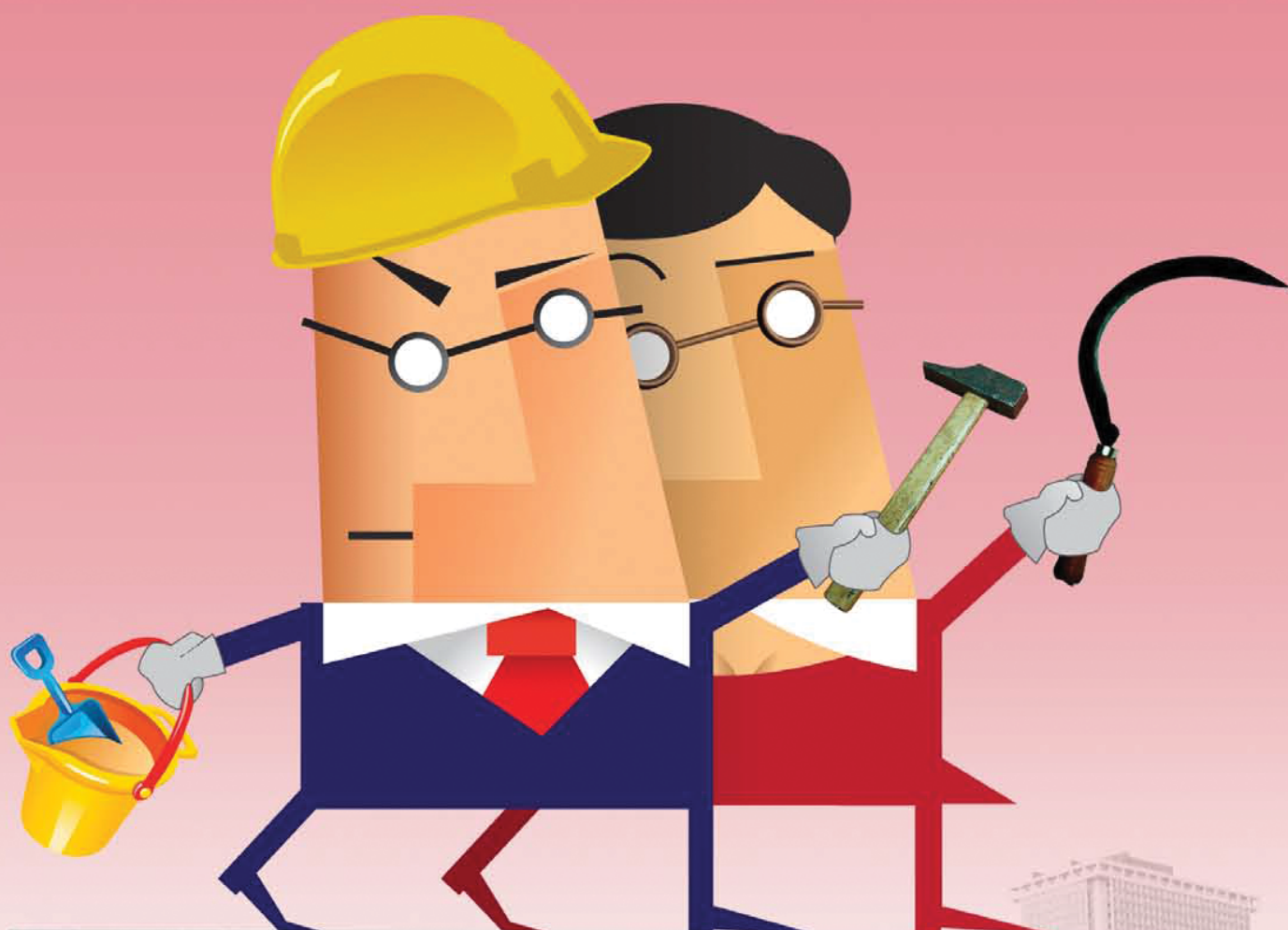


# ОБЗОР ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ОКТАБРЬ – ДЕКАБРЬ 2014 ГОДА





# СОДЕРЖАНИЕ:

## 1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

### 1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Командировочные удостоверения и служебные задания отменены	4
Трудовой кодекс РФ дополнен новой главой, регулирующей труд иностранных работников	4
Внесены уточнения в регулирование прав работодателей на объединение	5
Уточняется право работника на выбор банка для перечисления заработной платы	5
Определены правила проведения государственной экспертизы условий труда	6
Минтруд России разъяснил особенности приема на работу бывших чиновников	6
Определены правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения	7
Установлены государственные нормативные требования охраны труда при выполнении погрузочно-разгрузочных работ	7
Определены особенности применения трудового законодательства в Республике Крым	8
Федеральный МРОТ увеличен до 5 965 руб. в месяц	8

### 1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

Разработан проект государственных нормативных требований охраны труда при строительстве зданий и сооружений	9
Разработан проект рекомендаций по использованию профессиональных стандартов в практической деятельности	9

### 1.3. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

## 2. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

### 2.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Для территорий Республики Крым и г. Севастополя минимальная заработная плата для высококвалифицированных специалистов установлена в 1 000 000 рублей	11
Вступает в силу Договор о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС)	11
Юридические лица смогут привлекать к трудовой деятельности безвизовых иностранных граждан на основании патента	12
Изменения в регулировании медицинского обеспечения иностранных работников	12

Расширен перечень профессий иностранных граждан, на которых квоты на трудовую деятельность в России не распространяются	13
Уточнен порядок привлечения высококвалифицированных специалистов	13

### 3. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

#### 3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Вступление в действие изменений в Закон о персональных данных перенесено на 01.09.2015 г.	14
---	----

ФСБ России определены меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах с использованием средств криптографической защиты информации	14
--	----

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	15
-----------------------	----

