

УДК 342.97:65.01

Руслан Скриньковський,

канд. екон. наук,
доцент кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій
Львівського університету бізнесу та права

Ірина Нога,

викладач кафедри фінансів, обліку та аудиту і банківської справи
Донецького державного університету управління

Антон Чубенко,

докт. юрид. наук, професор,
директор Державного навчального закладу післядипломної освіти
«Навчально-методичний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів
з питань фінансового моніторингу в сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів,
одержаних злочинним шляхом, і фінансуванням тероризму»

ДІАГНОСТИКА СТАНУ КАДРОВОГО ОБЛІКУ І ДІЛОВОДСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

У статті представлено концептуальні засади діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві з метою вирішення проблем правового регулювання захисту персональних даних та процесу їх обробки на підприємствах в Україні. Розкрито ключові прикладні аспекти юридичної відповідальності підприємства за порушення українського законодавства про захист персональних даних.

Ключові слова: підприємство, кадровий облік, діловодство, економічна діагностика, бізнес-індикатори, правове регулювання захисту персональних даних, юридична відповідальність.

Постановка проблеми. Реалії сьогодення засвідчують, що невід'ємним складником розвитку будь-якого вітчизняного підприємства (незалежно від виду економічної діяльності чи сфери господарювання) є ефективне використання його трудового потенціалу. Звідси очевидно, що: питання кадрового обліку і діловодства на підприємстві, з огляду на відповідальність за порушення вимог законодавства у сфері захисту персональних даних, є дуже важливими та актуальними на будь-якому етапі його функціонування; поєднання знань з управління та адміністрування і права формує сучасного керівника підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що вагомий науково-практичний внесок у вирішення окремих проблемних питань кадрового обліку і діловодства, захисту персональних даних зробили такі науковці (економісти, юристи), як

В.М. Брижко, О.І. Мервінський, З.В. Смутчак, І.М. Сопілко, Н.А. Ткаченко, А.В. Тунік, А.М. Чернобай, К.В. Шустрова, Д.М. Ядранський [1–9], Л.І. Сопільник, Л.Г. Чистоклетов та ін. Разом і тим з'ясовано, що ключові прикладні аспекти відповідальності за порушення вимог законодавства України у сфері захисту персональних даних регулюються Законом України «Про захист персональних даних», Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) та Кримінальним кодексом України (далі – ККУ) [10–12].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас, як свідчать результати аналізу літературних джерел [1–16] та практичний досвід у цьому напрямі (ТзОВ «Ядро», ТзОВ «Говерла», ТзОВ «Європарк» та ін.), існує об'єктивна необхідність дослідження, актуальність та практична значущість таких питань, як діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприєм-

стві та прикладні аспекти юридичної відповідальності за порушення національного законодавства про захист персональних даних.

Метою наукової роботи є формування та розвиток теоретичних та методичних засад діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві з урахуванням відповідальності за порушення вимог українського законодавства у сфері захисту персональних даних та процесу їх обробки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи з аналізу наукових праць [1–9] та практичних матеріалів за проблемою [13–14; 16], виникає потреба у розкритті сутності поняття «діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві»: а) на засадах уточнення її змістової характеристики і функціонального призначення в межах економіки та управління підприємствами (за видами економічної діяльності); б) як основного вихідного положення теоретико-методологічного змісту в контексті вирішення проблем правового регулювання захисту персональних даних та процесу їх обробки на підприємствах в Україні.

Так, Д.М. Ядранський [1] дотримується точки зору, що кадровий облік (чи облік персоналу) на підприємстві являє собою систему визначення, вимірювання, узагальнення, зберігання, обробки та підготовки релевантної інформації (повної, достовірної) про діяльність персоналу (працівників підприємства) з метою передачі її зовнішнім користувачам та менеджерам (керівникам) для прийняття ефективних та результативних управлінських рішень (поточних, перспективних) [1, с. 173]. Водночас, враховуючи позицію вітчизняних практиків у сфері кадрового обліку і діловодства, встановлено, що кадровий облік на підприємстві передбачає [13]: 1) формування первинної документації (письмового надання інформації) з кадрових питань відповідно до вимог чинного законодавства; 2) формування поточної документації з кадрових питань; 3) здійснення обліку кадрів; 4) формування кадрової звітності.

