



16. Исполнительная власть и административное право / Андрияш А.Ф., Битяк Ю.П., Кизима Н.В. и др. / Под ред. В.Б. Аверьянова. – М.: Издательский Дом «Ин-Юре», 2002. – 668 с.

17. Административное право Украины: учебник / Битяк Ю.П., Гарашук В.М., Дьяченко О.В. та др. под ред. Ю.П. Битяк. – М.: Интер, 2007. – 544 с.

18. Раскалей М. Особенности имплементации международных договоров в внутренний правовой порядок в области воздушного права Украины // Виче. – 2007. – № 5–6. – С. 72–74.

19. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. (вступило в силу 11.09.1997 г.) // Официальный вестник Украины. – 2006. – № 32. – Ст. 2371.

20. Конституция Украины от 28 июня 1996 года № 254к/96-ВР: по состоянию на 12 ноября 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp>.

21. Официальный сайт Кабинета Министров Украины // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kmu.gov.ua/control>.

22. Даниленко Г.М. Применение международного права во внутренней правовой системе России: практика конституционного суда // Государство и право. – 1995. – № 11 – С. 122–123.

23. Правознавство: Учебн. для студ. высш. учебн. зав. – 2-ое изд., доп. – К., 2009. – С. 209–210.

24. Негодченко О.В. Обеспечение прав и свобод человека // Международная полицейская энциклопедия: В 10 т. / Отв. ред. Ю.И. Рымаренко, Я.Ю. Кондратьев, В.Я. Таций, Ю.С. Шемшученко. – К., 2005. – Т. II. Права человека в контексте полицейской деятельности. – С. 255–259, 255.

25. Олейник А.Ю. Конституционно-правовой механизм обеспечения основных свобод человека и гражданина в Украине: Монограф. – К., 2008. – С. 153.

ЗАЩИТА ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Ирина ЛАГУТИНА,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Национального университета «Одесская юридическая академия»

Summary

The article examines the main approaches to the definition of personal data of employees, the role of protection which in modern socio-economic environment significantly increases. Defines the general requirements for the processing and protection of personal data.

Emphasized the need for consolidation in the national legislation the right of employees to protection of personal data and guarantee its implementation. One of the forms of jurisdictional protection of the moral rights of employees is to appeal to the Commissioner of the Verkhovna Rada of Ukraine on Human Rights.

Key words: human rights, personal data of employees, processing of personal data of employees, use of personal data of employees.

Аннотация

В статье анализируются основные подходы к определению персональных данных работников, роль защиты которых в современных социально-экономических условиях значительно возрастает. Определяются общие требования к обработке и защите персональных данных работников.

Подчеркивается необходимость закрепления в национальном законодательстве права работников на защиту персональных данных и гарантий его реализации. Одной из юрисдикционных форм защиты личных неимущественных прав работников является обращение к Уполномоченному Верховной Рады Украины по правам человека.

Ключевые слова: права человека, персональные данные работников, обработка персональных данных работников, использования персональных данных работников.

Постановка проблемы. В современных социально-экономических условиях роль защиты персональных данных работника значительно возрастает. При широком использовании современных информационных технологий сведения о работнике все более активно используются как государственными, так и негосударственными структурами.

Обзор последних исследований. В юридической литературе вопросы защиты персональных данных работника уже подвергались научному анализу, однако в настоящее время наблюдается необходимость в системном изучении общественных отношений по использованию и защите персональных данных работника. Вопросы защиты персональных данных физического лица (в том числе работников) исследуются такими отечественными учеными, как В.М. Брижко, В.А. Лужецкий, А.В. Пазюк, А.М. Чернобай, Г.И. Чанышева, Р.И. Чанышев, а также российскими учеными: С.С. Богатыренко, А.С. Дол-

говым, А.М. Лушниковым, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютовым, А.С. Маркевич, А.Б. Просветовым, В.И. Седовым, Е.А. Степановым, Л.В. Тихомировой.

Целью исследования является исследование механизма защиты личных неимущественных трудовых прав при обработке персональных данных работника и внесение предложений по его совершенствованию.

Изложение основного материала. Основу защиты персональных данных работников составляет статья 32 Конституции Украины, согласно которой не допускается сбор, хранение, использование и распространение конфиденциальной информации о лице без его согласия, кроме случаев, определенных законом, и только в интересах национальной безопасности, экономического благосостояния и прав человека, а также каждому гарантируется судебная защита права опровергать недостоверную информацию о себе и членах своей семьи и право требовать изъятия любой информации, а также



право на возмещение материального и морального ущерба, причиненного сбором, хранением, использованием и распространением такой недостоверной информации.

