных работники могут реализовать путем свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника; путем определения своих представителей для защиты своих персональных данных; путем получения полной информации о персональных данных и их обработке; путем предъявления к работодателю требования об исключении или исправлении неверных либо неполных

персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением законодательных требований; путем обжалования в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите персональных данных работника и др. (ст. 89 ТК РФ).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28 января 1981 г. // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.
3. Директив о защите неприкосновенности частной жизни и международных обменов персональными данными от 23 сентября 1980 г. // Международное бюро труда. – 1980. – 30 сентября.
4. Директив защита персональных данных работника Европейского Союза № 98/46 от 20 февраля 1995 г. // Международное бюро труда. – 1995. – 10 марта.
5. Директива № 95/46/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных от 24 октября 1995г. // Международное бюро труда. – 1995. – 29 октября.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Российская газета. – 1996. – 17 июня.
7. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – 24 марта.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. –2002. – 7 января.
9. Кодекс об административных правонарушения Российской Федерации от 30декабря 2001 года № 195 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

10. Федеральный закон Российской Федерации от 04 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 19. – Ст. 2716.
11. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2006. – № 165. – Ст. 3451.
12. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – № 234. – Ст. 564.
13. Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 104. – Ст. 2063.
14. Указ Президента Российской Федерации от 06 марта 1998 г. № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 10. – Ст. 1127.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 01 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2012г. –№ 256. – Ст.6257.
17. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации» // Российская газета. – 2008. – 21 сентября.

18. Приказ Федеральной службы по техническому и экспортному контролю от 18 февраля 2013 г. № 21 «Об утверждении Состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013г. – № 45. –Ст. 6257.
19. Постановление Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Финансовая газета. – 2004. – № 13.
20. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487 - I «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Верховный Совет Российской Федерации. – 1992г. – №.17. – Ст.888.
21. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» // Финансовая газета. – 20124. – № 24.

2 Постановление высших судебных инстанций и материалы юридической практики

22. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 25 июня 2009г. № 09АП-9584/2009-АК по делу № А40-76345/08-122-112 «Заявление о признании недействительным постановления судебного пристава-исполнителя о привлечении к административной ответственности за невыполнение требований о представлении информации удовлетворено правомерно, так как операторы связи, владеющие сведениями, составляющими тайну частной жизни абонентов-граждан, тайну связи, персональные данные, не включены в число субъектов, у которых судебный

пристав-исполнитель может запросить конфиденциальную информацию» // www.consultant.ru.

23. Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 07.09.2011 по делу № 2 – 20522011 // www.rospravosudie.com

24. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 16.01.2014 по делу № 33 – 219/2014 // www.rospravosudie.com.

3 Литература

25. Абаев, Ф.А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве / Ф.А. Абаев. – М.: МГЮА, 2014. – 207 с.

26. Анисимов, Л.Н. Новое в трудовом законодательстве / Л.Н. Анисимов – М.: ЗАО Юсти-цинформ, 2014. – 275 с.

27. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение: монография / Н.Г. Александров – М.: Проспект, 2009. – 326 с.

28. Бердычевский, В.С. Трудовое право / В.С. Бердычевского, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова – Ростов на Дону: Феникс, 2014. – 505 с.

29. Бондаренко, Э.Н. Трудовое право / Э.Н. Бондаренко – М: Норма, 2013. – 515 с.

30. Богатыренко, З.С. Новейшие тенденции защиты персональных данных работника в российском трудовом праве / З.С. Богатыренко // Трудовое право, 2006. – № 10. – С. 29-31.

31. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова – М.: Проспект, 2010. – 240 с.

32. Гуев, А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.Н. Гуев – М.: Дело, 2013. – 275 с.

33. Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова – М.: ТК Велби, 2014. – 496 с.

34. Греченков, А.А. Концептуальные вопросы рабочего времени: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств - участников Содружества Независимых Государств / А.А. Греченков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 2. – С.9-17.

35. Дворецкий, А.В. О принципах защиты персональных данных работника / А.В. Дворецкий // Вестник ТГПУ, 2011. – № 5 (49). – С.113-115.

36. Ершов, В. Проект трудового кодекса Российской Федерации: за и против / В. Ершов // Трудовое право. – 1999. – № 3. – С.11-18.

37. Зайцева, О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями / Зайцева, О.Б. // Трудовое право, 2012. – № 33. – С. 39-47.

38. Иванов, С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С.17-20.

39. Касымов, А.М. Трудовое право / А.М. Касымов. – Баку, Адилоглу, 2007. – 280 с.

40. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев – М.: Юрлитинформ, 2001. – 200 с.

41. Козлов, В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах / В.С. Козлов – М: Юрлитинформ, 2007.– 116 с.

42. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Е.Н. Сидоренко – М. :Юрайт-Издат, 2015. – 395 с.

43. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского – М: Юрлитинформ, 2013. – 385 с.

44. Кондратьева, Е.В. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьева // Журнал Управление персоналом. – 2006. – № 5. – С.52-59.

45. Косаренко, Н.Н. Трудовое право / Н.Н. Косаренко – М.: Волтерс Клувер, 2015. – 376 с.

46. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Юридический центр, 2007. – 940 с.

47. Лушников, А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно - правовой комментарий главы 14 Трудового кодекса Российской Федерации / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Управление персоналом. – 2010. – № 17. – С. 57-61.

48. Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов – М.: Юридическая литература, 2012. – 674 с.

49. Мазурова, В.В. Защита персональных данных работника / В.В. Мазурова // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2010. – № 7. – С.56-59.

50. Международное трудовое право/ под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.

51. Миронов, В.И. Трудовое право России / В.И. Миронов – М.: Интел-Синтез, 2015. – 654 с.