Поряд із цим результати вивчення праці К.В. Шустрової [2] вказують на те, що під діловодством необхідно розуміти сукупність процесів, на які покладено функції забезпечення документування управлінської інформації та організації праці зі службовими документами [2]. У свою чергу, у літературному джерелі [14] зазначено, що ведення кадрового діловодства на підприємстві дозволяє:

– здійснювати підготовку первинної кадрової документації: а) формувати накази

про прийом, звільнення, переведення, відрадження, преміювання, стягнення чи відпустку кадрів; б) створювати штатний розклад; в) формувати таблиць обліку робочого часу кадрів;

– проводити оформлення кадрової документації: а) формувати лікарняні листи; б) здійснювати підготовку довідок з місця роботи; в) здійснювати підготовку документів, необхідних для звільнення працівників відповідно до чинного законодавства;

– вести облік кадрів: а) вести особисті картки та особисті справи працівників; б) вести трудові книжки працівників, а також книги обліку їх руху; в) вести книги обліку наказів з особового складу працівників; г) вести облік залишків відпусток працівників на підприємстві;

– здійснювати підготовку та подачу обов'язкової звітності про працівників підприємства до державних органів;

– виявляти потенційні ризики, що сприяють настанню фінансових санкцій та кримінальної відповідальності у зв'язку з порушенням вимог трудового законодавства [14].

Варто також зазначити, що основні аспекти організації діловодства на підприємстві регулюються «Правилами організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях», затвердженими Наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5 [15].

З урахуванням цього результати аналізу наукової праці Н.А. Ткаченко [3, с. 82] дають можливість стверджувати, що облік праці на підприємстві має бути організований так, щоб у кінцевому результаті забезпечувати відповідний (прийнятний) рівень продуктивності праці, раціональне використання робочого часу та правильний розрахунок чисельності працівників із подальшим обліком заробітної плати.

Беручи до уваги зазначене, Д.М. Ядранський [1] акцентує увагу на тому, що система кадрового обліку (обліку персоналу) має включати такі складники [1, с. 173]: 1) облік кадрових витрат; 2) облік зобов'язань перед кадрами; 3) облік кількісної характеристики кадрів на підприємстві; 4) облік звітності про діяльність кадрів.

У цьому контексті слушною є думка З.В. Смутчак [4] про те, що значну роль в обліку кадрів, документуванні та формуванні звітності відіграє служба персоналу – структурного підрозділу підприємства [4]. Поряд із цим, враховуючи інформацію [14], слід пам'ятати, що служба персоналу (кадрова служба) повинна організувати ефективну

систему із захисту персональних даних працівників (управлінського персоналу, робітників) підприємства (суб'єкта господарювання) відповідно до чинного законодавства України.

Варто наголосити, що, крім фундаментальної (поглибленої) діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві, можна також проводити вибірккову процедуру ідентифікації, аналізу й оцінювання стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві в найкоротші терміни (як правило, в строк не більше 3-х робочих днів) та за мінімальних витрат (в умовах економії бюджету часу та грошових коштів), тобто здійснювати експрес-діагностику. Така система оперативної діагностики підприємства залежить від специфіки діяльності та масштабу самого суб'єкта господарювання [16].

З огляду на зазначене, експрес-діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві передбачає виконання таких процедур та заходів, як [16]: 1) аналіз наявності на підприємстві кадрової документації, виявлення відсутності обов'язкових кадрових документів на підприємстві; 2) аналіз правильності оформлення кадрової первинної чи облікової документації; 3) юридичне оцінювання процесу оформлення та самого змісту кадрової документації; 4) аналіз порядку здійснення кадрових процедур; 5) здійснення узагальненого аналізу постановки та ведення кадрового обліку і діловодства на підприємстві, а також порядку проведення процедури захисту персональних даних працівників підприємства; 6) аналізу стану подання кадрових документів обов'язкової звітності; 7) аналіз наявності на підприємстві документації, що оформлена з питань охорони праці; тощо [16].

