

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:

Трибуна молодого ученого

Выпуск 14



Издательство Томского университета
2014

4. Создать при руководящих органах субъектов Российской Федерации координационные органы (межведомственные комиссии) по вопросам миграции и взаимодействию с диаспорами (общественными объединениями выходцев из других государств).

5. Усовершенствовать действующий порядок определения потребности в привлечении иностранной рабочей силы в Российской Федерации и формировании квот, базирующихся на рыночных закономерностях.

ОБРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

А.А. Чизганов, студент НЮИ (Ф) ТГУ

Научный руководитель – ст. преподаватель Т.В. Яцученко

Обработка персональных данных (далее – ПДн) работника имеет свои особенности. Эти особенности можно рассматривать в двух аспектах:

1. Структурно-содержательный аспект.

Здесь происходит дифференциация и раскрытие сущности элементов правоотношения, складывающегося в процессе обработки ПДн.

Особый субъектный состав. Присутствие «традиционной» для трудовых отношений пары: работник в качестве носителя (субъекта¹) ПДн и работодатель, выступающий оператором², т.е. лицом, производящим обработку.

Характерный объект. Здесь объект – это те данные, которые необходимы и достаточны для протекания трудовых отношений между их участниками. Эти данные принадлежат работнику.

Специфика в содержании. Юридическое закрепление прав работника и корреспондирующих им обязанностей работодателя происходит на нескольких уровнях. Главные положения даны Конституцией Российской Федерации. Но специализированным источником является Федеральный закон «О персональных данных», где имеются основные правовые конструкции, права субъекта ПДн и закрепление обязанностей оператора. Всё это происходит на общем уровне. Конкретизация норм и дополнительное закрепление механизмов регулирования обработки ПДн работника происходит в Трудовом кодексе Российской Федерации (применительно к трудовым отношениям), нормативно-правовых актах органов государственной власти, а также в локальных актах, принимаемых работодателем.

2. Технологический аспект.

Эта сторона представляет собой совокупность организационно-технических мероприятий, направленных на осуществление обработки ПДн работника. Здесь следует упомянуть о наличии локального акта со стороны работодателя, закрепляющего политику организации в отношении ПДн, а также действия, относящиеся к их последовательной обработке.

На пути анализа регулирования обработки ПДн работника были выявлены следующие проблемы:

¹ Пункт 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 23.07.2013).

² Пункт 2 ст. 3 указанного закона.

1. Отсутствие логической стройности законодательства.

Федеральное законодательство, регулирующие вопросы, связанные с ПДн личности, нуждается в более чёткой сегментации и коррекции отдельных положений, особенно это касается обработки данных в трудовых отношениях.

2. Неэффективность применяемых санкций.

Необходимо повысить штрафные санкции и ввести ряд норм, обязывающих операторов сообщать о каждом зафиксированном инциденте в органы контроля и надзора, дабы предотвратить дальнейшие последствия неправомерного использования ПДн.

3. Недостаточность контроля в корпоративной среде.

В корпоративных условиях существует сильная нужда в современных системах защиты информации, а также в квалифицированных кадрах, т.е. лицах, ответственных за организацию процессов обработки ПДн.

4. Низкий уровень внимания со стороны общественности.

Население плохо информировано о том, какие последствия могут породить инциденты, связанные с утечкой ПДн. В этой связи требуется сделать публикации в СМИ более конкретизированными, т.е. содержащими цифры (размеры ущерба и т.д.) и последствия этих утечек для самих субъектов ПДн.

Таким образом, обработка персональных данных работника нуждается в более пристальном внимании законодателя и самих субъектов ПДн, а также в дальнейшей корректировке положений с учётом вышеперечисленных особенностей и рекомендаций.

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОМЕНТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Е.С. Малянова, студентка ЮИТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Д.В. Агапиев

Особенность взаимоотношений сторон трудового отношения заключается в том, что ищущее работу лицо по сравнению с работодателем находится в экономически зависимом и юридически уязвимом положении. В полной мере это относится к отношениям по трудоустройству и современному уровню их правовой регламентации. Поэтому достаточно актуальными являются проблемы порядка заключения трудового договора, определения момента возникновения трудовых правоотношений, а также юридических гарантий заключения договора.

Данную проблему сложно исследовать без использования таких цивилистических категорий, как оферта и акцепт, которые не нашли отражения в современном трудовом законодательстве РФ.

Часть 2 ст. 432 Гражданского кодекса РФ закрепляет положение о том, что договор заключается посредством направления оферты (предложения заключить договор) одной из сторон и ее акцепта (принятие предложения) другой стороной.

Несмотря на отсутствие в трудовом законодательстве данного понятия, есть основания полагать, что фактически категория оферты может быть применена и в этой отрасли. В соответствии с действующим трудовым законодательством можно говорить о существовании лишь единственного примера такого предложения: приглашение, ад-