1 июня 2010 Верховной Радой Украины принят Закон Украины «О защите персональных данных» [1], а 6 июля 2010 ратифицирована Конвенция о защите лиц в связи с автоматизированной обработкой персональных данных и Дополнительный протокол к Конвенции о защите лиц в связи с автоматизированной обработкой персональных данных относительно органов надзора и трансграничных потоков данных» [2]. Целью Конвенции о защите лиц относительно автоматизированной обработки данных личного характера, которую приняли государства-члены Совета Европы, является обеспечение на территории каждого государства-участника Конвенции для каждого лица, независимо от его гражданства или места проживания, соблюдение его прав и основных свобод, в частности ее права на неприкосновенность частной жизни, в связи с автоматизированной обработкой персональных данных, касающихся его.

Закон Украины «О защите персональных данных» определяет персональные данные как сведения или совокупность сведений о физическом лице, которое идентифицировано или может быть конкретно идентифицировано. Используется именно широкое определение, чтобы охватить всю информацию, которая может относиться к лицу.

Персональные данные работника содержат ряд признаков, отличающих их от других сведений о работнике (гражданина, человека). В них сосредоточена информация, необходимая именно работодателю и именно в связи с трудовыми правоотношениями с конкретным работником. Персональные данные работника, в первую очередь связанные с его трудовой деятельностью, служат основанием для определения его положения как стороны трудового договора с данным работодателем.

Сведения о лице работника, его трудовая деятельность, семейное положение имеют исключительно персональный характер, относятся только к нему, его жизни и деятельности.

Естественно, что при приеме на работу и в процессе трудовой деятельности у работодателя накапливаются документы, справки, заявления и другие материалы, которые вместе с трудовым договором и приказом (распоряжением) о приеме на работу образуют личное дело работника. Материалы, содержащиеся в личном деле, нередко носят конфиденциальный характер. Ознакомление с ними может быть разрешено только самому работнику, руководителю, персоналу кадровой службы, но только в силу их служебных полномочий.

Среди документов и материалов, содержащих информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми правоотношениями, основное место занимают:

1) документы, предъявляемые при заключении трудового договора;

2) документы о составе семьи работника, необходимые для предоставления ему гарантий, связанных с выполнением семейных обязанностей;

3) документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с законодательством он должен пройти предварительный и периодические медицинские осмотры;

4) документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством;

5) документ о беременности работницы и возрасте детей для предоставления матери установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций.

Среди персональных данных работника должны быть трудовой договор, приказ (распоряжение) о приеме на работу, приказы (распоряжения) об изменении условий трудового договора, его прекращении, а также приказы (распоряжения) о поощрениях и дисциплинарных взысканиях, примененных к работнику. В период действия трудового договора среди персональных данных работника должна находиться его трудовая книжка.

Работник имеет право на ознакомление со всеми своими персональными данными, которые находятся у работодателя, который обязан обеспечить ему эту возможность.

Таким образом, в круг сведений, составляющих информацию о работнике, входят не только сведения, которые подаются работником при приеме на

работу, но и сведения, формируемые, получаемые и используемые работодателем в период трудовой деятельности работника, сведения, хранящиеся у работодателя после прекращения трудовых правоотношений с работником. Однако в настоящее время национальное трудовое законодательство не содержит специальных норм о защите персональных данных работника [3, с. 143].

Закон Украины «О защите персональных данных» устанавливает права субъекта персональных данных – физического лица, персональные данные которого обрабатываются.

В соответствии с п. 1 ст. 8 Закона личные неимущественные права на персональные данные, которые имеет каждое физическое лицо, являются неотъемлемыми и нерушимыми. Эта норма обеспечивается необходимостью получения согласия работника на их обработку. Согласие субъекта персональных данных – добровольное волеизъявление физического лица (при условии его осведомленности) о предоставлении разрешения на обработку его персональных данных в соответствии со сформулированной целью их обработки, высказанное в письменной или электронной форме.

Лицо, которое предоставило согласие на обработку своих персональных данных, может осуществлять контроль за процессом их обработки.

Законом Украины «О защите персональных данных» не определена конкретная форма предоставления согласия на обработку персональных данных. Это может быть отдельный документ, который подписывает субъект персональных данных, или соответствующее обозначение в электронном виде, одно из условий договора, или это может быть любая другая форма, которая позволит сделать вывод о ее предоставлении (написание заявления, заполнение анкеты и т.д.). В любом случае владелец, получая такое согласие, должен иметь возможность в дальнейшем предоставить (по требованию лица / суда / Уполномоченного) убедительные доказательства того, что лицо действительно добровольно его предоставило.