# 1. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

## 1.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

### ВАЖНО!

#### КОМАНДИРОВОЧНЫЕ УДОСТОВЕРЕНИЯ И СЛУЖЕБНЫЕ ЗАДАНИЯ ОТМЕНЕНЫ

Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 г. № 1595 внесены изменения в Положение об особенностях направления работников в служебные командировки (утверждено постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749).

Согласно этим изменениям, командировочное удостоверение и служебное задание при направлении работника в командировку оформлять не требуется.

Изменения вступают в силу 08.01.2015 г.

### ВАЖНО!

#### ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ДОПОЛНЕН НОВОЙ ГЛАВОЙ, РЕГУЛИРУЮЩЕЙ ТРУД ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Федеральный закон от 01.12.2014 г. № 409-ФЗ внес в Трудовой кодекс РФ новую главу 50.1, в которой определяются особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками, порядок их временного перевода на другую работу, основания отстранения от работы.

Из наиболее существенных изменений:

В трудовые договоры с иностранными гражданами или лицами без гражданства, временно пребывающими на территории РФ, временно проживающими на территории РФ, постоянно проживающими на территории РФ, в обязательном порядке должны быть внесены сведения о разрешении на

работу или патенте, разрешении на временное проживание либо сведения о виде на жительство соответственно.

Предусмотрена возможность временного перевода (до 1 месяца) иностранного работника на другую должность без учета профессии и вида деятельности, указанной в разрешении на работу или патенте. Однако работодатель вправе воспользоваться такой возможностью не более одного раза в год.

Установлены дополнительные основания, при наличии которых работодатель обязан отстранить иностранного работника от работы, в том числе в случае истечения

срока действия разрешительных документов. Если по истечении месяца указанные документы не будут переоформлены, трудовой договор подлежит расторжению.

Установлены дополнительные основания расторжения трудового договора с иностранными работниками, в том числе аннулирование разрешительных документов.

Федеральный закон вступает в силу 13.12.2014 г.

## ВНЕСЕНЫ УТОЧНЕНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ОБЪЕДИНЕНИЕ

Федеральным законом от 24.11.2014 г. № 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» установлено, что на одном уровне (федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном) может заключаться только одно трехстороннее соглашение (соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное).

Установлено, что работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные соглашением даже в том случае, если работодатель прекратил свое членство в соответ-

ствующем объединении работодателей. Кроме того, действие соглашения может быть приостановлено в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера в отношении данного работодателя трехсторонней комиссией.

