

процессуальной формой, является протокол об административном правонарушении.

На основании вышеизложенного следует, что предусмотренный процессуальными нормами и обладающий рядом обязательных признаков документ, закрепляет фактические обстоятельства, на основе которых уполномоченные на то органы и должностные лица устанавливают наличие или отсутствие противоправного деяния, а также виновность лица, привлекаемого к административной ответственности.

Список источников и литературы:

Ветрова А. А. Доказывание и доказательства в административном процессе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. М., 2008. 22 с. // Dissercat: электронная библиотека диссертаций. URL: <https://www.dissercat.com/content/dokazyvanie-i-dokazatelstva-v-administrativnom-protseesse> (дата обращения: 26.01.2022).

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 01.07.2002 № 196-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1, ч. 1, ст. 1.

Куценко Т. М. Понятие, виды и значение документов как источников доказательств по делам об административных правонарушениях // Вопросы управления. 2014. № 4 (29). С. 208–215. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-vidy-i-znachenie-dokumentov-kak-istochnikov-dokazatelstv-po-delam-ob-administrativnyh-pravonarusheniyah> (дата обращения: 26.01.2022).

Судебная статистика РФ. URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/adm/t/31/s/80> (дата обращения: 26.01.2022).

А. Р. Вагизова¹

Российский государственный
профессионально-педагогический университет

УДК 005.95:005.922.1

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Аннотация. В статье анализируется правовое регулирование вопросов защиты персональных данных работника, рассмотрены основные документы, хранящие данные о защите и наказаниях за несоблюдение правил обработки и хранения персональных данных.

Ключевые слова: персональные данные, защита персональных данных, контроль, использование, обработка, конфиденциальность.

¹ Научный руководитель: М. В. Ожиганова, кандидат юридических наук, доцент РГППУ.

В современном обществе большое внимание уделяется защите конфиденциальной информации. К такой информации относятся персональные данные, которые включают в себя сведения личного характера, поэтому к защите персональных данных нужно отнестись серьезно. Оператором конфиденциальных данных являются как юридическое лицо, так и организация в целом, которые концентрируют особое внимание на процессе работы с персональными данными (далее – ПД), под которыми понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) [ФЗ № 152 от 27.07.2006].

Основными документами, которыми необходимо пользоваться при работе с персональными данными, являются Федеральный закон № 152 «О персональных данных» и Трудовой кодекс РФ, а именно глава 14, которая посвящена вопросам защиты персональных данных работника. Контроль за соблюдением целей обработки и требованиям законодательства по защите персональных данных выполняет федеральный орган государственной власти Роскомнадзор.

Чаще всего при проведении проверок Роскомнадзор выявляет ряд нарушений. Рассмотрим их.

У работодателя нет утвержденного перечня лиц, осуществляющих обработку персональных данных или имеющих к ним доступ, а также не выделены места для хранения материальных носителей персональных данных. В соответствии с рекомендациями Роскомнадзора в каждой организации обязано находиться положение, в котором должна быть позиция, что обработка персональных данных, осуществляемая без использования средств автоматизации, обязана осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места хранения персональных данных (материальных носителей) и установить перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ.

Письменное согласие работника на обработку его персональных данных отсутствует или не соответствует требованиям статьи 9 ФЗ № 152 «О персональных данных», где сказано, что обработка ПД осуществляется только с согласия в письменной форме субъекта ПД.

Нет документов, подтверждающих уничтожение ПД работников по достижении цели обработки. Статья 21 ФЗ № 152 гласит, что «оператор обязан прекратить обработку персональных данных или обеспечить ее прекращение и уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных» [ФЗ № 152 от 27.07.2006].

Помимо основных нарушений, встречаются нарушения, за которые также последуют штрафы:

- работодатели запрашивают информацию о состоянии здоровья работника в случае, когда эта информация не имеет отношения к трудовым обязанностям;
- на сайте организации размещают списки недобросовестных работников;

– при приеме на работу у работника требуют документы, не предусмотренные статьей 65 ТК РФ: рекомендательные письма, документы об образовании, не относящийся к будущей должности и т. д.;

– хранятся копии личных документов работника, что является избыточным для целей обработки.