52. Невская, М.А. Трудовое право / М.А. Невская, М.А. Шалагина – М.: Омега-Л, 2014. – 219 с.

53. Никонов, Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремуков – М.: Норма, 2014. – 400 с.

54. Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова – М.: Норма, 2013 – 277 с.

55. Орловский, Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2013. – 665с.

56. Оробец, В. М. Трудовое право / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев – М.: Юридическая литература, 2015. – 272 с.

57. Пашенцев, Д.А. История государства и права России / Д.А. Пашенцев – М.: Эксмо, 2010. – 320 с.

58. Смирнова, Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е.П. Смирнова – М.: ГроссМедиа, 2014. – 421 с.

59. Снигирева, И.О. Рабочее время и время отдыха / И.О. Снигирева. – М.: Проспект, 2000. – 280 с.
60. Толкунова, В.Н. Трудовое право / В.Н. Толкунова – М.: ТК Велби, 2013 – 320 с.
61. Толкунова, В. Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: Велби, 2002. – 320 с.
62. Трудовое право России / под ред. Е.Б. Хохлова, В. А. Сафонова – М.: ИД Юрайт, 2015. – 671 с.
63. Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского – М.: Юстицинформ, 2013. – 523с.
64. Трудовое право. Практикум / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой – М.: АспектПресс, 2013. – 485 с.
65. Трудовое право / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирнова – М.: Проспект, 2011. – 624 с.
66. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: ТК Велби, 2007. – 261 с.
67. Трудовое право / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, закон и право, 2013. – 463 с.
68. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
69. Шикилев, Н.А. Защита персональных данных в Российской Федерации: проблемы и перспективы / Н.А. Шикилев // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2014. – № 12. – С.33-40.
70. Царенко, Ю.В. Практический комментарий к ТК РФ для работодателя / Ю.В. Царенко – М.: Юстицинформ, 2014. – 389 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Образец заявления о согласии на обработку персональных данных.

Начальнику _____
_____
от
_____
_____
_____
проживающего(ей)_____
_____
Тел.:_____
паспорт: серия _____ № _____
дата выдачи_____
кем
выдан_____
_____

ЗАЯВЛЕНИЕ - СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных.

В соответствии с п. 4 ст. 9 Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ, даю согласие на обработку моих персональных данных (Ф.И.О., дата и место рождения, адрес, паспортные данные, данные удостоверений, сведения по членам моей семьи, сведения о доходах, сведения иных организаций и служб), т.е. на совершение действий, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ.

Персональные данные предоставляются:

- для передачи их в банк с целью оформления выплаты пенсии, надбавок, пособий, компенсационных выплат, материальной помощи;
- для оформления и назначения пенсий, надбавок, пособий и их перерасчетов, а также компенсационных выплат, материальной помощи;
- для обмена информации с Пенсионным фондом РФ, медицинской службой, органами социальной защиты населения, военными комиссариатами, органами безопасности, ветеранскими организациями, иными учреждениями и организациями, с целью доплаты, выплаты пенсии, надбавок, пособий, компенсационных выплат, материальной помощи, для предоставления мер социальной поддержки, решения вопросов санаторно-курортного обслуживания, оказания помощи в решении социально-бытовых вопросов, на оказание материальной помощи, для рассмотрения предложений, заявлений и

жалоб, по вопросам пенсионного обеспечения, организацию приема пенсионеров;

- для предоставления отчетности по пенсионной работе;

Предоставляю право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных в соответствии с целями обработки.

Я ознакомлен с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также с моими правами и обязанностями в этой области.

Настоящее согласие вступает в силу со дня его подписания и действует в течение неопределенного срока. Согласие может быть отозвано мною в любое время на основании моего письменного заявления.

«____» _____ 2017 г. Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Расширенный перечень правонарушений предусмотренных КоАП РФ в части исполнения оператором персональных данных своих обязанностей

Статья КоАП РФ	Вид нарушения	Субъект правонарушения	Ответственность
ст. 5.39	Неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации	на должностных лиц	штраф в размере от 1 000 до 3 000 рублей
ст. 13.11	Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)	на граждан	предупреждение или наложение штрафа в размере от 300 до 500 рублей ;
		на должностных лиц	штраф в размере от 500 до 1000 рублей
		на юридических лиц	штраф в размере от 5000 до 10000 рублей
ч. 2 ст. 13.12	Использование несертифицированных информационных систем, баз и банков данных, а также несертифицированных средств защиты информации, если они подлежат обязательной сертификации (за исключением средств защиты информации, составляющей государственную тайну)	на граждан	штраф в размере от 500 до 1 000 рублей с конфискацией несертифицированных средств защиты информации или без таковой
		на должностных лиц	штраф в размере от 1 000 до 2 000 рублей
		на юридических лиц	штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей с конфискацией несертифицированных средств защиты информации или без таковой

Статья КоАП РФ	Вид нарушения	Субъект правонарушения	Ответственность
ч. 4 ст. 13.12	Использование несертифицированных средств, предназначенных для защиты информации, составляющей государственную тайну	на должностных лиц	штраф в размере от 3 000 до 4 000 рублей
		на юридических лиц	штраф в размере от 20 000 до 30 000 рублей с конфискацией несертифицированных средств, предназначенных для защиты информации, составляющей государственную тайну, или без таковой
ч. 1 ст. 13.13	Занятие видами деятельности в области защиты информации (за исключением информации, составляющей государственную тайну) без получения в установленном порядке специального разрешения (лицензии), если такое разрешение (такая лицензия) в соответствии с федеральным законом обязательно (обязательна)	на граждан	штраф в размере от 500 до 1 000 рублей с конфискацией средств защиты информации или без таковой
		на должностных лиц	штраф в размере от 2 000 до 3 000 рублей с конфискацией средств защиты информации или без таковой