Виды помощи, которую работодатель может получить от объединения работодателей, теперь устанавливаются уставами объединений работодателей, тогда как раньше это была помощь по вопросам, прямо указанным в Трудовом кодексе РФ.

Изменения вступают в силу с 06.12.2014 г.

## УТОЧНЯЕТСЯ ПРАВО РАБОТНИКА НА ВЫБОР БАНКА ДЛЯ ПЕРЕЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

С 05.11.2014 г. вступили в силу изменения в статью 136 Трудового кодекса РФ, внесенные Федеральным законом от 04.11.2014 г. № 333-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части исключения положений, устанавливающих преимущества для отдельных хозяйствующих субъектов».

Обращаем внимание, что и до вступления в силу изменений в статью 136 Трудового кодекса РФ, работник имел право указать банковский счет для перечисления работодателем заработной платы по своему выбору, так как ограничений для смены банка работником не было установлено законодательством.

Новая редакция статьи 136 Трудового кодекса РФ конкретизирует ранее действовавшую норму, обязывая работника: во-первых, оформлять заявление для выбора кредитной организации и, во-вторых, уста-

навливая минимальный срок для уведомления работодателя о намерении заменить кредитную организацию для перечисления заработной платы, тем самым улучшая позицию работодателей.

## ОПРЕДЕЛЕНЫ ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Приказом Минтруда России от 12.08.2014 г. № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда» определены правила проведения государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Рострудом и уполномоченными региональными органами исполнительной власти.

Определены цели проведения государственной экспертизы условий труда, уста-

новлены основания для проведения экспертизы.

Приказом определяется порядок проведения государственной экспертизы условий труда в отношении указанного заявителем объекта, а также процедура оформления результатов государственной экспертизы условий труда.

Правила применяются с 25.11.2014 г.

## ВАЖНО!

### МИНТРУД РОССИИ РАЗЪЯСНИЛ ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ БЫВШИХ ЧИНОВНИКОВ

15.10.2014 г. Минтруд России опубликовал Памятку «О приеме на работу бывшего государственного или муниципального служащего».

Согласно ст. 64.1 Трудового кодекса РФ, при приеме на работу бывших государственных и муниципальных служащих работодатели обязаны в течение 10 дней сообщать о заключении с ними трудового договора представителю работодателя по последнему месту службы бывшего служащего.

В связи с этим, при приеме на работу бывшего служащего рекомендуется:

- выяснить у него, включена ли замещаемая им ранее должность в перечень, установленный нормативно-правовыми актами РФ;
- определить, прошел ли двухлетний период после освобождения от замещаемой должности или увольнения со службы.

В памятке разъясняется форма сообщения и порядок его направления работодателю по последнему месту службы бывшего служащего.

## ОПРЕДЕЛЕНА ПРАВИЛА ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА СЛУЖЕБНЫЕ ИЗОБРЕТЕНИЯ

С 01.10.2014 г. вступило в силу постановление Правительства РФ от 04.06.2014 г. № 512 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы».

В соответствии с данными Правилами, за создание служебных объектов интеллектуальной собственности работникам-авторам полагается вознаграждение. Его размер, условия и порядок выплаты могут быть заранее определены в трудовом договоре. Если же в договоре таких условий не предусмотрено, то работодатель должен следовать законодательно установленным правилам выплаты вознаграждений.

Данным постановлением устанавливается размер таких выплат. В частности, определен размер вознаграждения за создание служебного изобретения, за создание служебной полезной модели или служебного промышленного образца. Размеры вознаграждения и сроки его выплаты установлены и за использование служебного объекта.

Организация должна выплатить вознаграждение работнику не позднее двух месяцев со дня получения патента. Если же работодатель не получил патент по зависящим от него причинам, то вознаграждение все равно придется выплатить не позднее 18 месяцев со дня подачи заявки на патент.

