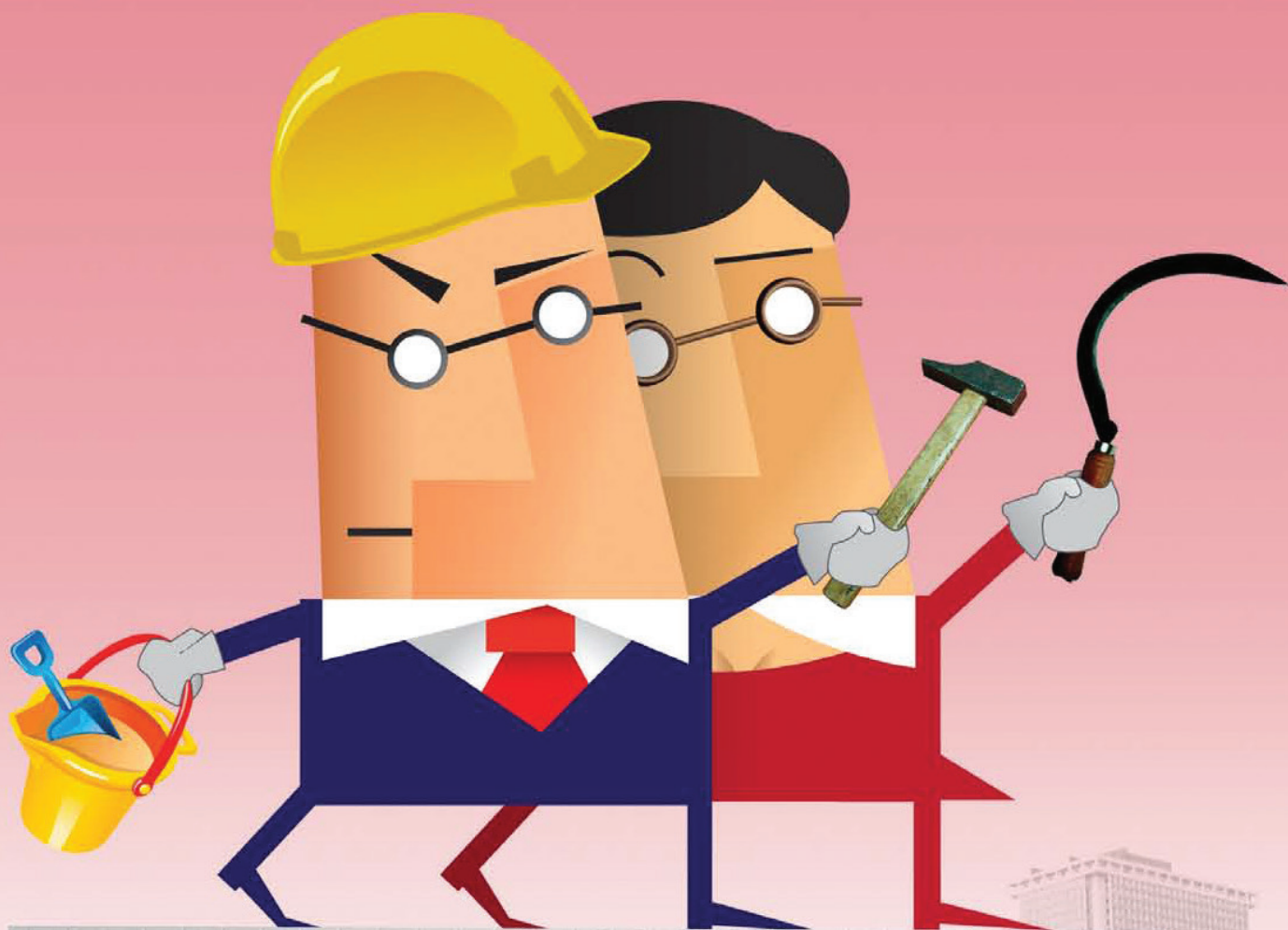


ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ЯНВАРЬ – АПРЕЛЬ 2014 ГОДА



СОДЕРЖАНИЕ:

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	4
ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ	4
Вступил в силу Закон о специальной оценке условий труда	4
Топ-менеджерам госкомпаний ограничили величину «золотых парашютов»	5
Серьезные ограничения по использованию механизмов предоставления персонала ожидаются с 2016 года	5
За работниками коммерческих организаций на Крайнем Севере закрепили право на компенсацию проезда к месту отпуска и обратно	6
Профсоюзы, работодатели и правительство заключили соглашение на очередную трехлетку	6
Для бизнеса выпустили антикоррупционную методичку	7
Присоединение к Федеральным отраслевым соглашениям на 2014-2016 гг. в отраслях дорожного хозяйства, автомобильного, железнодорожного и городского наземного пассажирского транспорта	7
Присоединение к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014 - 2016 годы	8
МРОТ пошел на дальнейшее повышение	8
Установлена единая форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального и высшего образования	9
НОВОСТИ И СОБЫТИЯ	9
Роструд становится доступнее	9
МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	10
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	10
ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ	10
Утверждены правила для иностранных квот и определен размер квоты для иностранных работников на 2014 год	10
Утверждены новые правила получения квот для иностранных граждан	10
Установлены особенности в части миграции в связи со вступлением в ВТО	11
Изменены правила медицинского освидетельствования иностранных граждан	11
Определен порядок подачи сведений в миграционный орган	12

ПРОЕКТЫ	12
Для безвизовых иностранцев квоты предлагается заменить патентами	12
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ	13
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	13
ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ	13
Роскомнадзор утвердил требования и методы по обезличиванию персональных данных	13
ПРОЕКТЫ	13
В Федеральный закон «О персональных данных» предлагается внести ряд изменений	13
НОВОСТИ И СОБЫТИЯ	14
Роскомнадзор предложил усилить ответственность за нарушение защиты персональных данных	14
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	15

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ВСТУПИЛ В СИЛУ ЗАКОН О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

С 1 января 2014 года (за исключением отдельных положений) вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон о спецоценке). Одновременно вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (далее – Закон о внесении изменений), которым были внесены поправки в ряд законодательных актов, включая Трудовой кодекс РФ и Кодекс об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ). Изменения в КоАП РФ вступают в силу с 1 января 2015 года.

В соответствии с указанными изменениями вместо аттестации по условиям труда вводится специальная оценка условий труда (далее – спецоценка). Для работодателей это означает необходимость пересмотреть подходы, применяемые при аттестации рабочих мест по условиям труда. В этой связи работодатели смогут пересмотреть объем компенсаций, планируемых к предоставлению работникам, трудящимся во вредных условиях.

Также, в связи с изменением порядка определения квоты для трудоустройства инвалидов, у работодателей будет возможность пересмотреть количество рабочих мест, создаваемых или выделяемых в счет квоты.

В соответствии с Законом о внесении изменений, установлено 6 дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на финансирование страховой части

трудовой пенсии (от 0% до 8%) в зависимости от класса условий труда, вместо прежних двух тарифов.

Также изменениями предусмотрена возможность декларации безопасности условий труда: если эксперт аттестующей организации придет к выводу об отсутствии на рабочем месте вредных или опасных производственных факторов, измерения и исследования могут не производиться, а безопасность условий труда на рабочем месте подтверждается декларацией работодателя. В отношении некоторых рабочих мест декларирование безопасности условий труда не допускается (например, если по итогам предыдущей аттестации условия труда на рабочем месте были отнесены к вредным). В настоящее время приказ Минтруда России от 07 февраля 2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» находится на регистрации в Министерстве юстиции РФ.

Минтруд России своим приказом от 24.01.2014 № 33н утвердил Методику проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, кото-

рая была зарегистрирована Минюстом 21 марта 2014 года и вступила в силу 8 апреля 2014 года.