Таким чином, на підставі виконаних досліджень, а також з огляду на інформацію у наукових джерелах [1–9; 13–14; 16; 17, с. 107] встановлено, що: 1) діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві являє собою процес ідентифікації, аналізу й оцінювання кадрового стану підприємства та рівня документального оформлення кадрових питань на ньому за відповідними бізнес-індикаторами з метою отримання управлінської кадрової інформації для визначення якісно нового рівня розвитку та формування перспектив діяльності підприємства з урахуванням наслідків за порушення законодавства у сфері захисту персональних даних та процесу їх обробки; 2) ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві є: рівень кадрового забезпечення підприємства; рівень плинності кадрів на

підприємстві; рівень мотивування та стимулювання кадрів на підприємстві; рівень продуктивності праці; рівень раціональності використання робочого часу на підприємстві; рівень автоматизації документального забезпечення підприємства; частота настання помилок в оформленні кадрової документації; 3) функцію оптимізації порядку оформлення кадрової документації на предмет дотримання підприємством норм чинного законодавства України про захисту персональних даних можна представити так:

$$y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n),$$

де y – параметр, за яким проводиться оптимізація, $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ – варіанти рішень (альтернативи).

Що стосується захисту персональних даних, то В.М. Брижко [5] стверджує, що захист персональних даних являє собою захист основних відомостей про особу, яка є ідентифікована чи може бути ідентифікованою [5]. Варто зауважити, що персональні дані працівника підприємства – це інформація будь-якого характеру, що безпосередньо характеризує певного працівника підприємства і є необхідною його керівникам з метою подальшого використання праці працівника, що передбачено трудовим договором [6] (А.М. Чернобай).

Виходячи із зазначеного, А.В. Туник у власній науковій праці [7] вдосконалив наявну систему захисту інформації про особу (персональні дані) з використанням двох підходів – «реалістичного» та «ліберального». Згідно з «реалістичним» підходом передбачається зростання рівня безпеки інформаційної системи, постійний моніторинг рівня інформаційної безпеки, скорочення відкритого доступу до бази персональних даних, постійний контроль (попередній, поточний, завершальний) потоків розповсюдження інформації та технологій їх розповсюдження. У свою чергу «ліберальний» підхід передбачає зростання взаємозв'язку між державою та суб'єктом персональних даних, лібералізацію інформаційних потоків та створення спеціальної мережі спеціалізованими організаціями (установами) і підписання з ними договорів про захист інформації (персональних даних) [7]. Поряд із цим, на думку співробітників канадського аналітичного Центру інновацій у міжнародному управлінні SIGI [18], громадяни відчувають себе більш безпечно, коли доступ до їхньої особистої інформації (персональних даних) мають спеціалізовані урядові організації (установи), а не підприємства (приватні компанії).

Підсумовуючи, можна стверджувати, що результати наукових досліджень доцільно було б використати щодо вирішення проблем

(і/або удосконалення) правового регулювання захисту персональних даних та процесу їх обробки на вітчизняних підприємствах, особливо в умовах адаптації законодавства України до вимог і стандартів Європейського Союзу.

Беручи до уваги наведене вище, доцільно також зазначити, що згідно зі ст. 28 Закону України «Про захист персональних даних» [10], порушення національного законодавства про захист персональних даних тягне за собою юридичну відповідальність, встановлену законом. З'ясовано, що за порушення вимог українського законодавства у сфері захисту персональних даних до винних осіб (управлінського персоналу, робітників підприємства) може застосовуватись адміністративна та кримінальна відповідальність.