## УСТАНОВЛЕНА ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ РАБОТ

Приказом Минтруда России от 17.09.2014 г. № 642н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов» (зарегистрирован в Минюсте России 05.11.2014 г.) определены требования охраны труда при выполнении погрузочно-разгрузочных работ и размещении грузов.

В частности, на основе данных правил работодателем должны разрабатываться инструк-

ции по охране труда. Согласно правилам, к выполнению погрузочно-разгрузочных работ и размещению грузов допускаются работники в возрасте не моложе 18 лет, прошедшие обязательный предварительный медицинский осмотр, обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. К работам с применением грузоподъемных машин допускаются работники, имеющие удостоверение на право производства работ.

Приказ вступает в силу с 01.07.2015 г.



## ОПРЕДЕЛЕНЫ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

С 15.10.2014 г. вступил в силу Федеральный закон от 14.10.2014 г. № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

Закон предусматривает необходимость приведения в соответствие с законодательством РФ трудовых договоров, заключенных с работниками, работающими на территориях Республики Крым и города Севастополя.

Установлено, что трудовые книжки работников, оформленные до 18.03.2014 г., замене не подлежат и ведутся в порядке, установленном законодательством РФ. При этом по желанию работника работодатель оформляет ему новую трудовую книжку образца, установленного законодательством РФ.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей в соответствии с законодательством, действовавшим на данных территориях до 18.03.2014 г., действительны в течение 5 лет со дня ее завершения.

## ФЕДЕРАЛЬНЫЙ МРОТ УВЕЛИЧЕН ДО 5 965 РУБ. В МЕСЯЦ

С 01.01.2015 г. в РФ минимальный размер оплаты труда составляет 5 965 рублей в месяц

(Федеральный закон от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»).

## 1.2. ПРОЕКТЫ ДОКУМЕНТОВ

### РАЗРАБОТАН ПРОЕКТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ

Минтруд России разработал проект приказа «Об утверждении Правил по охране труда в строительстве». Данный проект предусматривает, что работодатель обязан обеспечить безопасность производства строительных работ и безопасную эксплуатацию технологического оборудования, используемого в строительном производстве, их соответствие требованиям законодательства об охране труда и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда.

Также предусматриваются конкретные требования по охране труда, в частности, требования при организации проведения работ в строительном производстве; требования, предъявляемые к производственным территориям; требования, предъявляемые к транспортированию и хранению строительных конструкций и прочее.

Проектом приказа разработаны формы ряда документов, в том числе акта-допуска для производства строительного-монтажных работ, наряда-допуска на производство работ в местах действия опасных или вредных факторов.

### РАЗРАБОТАН ПРОЕКТ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Минтруда России разработал проект приказа «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов».

Минтруд предлагает применять профессиональные стандарты для: определения трудовой функ-

ции работника; разработки локальных нормативных актов, в том числе штатного расписания, должностных инструкций; использования при оценке сложности труда при дифференциации размеров окладов работников при повременной системе оплаты труда, а также определении расценок при сдельной системе оплаты труда.

## 1.3. НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

Роструд подвел итоги работы за первое полугодие 2014 года.

Так, общее число проведенных проверок в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей составило более 64 тысяч.

В ходе проверок у почти 45 тысяч юридических лиц и индивидуальных предпринимателей были выявлены различные правонарушения.

Общее количество административных наказаний, наложенных инспекциями труда по итогам проверок, составило 68 179, в том числе по видам наказаний: дисквалификация – 79; административное приостановление деятельности – 447; административный штраф – 91 932, в том числе: на должностное лицо - 67 635; на юридическое лицо - 24 297.

Из представленных данных можно сделать следующие выводы:

- в 70% случаев инспекции труда выявляют у работодателей нарушения трудового законодательства;
- нередко на работодателей накладывается более одного штрафа по итогам проверки;
- должностных лиц привлекают к ответственности чаще, чем организации;
- такие меры ответственности, как дисквалификация и приостановление деятельности, по-прежнему применяются достаточно редко.