Работник имеет право, в соответствии с п. 11 ч. 2 ст. 8 Закона «О защите персональных данных», отзывать



согласие на обработку персональных данных.

Минюст в письме № 5543-0-33-13/6.1 [4] уведомляет, что отзыв согласия возможен лишь относительно будущей обработки персональных данных, но не тех данных, которые уже были обработаны.

Принимая во внимание то, что согласно ст. 11 Закона согласие является лишь одним из оснований обработки персональных данных, отзыв согласия возможен лишь в случае обработки персональных данных в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 11 Закона.

Исходя из положений ст. 2 Закона, согласием на обработку персональных данных является добровольное волеизъявление физического лица (при условии его осведомленности) относительно предоставления разрешения на обработку его персональных данных в соответствии со сформулированной целью их обработки, изложенное в письменной форме или в форме, которая дает возможность сделать вывод о его предоставлении. Владельцем персональных данных является физическое лицо или юридическое лицо, которому законом или по согласию субъекта персональных данных дано право на обработку этих данных, утверждающее цель обработки персональных данных, устанавливающее состав этих данных и процедуры их обработки, если другое не определено законом. Следовательно, отзыв согласия на обработку персональных данных должен быть адресован лишь владельцу персональных данных.

Решение и процессы, которые были осуществлены во время обработки персональных данных, не могут быть аннулированными.

Однако у владельца персональных данных вместе с получением отзыва согласия субъекта персональных данных больше не существует правовых оснований для хранения персональных данных, если сроки хранения таких данных не определены законодательством (ст. 15 Закона).

На практике возникает также следующий вопрос: «Если работник расторгнул трудовой договор по собственной инициативе, должен ли работодатель, учитывая требования Закона от 01.06.2010 г. № 2297–IV «О защите персональных данных», уничтожить

все данные о нем (в частности в соответствии с требованиями п. 2 ст. 15 этого Закона)?

Уничтожение или удаление персональных данных в соответствии со статьей 15 Закона Украины «О защите персональных данных» осуществляется в порядке, установленном в соответствии с требованиями закона, в частности в случае прекращения правоотношений между субъектом персональных данных и владельцем или распорядителем базы, если иное не предусмотрено законом.

Так, во исполнение статьи 6 Закона Украины «О Национальном архивном фонде и архивных учреждениях» [5] Министерство юстиции утвердило приказ Министерства юстиции Украины от 12.04.2012 г. № 578/5 «Об утверждении Перечня типовых документов, создаваемых во время деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, других учреждений, предприятий и организаций, с указанием сроков хранения документов» [6], зарегистрированный в Министерстве юстиции Украины 17.04.2012 г. под № 571/20884, который вступил в силу с 01.01.2013г.

Пунктом 1.4 раздела I Перечня определено, что Перечень является нормативно-правовым актом, предназначенным для использования всеми организациями при определении сроков хранения документов, их отборе на постоянное и длительное (более 10 лет) хранение (архивное хранение) или уничтожение, и может использоваться также физическими лицами-предпринимателями.

В то же время пунктом 6 раздела I Перечня документов установлены сроки хранения документов по работе с кадрами.

Вместе с тем пунктом 1.8 раздела I Перечня определено, что сроки хранения типовых документов на электронных носителях соответствуют срокам хранения аналогичных документов на бумажных носителях.

Таким образом, только по истечении установленных сроков хранения документы по работе с кадрами, которые содержат персональные данные, уничтожаются [7].

Работник как субъект персональных данных согласно Закону Украины «О защите персональных данных»

имеет право обращаться с жалобами на обработку своих персональных данных к Уполномоченному или в суд (п. 8 ч. 2 ст. 8).

Судебная защита трудовых прав работников и защита трудовых прав работников Уполномоченным Верховной Рады Украины по правам человека относятся к юрисдикционным формам защиты.

Юрисдикционная форма защиты представляет собой деятельность уполномоченных государством органов по защите нарушенных, оспариваемых субъективных прав. Суть выражается в том, что лица, права и законные интересы которых нарушены неправомерными действиями, обращаются за защитой в государственный или другой компетентный орган, уполномоченные принять необходимые меры для восстановления нарушенного права, пресечения правонарушения.