Так, відповідно до ст. 18839 «Порушення законодавства у сфері захисту персональних даних» КУпАП [11], за недотримання порядку захисту персональних даних, який встановлений законодавством про захист персональних даних, внаслідок чого виникли незаконний доступ чи порушення прав суб'єкта персональних даних, посадові особи чи громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності – піддаються адміністративному стягненню у вигляді накладення штрафу від трьохсот до однієї тисячі неоподаткованих мінімумів доходів громадян (далі – НМДГ). Повторне настання такого правопорушення протягом року передбачатиме накладення штрафу на винних осіб у розмірі від однієї до двох тисяч НМДГ [11].

Поряд із цим, згідно з ч. 1 ст. 182 «Порушення недоторканості приватного життя» ККУ [12], за незаконні дії щодо збирання, зберігання, використання, розповсюдження чи знищення конфіденційної інформації про певну особу або дії, пов'язані зі зміною цієї інформації, за винятком випадків, передбачених іншими статтями даного Кодексу, передбачається штраф у розмірі від п'ятисот до однієї тисячі НМДГ, чи виправні роботи на термін до двох років, чи арешт на термін до шести місяців, чи обмеження волі на термін до трьох років. Якщо дії, що передбачені вище, вчинені повторно, то до винних осіб застосовується арешт на термін від трьох до шести місяців, чи обмеження волі на термін від трьох до п'яти років, чи позбавлення волі на той же термін [12].

Доцільно також відзначити наукову роботу экс-голови Державної служби України з питань захисту персональних даних, к. т. н. О.І. Мервінського [9]. Згідно з результатами досліджень науковця [9], ключовими чинниками виникнення умов настання відповідальності осіб, які розпоряджаються

базами персональних даних, є дії, що безпосередньо стосуються: 1) використання персональних даних без згоди на те суб'єкта персональних даних; 2) недотримання умов законності оброблення персональних даних; 3) неналежного виконання чи невиконання процедур обробки персональних даних; 4) недодержання вимог точності і достовірності персональних даних у процесі їх збирання та обробки; 5) порушення формування змісту і складу персональних даних у базі; 6) порушення порядку оброблення персональних даних; 7) несвочасного надання чи ненадання суб'єкту персональних даних доступу до його персональних даних; 8) відсутності будь-яких умов, необхідних для забезпечення захисту персональних даних [9, с. 9-10].

Висновки

Отже, виходячи з результатів аналізу наукових праць [1–9], вітчизняного законодавства (законодавчих і нормативно-правових актів) за проблемою [10–12] та практики функціонування підприємств (ТзОВ «Ядро», ТзОВ «Говерла», ТзОВ «Європарк» та ін.), можна зробити висновки і окреслити перспективи подальших досліджень у даному науковому напрямі, а саме:

1. Поєднання знань з управління та адміністрування і права формує сучасного керівника підприємства.

2. Діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві являє собою процес ідентифікації, аналізу й оцінювання кадрового стану підприємства та рівня документального оформлення кадрових питань на ньому за відповідними бізнес-індикаторами з метою отримання управлінської кадрової інформації для визначення якісно нового рівня розвитку та формування перспектив діяльності підприємства з урахуванням наслідків за порушення законодавства у сфері захисту персональних даних та процесу їх обробки.

3. Ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві є: рівень кадрового забезпечення підприємства; рівень плинності кадрів на підприємстві; рівень мотивування та стимулювання кадрів на підприємстві; рівень продуктивності праці; рівень раціональності використання робочого часу на підприємстві; рівень автоматизації документального забезпечення підприємства; частота настання помилок в оформленні кадрової документації.

4. Під оптимізацією порядку оформлення кадрової документації на предмет дотримання підприємством норм чинного законодавства України про захист персональних даних

розуміють вибір найбільш ефективного та результативного варіанту рішення з можливих альтернатив.

5. Внаслідок порушення вимог українського законодавства у сфері захисту персональних даних до винних осіб (працівників підприємства) може застосовуватись адміністративна та кримінальна відповідальність.

6. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є формування (побудова) системи діагностики діяльності підприємства на засадах виокремлення та систематизації його діагностичних цілей з урахуванням такого складника (часткової діагностичної цілі), як діагностика стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві з урахуванням відповідальності за порушення вимог українського законодавства у сфері захисту персональних даних та процесу їх обробки.