Все эти нарушения могут повлечь за собой как административную ответственность, так и наказание в виде штрафов по ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ [ФЗ №195 от 30.12.2001].

Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом №152 предусмотрена не только административная ответственность за нарушение законодательства о персональных данных, но также нарушители могут быть привлечены к материальной, дисциплинарной и уголовной ответственности. Например, материальная ответственность может быть применена как к работнику, так и к организации. Работник может быть привлечен к ответственности в тех случаях, когда происходит нарушение правил работы с ПД и организации причинен прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ). Организация привлекается к ответственности, если в результате нарушений работодателем работнику причинен моральный вред (ст. 24 № 152-ФЗ).

Дисциплинарная ответственность может наступить в случае, когда работник, допущенный к работе с ПД, нарушил обязанность или правило, предусмотренные локальными актами при работе с ПД (ст. 192 ТК РФ).

К административной ответственности могут привлекаться как работники, так и работодатель в зависимости от вида нарушения. Административная ответственность наступает в случае невыполнения требований и обязанностей, установленных в законе № 152-ФЗ (ст. 13.11 КоАП РФ). С 27 марта 2021 г. вступили в силу новые штрафные санкции за нарушения в области персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 24 февраля 2021 г. № 19-ФЗ. Суммы штрафов увеличены в 2 раза и более. Кроме этого, по некоторым статьям введено увеличенное наказание за повторное нарушение. Также увеличился и срок давности привлечения к административной ответственности за нарушения в области персональных данных. Вместо трех месяцев теперь он составляет один год.

К уголовной ответственности привлекаются руководитель организации и работник, допущенный к работе с ПД. Уголовная ответственность наступает в случае собирания или распространения сведений о частной жизни работника, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия (ст. 137 УК РФ).

Суды регулярно обращают внимания на нарушения в процессе работы организаций с персональными данными. Например, Арбитражный суд Ростовской области в решении от 14.11.2013 № А53-12557/2013 отметил, что использование фотографий работников согласно статье 11 Закона «О персональных данных», является обработкой биометрических персональных данных. Такая обработка допускается только с письменного согласия субъекта ПД. А собирая и храня в кадровых документах копии страниц паспортов, работодатель превышает объем обрабатываемых ПД

работников, установленный Конституцией РФ и ТК РФ, а также иными федеральными законами. Такое же мнение высказал и Федеральный арбитражный суд Северо-Кавказского округа в решении от 11.03.2014 № Ф08-480/14.

Законом предусмотрены практически все необходимые нормы для защиты персональных данных. Те наказания, которые предусмотрены за нарушение законодательства по охране персональных данных работника, достаточно адекватны и соответствуют мере правонарушения.

Список источников и литературы:

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон № 195-ФЗ от 30.12.2001 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.02.2022).

О персональных данных: Федеральный закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.02.2022).

Решение Арбитражного суда Ростовской области от 14.11.2013 № А53-12557/2013 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/VHmJXen5c18> (дата обращения: 28.02.2022).

Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.02.2022).

Е. С. Власова¹

Курганский государственный университет

УДК 347.965.077.1

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ АДВОКАТСКОГО КАБИНЕТА

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию деятельности делопроизводителя в адвокатском кабинете. Рассмотрены основные функциональные обязанности делопроизводителя. Перечислены некоторые особенности документационного обеспечения адвокатского кабинета. Исследован порядок направления документов в органы судебной власти посредством автоматизированных информационных судебных систем.

Ключевые слова: адвокатский кабинет, учреждение, делопроизводство, дело, потоки документации, регистрация документов, документационное обеспечение, судебный орган, адвокатская тайна.

Эффективная работа адвокатского кабинета невозможна без участия специалиста, ответственного за ведение делопроизводства. Таким работником, как

¹ Научный руководитель: В. М. Щур, кандидат исторических наук, доцент КГУ.