Обращаем внимание на то, что согласно разъяснениям Минтруда России от 07 марта 2014 года, работодатели не обязаны незамедлительно проводить спецоценку или аттестацию рабочих мест. Как разъяснил Мин-

труд, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда будут действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 года. Поэтому они могут быть использованы работодателями в целях, установленных Законом о спецоценке, за исключением освобождения от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительному тарифу.

ТОП-МЕНЕДЖЕРАМ ГОСКОМПАНИЙ ОГРАНИЧИЛИ ВЕЛИЧИНУ «ЗОЛОТЫХ ПАРАШЮТОВ»

2 апреля 2014 года был принят Федеральный закон от 02.04.2014 N 56-ФЗ, который внес изменения в Трудовой кодекс РФ, ограничивающие трехкратным среднемесячным заработком размер компенсаций при увольнении руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов госкорпораций, госкомпаний, государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий, государственных внебюджетных фондов и хозяйственных обществ, более 50% акций в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной соб-

ственности. При расторжении трудового договора по соглашению сторон компенсация не выплачивается, также компенсацию за увольнение не получают те, кто будет уволен в результате дисциплинарного проступка или других виновных действий.

Закон предусматривает, что условия трудовых договоров с указанными категориями работников, противоречащие этим изменениям, прекращают свое действие после вступления закона в силу.

Закон вступил в силу с 13 апреля 2014 года.

СЕРЬЕЗНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ МЕХАНИЗМОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОЖИДАЮТСЯ С 2016 ГОДА

5 мая 2014 года был принят Федеральный закон № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (более известный как закон о запрете заемного труда). Закон накладывает серьезные ограничения на возможность предоставления временного персонала, разрешая заемный труд только

в строго ограниченных законом случаях. Предоставление временного персонала будет разрешено только частным агентствам занятости, а также между аффилированными юридическими лицами и сторонами акционерных соглашений. Частные агентства занятости должны получать аккредитацию на возможность осу-

ществления данного вида деятельности и смогут оказывать данную услугу в исключительно редких случаях. Предоставление персонала в рамках корпораций («секондмент») будет возможно при условии приня-

тия дополнительного федерального закона. Вступление закона в силу отложено на 2016 год с тем, чтобы бизнес имел возможность адаптироваться к новым требованиям.

ЗА РАБОТНИКАМИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ ЗАКРЕПИЛИ ПРАВО НА КОМПЕНСАЦИЮ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ОТПУСКА И ОБРАТНО

Соответствующие изменения внесены в Трудовой кодекс РФ и в Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Федеральным законом от 02.04.2014 № 50-ФЗ. Эти изменения закрепляют правовую позицию Конституционного Суда РФ (постановление от 09 февраля 2012 года № 2-П), согласно которой

работникам организаций всех видов собственности гарантируются равные права и гарантии, в том числе и право на оплату проезда по территории России до места отпуска и обратно один раз в два года для работников Крайнего Севера. Ранее такая льгота была прямо закреплена только за работниками организаций, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

ПРОФСОЮЗЫ, РАБОТОДАТЕЛИ И ПРАВИТЕЛЬСТВО ЗАКЛЮЧИЛИ СОГЛАШЕНИЕ НА ОЧЕРЕДНУЮ ТРЕХЛЕТКУ

25 декабря 2013 года было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы. Данное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-

трудовых и связанных с ними экономических отношений на ближайшие три года и мероприятия по их реализации. Существенных дополнительных обязательств для работодателей (по сравнению с законодательством и ранее действовавшим соглашением) данное соглашение не устанавливает.