## 2. МИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

### 2.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

#### ДЛЯ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ И Г. СЕВАСТОПОЛЯ МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ДЛЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ УСТАНОВЛЕНА В 1 000 000 РУБЛЕЙ

Федеральным законом от 29.11.2014 г. № 378-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О развитии крымского федерального округа и свободной экономической зоне на территориях республики Крым и города федерального значения Севастополя» установлено, что с 01.01.2015 г. иностранный гражданин, осуществляющий деятельность на территориях

Республики Крым и города Севастополя, признается высококвалифицированным специалистом, если условия привлечения его к трудовой деятельности предполагают получение им заработной платы в размере не менее 1 000 000 рублей из расчета за один год.

Напомним, что стандартный порог заработной платы высококвалифицированного специалиста составляет 2 000 000 рублей в год.

#### ВСТУПАЕТ В СИЛУ ДОГОВОР О ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ (ЕАЭС)

Договор о ЕАЭС между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией вступил в силу 01.01.2015 г. Раздел XXVI Договора устанавливает упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности работников, прибывших из стран-членов ЕАЭС. В частности, не требуется получение разрешений на работу, установлены продленные сроки для постановки на миграционный учет и т.д.

Тем не менее, регулирование порядка привлечения к труду граждан Казахстана и Беларуси на территории Российской Федерации практически не изменяется по сравнению с порядком, который был предусмотрен отмененным Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 года.

Подписаны соглашения о присоединении к Договору о ЕАЭС Армении и Кыргызстана, которые вступят в силу после прохождения соответствующих межгосударственных процедур.

## ВАЖНО!

### ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА СМОГУТ ПРИВЛЕКАТЬ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БЕЗВИЗОВЫХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН НА ОСНОВАНИИ ПАТЕНТА

Согласно Федеральному закону от 24.11.2014 г. № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и отдельные законодательные акты РФ» юридические лица теперь имеют право привлекать к трудовой деятельности на территории РФ иностранных граждан, прибывших в РФ в безвизовом порядке, на основании патента. Патент заменяет, таким образом, разрешение на работу, и выдается без учета квот.

Условием привлечения работодателями иностранных граждан с действующими патентами является отсутствие у них на момент заключения трудового договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан.

Процедура получения патента является более простой по сравнению с процедурой получения разрешения на работу, однако для получения па-

тента также необходимо иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) добровольного медицинского страхования, а также документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации.

Патент выдается иностранному гражданину на срок от 1 до 12 месяцев и может быть неоднократно продлен на период от 1 месяца. При этом в течение 2 месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин обязан представить в территориальный орган, выдавший патент, копию трудового договора.

Иностранный гражданин может работать только на территории того субъекта РФ, на которой ему был выдан патент, и, в случае указания в нем профессии – только в рамках деятельности по этой профессии.

Закон вступает в силу с 01.01.2015 г. (кроме отдельных положений).

## ВАЖНО!

### ИЗМЕНЕНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ МЕДИЦИНСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Федеральными законами от 01.12.2014 г. № 407-ФЗ и № 409-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» вводятся новые правила меди-

цинского обеспечения иностранных работников.

С 13.12.2014 г. иностранный гражданин при приеме на работу должен предъявить работодателю действующий на территории РФ договор (полис) добровольного медицинского страхования.

Исключением является случай, когда работодатель самостоятельно заключает с медицинской организацией такой договор. Реквизиты договора (полиса) должны быть обязательно указаны в тексте трудового договора с иностранным гражданином. В случае окончания срока действия договора (полиса), работодатель обязан отстранить иностранного работника от работы до момента продления либо получения нового договора (полиса).

С 01.01.2015 г. временно пребывающие в России иностранные работники будут иметь право на получение пособия по временной нетрудоспособности. Для получения пособия необходимо, чтобы работодатель уплачивал за своих иностранных работников страховые взносы в течение не менее 6 месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай. Тариф страховых взносов в ФСС в отношении иностранных работников, временно пребывающих в России, установлен в размере 1,8 процента. Данное изменение не распространяется на иностранных работников, имеющих статус высококвалифицированных специалистов.

