

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF LEGISLATION IN THE FIELD OF DATA PROTECTION

*V. Novikov
S. Golubchikov
M. Troitskaya
M. Serbin
A. Baranova*

Annotation

Based on general provisions of the Russian legislation on disciplinary responsibility, the article covers the issues of disciplinary responsibility for committing offenses by an employee in the information sphere during performance of official duties as an important stimulating factor in ensuring data protection, termination of the employment contract by the employer.

The article deals with the procedure for bringing to disciplinary responsibility for violation of legislation in the field of data protection.

Keywords: disciplinary responsibility, data protection, violation of legislation, disclosure of secrecy, procedure for bringing to responsibility.

Новиков Владимир Кузьмич

Доцент, независимый исследователь

Голубчиков Сергей Викторович

К.т.н., независимый исследователь

Троицкая Мария Юрьевна

К.ю.н., Академия повышения квалификации и

профессиональной переподготовки

работников образования

Сербин Михаил Владимирович

Адвокат, Московская коллегия

адвокатов "Межрегион"

Баранова Анастасия Владимировна

Аспирант, МГИМО

Университет МИД России

Аннотация

Исходя из общих положений законодательства Российской Федерации о дисциплинарной ответственности рассматриваются вопросы дисциплинарной ответственности за совершение правонарушений работником в информационной сфере при исполнении служебных обязанностей как важный стимулирующий фактор в обеспечении её защиты, расторжения трудового договора работодателем. Приводится порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства в области защиты информации.

Ключевые слова:

Дисциплинарная ответственность, защита информации, нарушение законодательства, разглашение тайны, порядок привлечения к ответственности.

Общие положения законодательства Российской Федерации о дисциплинарной ответственности

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Важным условием в соблюдении дисциплины труда является наличие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Работодатель поощряет работников, добросовестно

исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершенные дисциплинарные проступки, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарная ответственность за правонарушения в области защиты информации

За совершение правонарушений в информационной сфере при исполнении служебных обязанностей возможно наступление дисциплинарной ответственности в соответствии как с законодательством о государственной службе, так и с трудовым законодательством.

В ст. 192 ТК РФ определяются дисциплинарные взыскания, в том числе и за нарушения в области защиты информации.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть расторжение трудового договора по инициативе работодателя [1].

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ◆ неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- ◆ однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- ◆ прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- ◆ появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- ◆ разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- ◆ совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- ◆ установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Согласно п. 7. ст. 243 ТК РФ работника за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами можно привлечь к материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба [1]. Кроме того за причиненный ущерб работник может нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Следует заметить, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Порядок привлечения граждан к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства РФ в области защиты информации

За нарушение обязательных требований в области защиты информации возможно привлечение к дисциплинарной ответственности с порядком, приведённым на рис.1 [2].

В соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение [1]. Если по истечении двух рабочих дней с момента обнаружения проступка указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт о дисциплинарном проступке.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. На основании представленного объяснения или составленного акта проводится разбирательство (служебная проверка).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Следует отметить, что в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.



Рисунок 1. - Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства в области защиты информации.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В ст. 195 ТК РФ определен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников [1].

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного по-

дразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Дисциплинарная ответственность работников за нарушение защиты информации является важным стимулирующим фактором в обеспечении ее защиты.

Таким образом, дисциплинарная ответственность, установленная в нормативных правовых актах Российской Федерации, играет важную роль в обеспечении выполнения обязательных требований (норм) в области защиты информации, определенных в нормах права. Знание норм права в области дисциплинарной ответственности гражданами, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями позволит им избежать рисков, значительно их уменьшить или исключить [2, 3].

ЛИТЕРАТУРА

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017).
2. В.К. Новиков, С.В. Голубчиков. Организационно-правовые основы информационной безопасности (защиты информации). Учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Горячая линия – Телеком, 2017. – 220 с.
3. Новиков В. К. Организационно-правовые основы информационной безопасности (защиты информации). Юридическая ответственность за правонарушения в области информационной безопасности (защиты информации). Учебное пособие. – М.: Горячая линия – Телеком, 2015.

© В.К. Новиков, С.В. Голубчиков, М.Ю. Троицкая, М.В. Сербин, А.В. Баранова, (gsv_64@list.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,



Образовательный центр
"Языки и культуры
мира"
Открыт набор на
языковые курсы
www.wlc.vspu.ru

РЕКЛАМА