ДЛЯ БИЗНЕСА ВЫПУСТИЛИ АНТИКОРРУПЦИОННУЮ МЕТОДИЧКУ

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» обязал российские компании с 01.01.2013 разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. В помощь бизнесу в целях формирования единого подхода к работе по профилактике и противодействию коррупции 08 ноября 2013 года Минтруд России утвердил «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

В методичке Минтруд подробно комментирует положения российского законодательства в сфере предупреждения и противодей-

ствия коррупции, а также обращает внимание, что к организациям и их работникам могут применяться нормы и санкции, установленные не только российским, но и зарубежным антикоррупционным законодательством. Поэтому российским организациям рекомендуется изучить антикоррупционное законодательство тех стран, на территории которых они осуществляют свою деятельность. В числе прочего, перечисляются ключевые принципы, которым организациям рекомендовано следовать при создании системы мер противодействия коррупции, а также общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ НА 2014-2016 ГГ. В ОТРАСЛЯХ ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА, АВТОМОБИЛЬНОГО, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО И ГОРОДСКОГО НАЗЕМНОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

На федеральном уровне приняты отраслевые соглашения, которые устанавливают дополнительные обязательства и автоматически распространяются на компании отраслей дорожного хозяйства, автомобильного, железнодорожного и городского наземного пассажирского транспорта.

Для отказа от присоединения к соглашениям работодателям необходимо было до 13 мая

2014 года представить в Минтруда мотивированный отказ от присоединения. Если указанный мотивированный отказ не был направлен, либо был направлен с опозданием, работники компаний нефтегазовой отрасли вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашением.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА ОБЪЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2014 - 2016 ГОДЫ

14 апреля 2014 года в Российской газете было опубликовано Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ о присоединении к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014 - 2016 годы. Данное отраслевое соглашение устанавливает дополнительные обязательства и автоматически распространяется на компании нефтяной, газовой отраслей промышленности

и строительства объектов нефтегазового комплекса. Для отказа от присоединения к соглашениям работодателям необходимо было до 13 мая 2014 года представить в Минтруда мотивированный отказ от присоединения. Если указанный мотивированный отказ не был направлен, либо был направлен с опозданием, работники компаний нефтегазовой отрасли вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашением.

МРОТ ПОШЕЛ НА ДАЛЬНЕЙШЕЕ ПОВЫШЕНИЕ

С 1 января 2014 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) вырос с 5205 до 5554 рубля в месяц. Соответствующие изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» внесены Федеральным законом от 02.12.2013 № 336-ФЗ.

Региональными отраслевыми трехсторонними соглашениями может устанавливаться более высокий размер минимальной заработной платы в регионе. Если компания не откажется в течение 30 календарных дней от присоединения к соглашению в порядке ст. 133.1 Трудового

кодекса РФ, то установленный региональный МРОТ будет для нее обязательным.

К примеру, в Москве размер минимальной заработной платы сейчас составляет 12600 рублей (с 1 июля 2014 года - 12850 рублей), на территории Московской области – 11000 рублей. В Санкт-Петербурге минимальная заработная плата с 1 января 2014 года составляет 8868 рублей, в Ленинградской области с 1 апреля 2014 года – 7300 рублей.

УСТАНОВЛЕНА ЕДИНАЯ ФОРМА СПРАВКИ-ВЫЗОВА, ДАЮЩЕЙ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 года № 1368 «Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования» утвердил новую форму указанной справки-вызова. Такая

справка вправе оформляться учебными заведениями в отношении впервые обучающихся работников для получения гарантий и компенсаций, предусмотренных статьями 173, 173.1, 174 и 176 Трудового кодекса РФ (утверждена приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 г. № 1368).

НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

РОСТРУД СТАНОВИТСЯ ДОСТУПНЕЕ

С конца 2013 года Роструд запустил свой новый Интернет-портал по адресу: [Онлайнинспекция.рф](http://онлайнинспекция.рф).

Данный ресурс позволяет напрямую задать сотрудникам Роструда вопросы по спорным ситуациям, узнать свежие новости в области труда и занятости, а также найти пошаговые

схемы разрешения проблемных ситуаций в области трудовых отношений и информацию о результатах проверок и мероприятий, проведенных региональными инспекциями труда в связи с обращениями граждан.

МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

УТВЕРЖДЕНЫ ПРАВИЛА ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ КВОТ И ОПРЕДЕЛЕН РАЗМЕР КВОТЫ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ НА 2014 ГОД

С 1 января 2014 года вступили в силу новые Правила подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, утверждению квоты на выдачу им приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу таким гражданам разрешений на работу (утвержденные постановлением Правительства РФ от 12.09.2013 № 800).

Соответствующие предложения на очередной год Минтруд России представляет в Правительство РФ не позднее 15 ноября. При этом устанавливается резерв квот в размере не более 30%. В двухнедельный срок с даты вступления в силу акта Правительства РФ Минтруд утверждает распреде-

ление квот по субъектам РФ на очередной год. В течение года, на который утверждены квоты, но не позднее 1 декабря, министерство может вносить изменения в распределение квот по субъектам РФ и перечень профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников.

На 2014 год потребность в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников определена в количестве 1631586 человек (постановление Правительства РФ от 31.10.2013 № 977). На 2014 год квоты на выдачу иностранным гражданам: 357894 приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности; 1631586 разрешений на работу.

УТВЕРЖДЕНЫ НОВЫЕ ПРАВИЛА ПОЛУЧЕНИЯ КВОТ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

22 марта 2014 года вступил в силу приказ Минтруда России №27н от 23 января 2014 года «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.03.2014 № 31536).

В соответствии с новыми правилами, определение потребности работодателей в привлечении иностранных работников передается из ведения Минтруда России в ведение уполномоченных органов субъектов РФ.

При принятии решения об удовлетворении заявок работодателей, соответствующая

комиссия субъекта РФ будет, в частности, учитывать отсутствие у работодателя иностранных нарушений трудового, миграционного, налогового законодательства, законодательства в области социального и медицинского страхования, социальной защиты инвалидов, законодательства о занятости населения.

Учитывая вышеизложенное, можно с высокой долей вероятности предположить, что новые правила серьезно осложнят привлечение иностранных работников в рамках действующей системы квотирования.

Порядок привлечения иностранных работников вне квот не изменился.

УСТАНОВЛЕНЫ ОСОБЕННОСТИ В ЧАСТИ МИГРАЦИИ В СВЯЗИ СО ВСТУПЛЕНИЕМ В ВТО

10 января 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 28.12.2013 № 390-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Протокола о присоединении Российской Федерации к Марракешскому соглашению об учреждении Всемирной торговой организации от 15 апреля 1994 г.».

В частности, внесены изменения в Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в

Российской Федерации», которые устанавливают особенности осуществления трудовой деятельности на территории РФ отдельными категориями сотрудников зарегистрированных на территории государств – членов Всемирной торговой организации иностранных коммерческих организаций. Также вносятся изменения в Федеральный закон от 15 августа 1996 года № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», регулирующие порядок въезда в РФ и выезда из РФ указанной категории иностранных граждан.

ИЗМЕНЕНЫ ПРАВИЛА МЕДИЦИНСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

С 1 января 2014 года (за некоторыми исключениями) вступили в силу изменения в правила медицинского освидетельствования иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ. Эти изменения были внесены Федеральным законом от 28.12.2013 № 386-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

С 1 января 2016 года вступят в силу изменения, согласно которым «безвизовые» иностранные граждане, прибывшие в РФ и изъявившие желание осуществлять трудовую деятельность у физических лиц, для осуществления трудовой деятельности будут обязаны предоставлять документы об отсутствии заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, а также сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека.

Непредставление указанных документов (сертификатов), которые нужно предоставлять одновременно с заявлениями о выдаче разре-

шений на работу (патентов), является основанием для отказа в выдаче (продлении) разрешения или патента.

ОПРЕДЕЛЕН ПОРЯДОК ПОДАЧИ СВЕДЕНИЙ В МИГРАЦИОННЫЙ ОРГАН

С 1 января 2014 года вступил в силу приказ ФМС России от 05.09.2013 № 372, вводящий порядок предоставления работодателями и заказчиками работ (услуг) уведомлений в миграционный орган о выплате заработной платы высококвалифицированным специалистам – иностранным лицам, а также о случаях расторжения с ними трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) и случаях предоставления им отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года.