## РАСШИРЕН ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, НА КОТОРЫХ КВОТЫ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ НЕ РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ

Приказом Минтруда России от 27.10.2014 г. № 800н перечень неквотируемых должностей в указанный перечень профессий (специальностей, должностей) дополнен следующими позициями:

- инженер интерьера;
- инженер по авиационному и радиоэлектронному оборудованию;

- авиатехник по самолетам и двигателям;
- инженер по самолетам и двигателям;
- авиатехник по авиационному и радиоэлектронному оборудованию;
- инженер по эксплуатации воздушных судов (систем воздушных судов);
- инженер-конструктор.

Изменения вступили в силу с 02.12.2014 г.

## УТОЧНЕН ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Федеральным законом от 31.12.2014 г. № 508-ФЗ «О внесении изменений в статью 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» установлено, что в отношении работодателей, привлекающих высококвалифицированных специалистов, на момент подачи ходатайства о привлечении не должно быть: неисполненных постановлений о назначении административного наказания за нарушение режима пребывания иностранных граждан в РФ; решения о запрете

привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности в РФ в качестве высококвалифицированных специалистов.

Предусмотрено, что работодатель не вправе в течение двух лет привлекать высококвалифицированных специалистов в случае, если данный работодатель представил в миграционный орган поддельные или подложные документы.

Изменения вступают в силу с 02.03.2015 г.

## 3. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

### 3.1. ПРИНЯТЫЕ ДОКУМЕНТЫ

#### ВАЖНО!

#### ВСТУПЛЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОН О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПЕРЕНЕСЕНО НА 01.09.2015 Г.

21.07.2014 года был подписан Федеральный закон № 242-ФЗ, которым были внесены изменения в Федеральные законы от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и в Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Теперь в обязанности оператора будет входить обеспечение сбора, записи, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), извлечения

персональных данных граждан РФ в базах данных, расположенных на территории Российской Федерации.

Первоначально Федеральный закон № 242-ФЗ устанавливал дату вступления в силу указанных изменений с 01 сентября 2016 года. Однако 31.12.2014 г. был принят Федеральный закон № 526-ФЗ, который перенес срок вступления этих изменений в силу на 01.09.2015 г.

#### ФСБ РОССИИ ОПРЕДЕЛЕНА МЕРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРИ ИХ ОБРАБОТКЕ В ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СРЕДСТВ КРИПТОГРАФИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ

В соответствии с частью 4 статьи 19 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», приказом ФСБ России от 10.07.2014 г. № 378 установлены состав и содержание организационных и технических мер, необходимых для выполнения установленных Правительством РФ требований к защите персональных данных для 1 - 4 уровней защищенности.

Уровни защищенности персональных данных при их обработке в информационной системе и основные требования к их защите были установлены постановлением Правительства РФ от 01.11.2012 г. № 1119. Приказом ФСБ России от 10.07.2014 г. № 378 данные требования были детализированы для случаев использования средств криптографической защиты информации.

*С предыдущими обзорами изменений законодательства Вы всегда можете ознакомиться на нашем сайте <http://www.pgplaw.ru/>*

## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



### БОРОЗДНА ЮЛИЯ

Партнер, руководитель практики трудового и миграционного права  
(Председатель Подкомитета Ассоциации европейского бизнеса по трудовому праву)

E-mail: [j.borozdna@pgplaw.ru](mailto:j.borozdna@pgplaw.ru)

Более 15 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 отзываются 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.

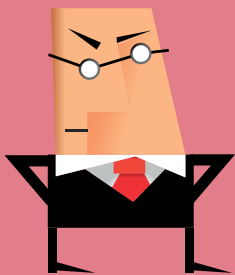
Регулярно выступает на конференциях самого высокого уровня, в том числе организованных изданием The Moscow Times, Ассоциацией Европейского Бизнеса, Американской торговой палатой в России, Российско-Британской торговой палатой в России и др.

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](mailto:info@pgplaw.ru)

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

[www.pgplaw.ru](http://www.pgplaw.ru)

#### Санкт-Петербург

Россия, 191015, Санкт-Петербург,  
бизнес-центр «Золотая Шпалерная»,  
ул. Шпалерная, 54  
E: [info@pgplaw.ru](mailto: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](mailto:krs@pgplaw.ru)

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