В современных условиях институт Уполномоченного по правам человека, который характеризуется такими демократическими чертами, как независимость от государственных органов, открытость, отсутствие формализованных процедур рассмотрения обращений, бесплатное предоставление гражданам помощи, функционирует во многих государствах, быстро развивается и приобретает прочные позиции в системе гарантий правовой защиты.

Учитывая опыт функционирования системы защиты персональных данных в Украине, 3 июля 2013 Верховная Рада Украины приняла Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины по усовершенствованию системы защиты персональных данных» [8], который вступил в силу 1 января 2014 года.

Этим Законом в целях обеспечения независимости уполномоченного органа по вопросам защиты персональных данных, как того требует Конвенция Совета Европы о защите лиц в связи с автоматизированной обработкой персональных данных, полномочия по контролю за соблюдением законодательства о защите персональных данных возложены на Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека.

Статус, функции и компетенция Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека закрепле-



ны в конституционном Законе Украины «Об Уполномоченном Верховной Рады Украины по правам человека» [9], принятом Верховной Радой Украины 23 декабря 1997. Этот институт представляет собой универсальный инструмент выявления и содействия устранению нарушений прав и свобод человека и гражданина в Украине.

Статьей 23 Закона Украины «О защите персональных данных» предусмотрены полномочия Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека в сфере защиты персональных данных.

С 1 января 2014 г. Законом № 383 была отменена обязательная регистрация баз персональных данных в уполномоченном государственном органе, и вместо этого предусмотрено уведомление Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека об обработке персональных данных, представляющей особый риск для прав и свобод субъектов персональных данных. Определение видов обработки персональных данных, представляющих особый риск для прав и свобод субъектов персональных данных, категорий субъектов, на которых распространяется требование об уведомлении, форма и порядок уведомления, осуществляется Уполномоченным.

Во исполнение этой нормы приказом Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека от 08.01.2014 г. № 1/02-14 [10] утверждены:

- Типовой порядок обработки персональных данных;
- Порядок осуществления Уполномоченным контроля за соблюдением законодательства о защите персональных данных;
- Порядок уведомления Уполномоченного об обработке персональных данных, представляющих особый риск для прав и свобод субъектов персональных данных, о структурном подразделении или ответственном лице, организовывающем работу, связанную с защитой персональных данных при их обработке, а также обнародования указанной информации.

Обработка персональных данных, представляющая особый риск для прав и свобод субъектов, – это любое действие или их совокупность, а именно сбор, регистрация, накопление, хранение, изменение, восстановление,

использование и распространение (реализация, передача), обезличивание, уничтожение, в том числе с использованием информационных (автоматизированных) систем, осуществляемое в отношении персональных данных о: расовом, этническом и национальном происхождении; политических, религиозных или мировоззренческих убеждениях; членстве в политических партиях или организациях, профессиональных союзах, религиозных организациях или в общественных организациях мировоззренческой направленности; состоянии здоровья; биометрических данных; генетических данных; привлечении к административной или уголовной ответственности; применении к лицу мер в рамках досудебного расследования; применении к лицу мер, предусмотренных Законом об оперативно-розыскной деятельности; совершении в отношении лица тех или иных видов насилия; местонахождении или путях передвижения лица.

Одним из важнейших является право на защиту персональных данных от незаконной обработки и случайной потери, уничтожения, повреждения в связи с умышленным сокрытием, непредоставлением или несвоевременным их предоставлением, а также на защиту от предоставления сведений, которые являются недостоверными или порочащих честь, достоинство и деловую репутацию физического лица.

Контроль за соблюдением субъектами проверки законодательства о защите персональных данных осуществляется Уполномоченным и/или уполномоченными им должностными лицами путем проведения проверок: плановых, внеплановых, выездных и безвыездных.

Субъектами таких проверок являются владельцы и распорядители персональных данных, которыми в соответствии с Законом Украины «О защите персональных данных» могут быть предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, органы государственной власти или органы местного самоуправления, физические лица-предприниматели, которые обрабатывают персональные данные субъектов персональных данных.

Уполномоченное должностное лицо при проведении проверки, в частности, имеет право: составлять и

подписывать предписания о предотвращении или устранении нарушений законодательства о защите персональных данных, составлять и подписывать протоколы о привлечении к административной ответственности за выявленные нарушения законодательства о защите персональных данных.

Следует обратить внимание и на то, что согласно действующему законодательству обращение к Уполномоченному не лишает лица права обратиться в суд, но в таком случае следует помнить, что Уполномоченный приостанавливает уже начатое рассмотрение обращения в случае, если становится известно, что заинтересованное лицо подало иск, заявление или жалобу в суд.