Уведомления об исполнении обязательств по выплате заработной платы подаются ежеквар-

тально не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом. Уведомлять о расторжении указанных выше договоров или о предоставлении отпуска следует в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты соответственно расторжения договора или предоставления отпуска. Данные представляются в ФМС России или ее уполномоченный территориальный орган, выдавший разрешение на работу высококвалифицированному специалисту.

За нарушение срока предусмотрен штраф до 800 000 рублей либо приостановление деятельности от 14 до 90 дней.

ПРОЕКТЫ

ДЛЯ БЕЗВИЗОВЫХ ИНОСТРАНЦЕВ КВОТЫ ПРЕДЛАГАЕТСЯ ЗАМЕНИТЬ ПАТЕНТАМИ

В конце марта 2014 года ФМС России разработала поправки в Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», предусматривающую замену системы квотирования рабочих мест для мигрантов системой выдачи патентов. Поправки были поддержаны Правительственной комиссией по миграционной политике. Согласно поправкам, новые правила будут распространяться на иностранцев,

въезжающих в Россию в безвизовом порядке, патент будет действовать от одного до трех месяцев с возможностью его продления.

Если поправки будут приняты, у работодателей появится возможность дешево привлекать массовую рабочую силу из стран ближнего зарубежья.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

РОСКОМНАДЗОР УТВЕРДИЛ ТРЕБОВАНИЯ И МЕТОДЫ ПО ОБЕЗЛИЧИВАНИЮ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» предусматривает такой метод защиты и обработки персональных данных, как обезличивание. Обезличивание должно обеспечивать не только защиту от несанкционированного использования, но и возможность их обработки. Для этого обезличенные данные должны обладать свойствами, сохраняющими основные характеристики таких данных.

Приказ Роскомнадзора от 05.09.2013 № 996 утвердил требования и методы по обезличиванию персональных данных, среди которых метод введения идентификаторов, метод изменения состава или семантики, метод декомпозиции, метод перемешивания. Эти методы подробно описаны Роскомнадзором как наиболее перспективные и удобные для практического применения.

ПРОЕКТЫ

В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ» ПРЕДЛАГАЕТСЯ ВНЕСТИ РЯД ИЗМЕНЕНИЙ

На рассмотрение Госдумы поступили подготовленные группой депутатов и сенаторов поправки в Федеральный закон «О персональных данных» и статью 28.3 КоАП РФ (№ 416052-6). Проект разработан с целью совершенствования правового регулирования отношений в области обработки и защиты персональных данных путем устранения правовых коллизий, пробелов и внедрения новых подходов, которые отвечают мировым практикам и требованиям времени.

В частности, законопроект предусматривает случаи исключения из условия о конфиден-

циальности обработки персональных данных, а также вводит понятие обработчика персональных данных (это лицо, осуществляющее обработку персональных данных по поручению оператора). Вносятся ряд правок, направленных на совершенствование правового регулирования трансграничной передачи персональных данных, включения в круг операторов персональных данных субъектов, которые предоставляют государственные и муниципальные услуги.

НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

РОСКОМНАДЗОР ПРЕДЛОЖИЛ УСИЛИТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Минкомсвязи России завершил публичное обсуждение поправок в законодательство, которые увеличивают максимальный штраф за утечку персональных данных с 10 тыс. до 300 тыс. руб. Такое серьезное увеличение штрафа объясняется тем, что в насто-

ящее время компаниям выгоднее заплатить штраф, чем устранять выявленные нарушения в области защиты персональных данных.

Источник: Роскомнадзор (<http://pd.rkn.gov.ru/press-service/subject1/news3734/>)

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



БОРОЗДНА ЮЛИЯ

Руководитель практики трудового и миграционного права
(Председатель Подкомитета Ассоциации европейского бизнеса по трудовому праву)

E-mail: j.borozdna@pgplaw.ru

Более 14 лет Юлия осуществляет правовую поддержку клиентов (главным образом, международных и ведущих российских компаний) по всему спектру юридических вопросов, которые могут повлиять на деятельность компаний с точки зрения трудового и миграционного права. Юлия предлагает решения по защите деловых интересов клиентов и снижению их рисков. Юлия обладает значительным опытом в области досудебного урегулирования трудовых споров и ведения дел в суде.