Звичайно, у рамках цієї роботи ми не дослідили всі проблеми діагностики стану кадрового обліку і діловодства на підприємстві з урахуванням відповідальності за порушення вимог українського законодавства у сфері захисту персональних даних, але сподіваємося, що результати проведеного дослідження стануть основою для більш ретельного розгляду окремих засад їх вирішення у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Ядранський Д.М. Теоретичні проблеми організації обліку персоналу / Д.М. Ядранський // *Держава та регіони*. – 2011. – № 5. – С. 171–175. – (Серія: Економіка та підприємництво).

2. Шустрова К.В. Адміністративно-правове регулювання діловодства господарських організацій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / К.В. Шустрова; Класичний приватний ун-т. – Запоріжжя, 2012. – 20 с.

3. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати / Н.А. Ткаченко // *Облік і фінанси АПК*. – 2011. – № 3. – С. 79–83.

4. Смутчак З.В. Особливості організації обліку і звітності з кадрових питань / З.В. Смутчак // *Економіка. Управління. Інновації*. – 2013. – № 2 (10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_78.

5. Брижко В.М. Організаційно-правові питання захисту персональних даних : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право

і процес; фінансове право; інформаційне право» / В.М. Брижко; Національна академія державної податкової служби України. – Ірпінь, 2004. – 20 с.

6. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.М. Чернобай; Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 21 с.

7. Тунік А.В. Правові основи захисту персональних даних : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / А.В. Тунік; Національний авіаційний ун-т. – Київ, 2012. – 20 с.

8. Сопілко І.М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи / І.М. Сопілко // *Юридичний вісник*. Повітряне і космічне право – 2013. – № 2 (27). – С. 66–70.

9. Мервінський О. Відповідальність за порушення вимог законодавства в сфері захисту персональних даних / О. Мервінський, А. Ніколаєв // *Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні* : науково-технічний збірник. – 2011. – Вип. 1 (22). – С. 5–10.

10. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.

11. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

12. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

13. Кадровий облік // Офіційний веб-сайт компанії «ГРОССБУХ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://grossbuh.org.ua/uk/kadrovij-oblik.html>.

14. Ведення кадрового діловодства на підприємстві // Офіційний веб-сайт Аудиторської фірми «Юніс Консалтинг Лтд.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.accounting-ukraine.kiev.ua/poslugi/oblik_kadriv_kadrove_dilovodstvo.htm.

15. Про затвердження Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях : Наказ Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0736-15>.

16. Експрес-діагностика стану кадрового обліку та діловодства // Офіційний веб-сайт Аудиторської фірми «Аксьонова та партнери» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ap-center.com/ekspres-diagnostika-stanu-kadrovogo-obliku-ta-dilovodstva.html>.

17. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент / О.Є. Кузьмін. – Львів: «Центр Європи», 1995. – 176 с.

18. National security «more important» than privacy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fin24.com/Tech/News/national-security-more-important-than-privacy-20160303>.

В статье представлены концептуальные основы диагностики состояния кадрового учета и делопроизводства на предприятии с целью решения проблем правового регулирования защиты персональных данных и процесса их обработки на предприятиях в Украине. Раскрыты ключевые прикладные аспекты юридической ответственности предприятия за нарушение украинского законодательства о защите персональных данных.

Ключевые слова: предприятие, кадровый учет, делопроизводство, экономическая диагностика, бизнес-индикаторы, правовое регулирование защиты персональных данных, юридическая ответственность.

The article presents the conceptual basis of diagnostics of personnel records and workflow management at the enterprise with the purpose of solving problems of legal regulation of personal data protection and their processing at the enterprises in Ukraine. Reveals the practical aspects of legal responsibility of the enterprise for violation of the national (ukrainian) legislation of personal data protection.

Key words: enterprise, personnel records, workflow management, economic diagnostics, business indicators, legal regulation of personal data protection, legal liability.