Выводы. Таким образом, основополагающим актом национального законодательства в сфере защиты персональных данных является Закон Украины «О защите персональных данных», который регулирует правовые отношения, связанные с защитой и обработкой персональных данных, и направлен на защиту основополагающих прав и свобод человека и гражданина, в частности права на невмешательство в личную жизнь, в связи с обработкой персональных данных. В то же время в новом Трудовом кодексе Украины должны содержаться нормы, закрепляющие понятие «персональные данные работника», общие требования к обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, порядок хранения и использования персональных данных работников, ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Список использованной литературы:

1. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Офіційний вісник України. – 2010. – № 49. – Ст. 1604.
2. Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010 № 2438-VI // Офіційний



вісник України. – 2010. – № 58. – Ст. 1994.

3. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – Одеса : Фенікс, 2012. – 193 с.

4. Щодо відкликання згоди на обробку персональних даних: Лист Міністерства юстиції України від 26.04.2013 № 5543-0-33-13/6.1 // Податки та бухгалтерський облік. – 2013. – № 92. – С. 11.

5. Про Національний архівний фонд та архівні установи: Закон України від 24.12.1993 № 3814-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 15. – Ст. 86.

6. Про затвердження Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів: Наказ Міністерства юстиції України від 12.04.2012 № 578/5 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 34. – Ст. 1272.

7. Стосовно надання роз'яснень деяких норм законодавства: Лист Міністерства юстиції України від 20.09.2013 № 533-0-2-13/6.1 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v533-323-13>.

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення системи захисту персональних даних : Закон України від 03.07.2013 № 383-VII // Офіційний вісник України. – 2013. – № 57. – Ст. 2046.

9. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.

10. Про затвердження документів у сфері захисту персональних даних: Наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 08 січня 2014 року №1/02-14 // [Електронний ресурс] / Сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Режим доступу : http://www.ombudsman.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&i=3426%3A2014-01-15-08-15-10&catid=202%3A2011-11-25-14-5908&Itemid=202.

КОМПАРАТИВИСТСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ В СВЯЗИ С СОВЕРШЕНИЕМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА В УКРАИНЕ И ЧЕХИИ

Елена ЛУЦЕНКО,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

The article is devoted to the research of the comparison experience of the Ukraine and Czech Republic in the field of termination of labor relations with public officials. A new Law on «Public Service» of Ukraine provides a list of disciplinary offences, but it does not contain a definition of a «disciplinary offence of public officials» or «essential elements of a disciplinary offence». That is why, it would be interesting to explore foreign experience in this field. Considering the positive experience of the Czech Republic we suggest that the definition of a «disciplinary offence of public officials» shall be determined and the features of a disciplinary offence of public officials shall be provided in a new Law on «Civil Service» of Ukraine. Guided by these grounds the head of a public authority should decide whether a particular violation of official duties is a disciplinary offence.

Key words: public officials, disciplinary offence, termination of public service, official duties, experience of the Czech Republic.

Аннотация

Статья посвящена исследованию сравнительного опыта Украины и Чехии в сфере прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими. Новый Закон Украины «О государственной службе» устанавливает перечень дисциплинарных проступков, но не дает определения «дисциплинарного проступка государственных служащих» или «ключевых признаков дисциплинарного проступка государственных служащих». В связи с этим может быть интересным исследование зарубежного опыта в указанной сфере. Используя позитивный опыт Чехии, мы пришли к выводу, что понятие и признаки дисциплинарного проступка государственных служащих следует определить в Законе Украины «О государственной службе». Руководствуясь этим, руководитель государственного органа должен определять то или иное нарушение служебных обязанностей дисциплинарным проступком.

Ключевые слова: государственный служащий, дисциплинарный проступок, прекращение трудовых правоотношений, служебные обязанности, опыт Чехии.

Постановка проблемы. В процессе реформирования государственной службы большую пользу может принести исследование опыта тех государств, которые отличаются эффективными системами государственной службы. Такой анализ позволит глубже исследовать закономерности развития правового регулирования прекращения трудового правоотношения с государственными служащими вследствие совершения дисциплинарного проступка, а также избрать пути усовершенствования

регулирования этих вопросов в Украине. Тем не менее использование этого опыта не может и не должно быть основным путем формирования трудового права в переходный период становления рыночных отношений. Основным должно быть сохранение действующих и создание новых норм или моделей, которые отвечают социально-экономическим условиям, традициям, национальным особенностям и т. д.

Актуальность темы исследования подтверждается тем, что норматив-