Юлия Бороздна отмечена как юрист, «внимательный к потребностям клиента», она «профессионально решает сложные задачи и оказывает оперативную помощь в срочных вопросах» – комментирует The Legal 500: EMEA. По мнению Chambers Europe, «Глава практики Юлия Бороздна считается «серьезным игроком с потрясающими навыками». Клиенты отмечают Юлию Бороздна как руководителя, оказывающего «четкую поддержку, внушающую доверие» (Chambers Europe), а команду, возглавляемую Юлией «огромным опытом в предоставлении правовой поддержки по целому спектру вопросов, связанных с трудовым и миграционным правом» (The Legal 500: EMEA).

Юлия входит в состав экспертного совета журнала «Трудовые споры», а также на протяжении ряда лет в число ведущих экспертов России в сфере трудового права по данным ведущих независимых международных рейтингов юридических фирм, в том числе The Best Lawyers 2012-2014, PLC Which Lawyer 2012-2013, Chambers Europe 2010-2014, European Legal Experts Guide 2010, Who's Who Legal: CIS, The European Legal 500 Guide. The Legal 500 характеризует Юлию как «очень тактичного и клиентоориентированного» эксперта. ... «Участники опроса с восхищением отзываються о руководителе практики Юлии Бороздна, отмечая ее превосходные навыки межличностного общения и понимание потребностей клиента» (Chambers Europe). Также Юлия входит в число ведущих консультантов в области трудовых отношений по версии специального выпуска газеты «Ведомости», посвященного юридическому бизнесу (2011-2013).

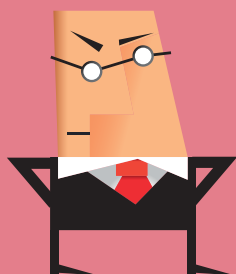
В 2014 году Юлия назначена Председателем Подкомитета Ассоциации европейского бизнеса по трудовому праву.

Юлия Бороздна является автором и соавтором многочисленных статей и публикаций по вопросам трудового права, миграционного законодательства, персональных данных, защиты коммерческой тайны и др. в таких газетах и журналах, как The Moscow Times, «Ведомости», Corporate UK, «Новое законодательство и юридическая практика», «Генеральный директор», «Корпоративный юрист», «Трудовые споры», «Кадровое дело», «Кадровик.ру», «Налоговед», Getting the Deal Through, а также многих других.

Регулярно выступает на конференциях самого высокого уровня, в том числе организованных изданием The Moscow Times, Ассоциацией Европейского Бизнеса, Американской торговой палатой в России, Российско-Британской торговой палатой в России и др.

До прихода в «Пепеляев Групп» Юлия Бороздна работала в практике трудового права в одной из ведущих международных юридических фирм более 10 лет.

Юлия Бороздна окончила МГИМО (факультет международного права) в 1999 г.



Москва

Россия, 123610, Москва, ЦМТ-II
Краснопресненская наб., 12
подъезд 7, этаж 15
E: info@pgplaw.ru

T: +7 (495) 967 00 07
Ф: +7 (495) 967 00 08

www.pgplaw.ru

Санкт-Петербург

Россия, 191015, Санкт-Петербург,
бизнес-центр «Золотая Шпалерная»,
ул. Шпалерная, 54
E: info@pgplaw.ru

T: +7 (812) 640 60 10
Ф: +7 (812) 640 60 20

Красноярск

Россия, 660077, Красноярск,
бизнес-центр «Весна»,
ул. Весны, 3 «А», этаж 16
E: krs@pgplaw.ru

T: +7 (391) 277 73 00
Ф: +7 (391) 255 07 07