

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора

МКУК «Вельяминовское»

От 20 октября 2015 года



Л.Н. Романюгина

ПОЛОЖЕНИЕ

о защите персональных данных работников

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании ст.24 Конституции РФ, главы 14 Трудового Кодекса РФ, Закона «Об информации, информатизации и защите информации» №141 – ФЗ от 27.07.2006 года и Федерального закона РФ «О персональных данных» №152 –ФЗ от 27.07.2006 года

1.2 Настоящее Положение определяет порядок работы (получения, обработки, использования, хранения и т.п.) с персональными данными работников и гарантии конфиденциальности сведений, представленных работником работодателю.

1.3 Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации.

1.4 Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

1.5 Настоящее Положение утверждается приказом директора МКУК «Вельяминовское».

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель

II. Понятие персональных данных Работника и их состав

2.1 Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающиеся конкретного работника.

2.2 Персональные данные работника содержатся в документах персонального учета работников – личном деле работника, личной карточке по учету кадров (Т-2), трудовой книжке.

2.3 Состав персональных данных работника:

*анкета;

*автобиография;

*сведения и копии документов об образовании;

- * сведения о трудовом стаже;
- * сведения о предыдущем месте работы;
- * сведения о составе семьи;
- * сведения о воинском учете;
- * сведения о заработной плате сотрудника;
- * сведения о социальных льготах;
- * специальность;
- * занимаемая должность;
- * наличие судимостей;
- * адрес места жительства;
- * место работы или учебы членов семьи и родственников;
- * содержание трудового договора;
- * содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;
- * подлинники и копии приказов по личному составу;
- * личные дела и трудовые книжки сотрудников;
- * основания к приказам по личному составу;
- * дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;
- * копии отчетов, направляемые в органы статистики;
- * результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- * фотографии и иные сведения, относящиеся к персональным данным работника;

2.4 Данные документы являются конфиденциальными, но учитывая их массовость и единое место обработки и хранения, соответствующий гриф ограничения на них не ставится. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75-летнего срока, если иное не предусмотрено законом.

III. Обязанности работодателя

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- * Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- * при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

*все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

*работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

*работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

*при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

*защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

*работники и их представители должны быть ознакомлены с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

*работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

IV. Права и обязанности работника в области защиты его персональных данных

4.1 Работник обязан:

*передавать работодателю или его представителю достоверные, документированные персональные данные, состав которых установлен Трудовым кодексом РФ;

*своевременно сообщать работодателю об изменениях своих персональных данных;

4.2 Работник в целях обеспечения защиты своих персональных данных, хранящихся у работодателя имеет право на:

- * полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- * свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;
- * определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- * требования об исключении или исправлении неверных или неполных данных, а также данных обработанных с нарушением требований Трудового кодекса;
- * при отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- * требования об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях, дополнениях;
- * обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

VI. Доступ к персональным данным

V. Сбор, обработка и хранение персональных данных

5.1 Получение, обработка, хранение и любое другое использование персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении, продвижения по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля качества выполняемой работы, очередности предоставления ежегодного отпуска, установления размера заработной платы.

5.2 Персональные данные работника следует получать у него самого. Представитель работодателя принимает от принимаемого на работу работника документы, проверяет полноту их заполнения и правильность указываемых сведений в соответствии с предоставленными документами. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

5.3 Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и

частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст.24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его согласия.

5.4 Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях и его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

5.5 При изменении персональных данных работник уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок.

5.6 Личные дела и личные карточки работников хранятся в бумажном виде в папках, находятся в специальном шкафу, обеспечивающим защиту от несанкционированного доступа.

5.7 Персональные данные работников могут также храниться в электронном виде на локальной компьютерной сети. Доступ к электронным базам данных, содержащим персональные данные работников, обеспечивается системой паролей.

5.8 После увольнения работника в личное дело вносятся соответствующие документы (заявления работника о распоряжении трудового договора, копии приказа об увольнении), дело передается на хранение.

VI. Доступ к персональным данным

6.1 Внутренний доступ к персональным данным работника имеют:

- * директор;
- * сотрудники кадровой службы;
- * сотрудники бухгалтерии к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- * сам работник, носитель данных.

6.2 Другие организации:

- * сведения о работающем или уже уволенном сотруднике могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации с приложением копии заявления работника.

6.3 Родственники и члены семей.

Персональные данные сотрудника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого сотрудника. В случае развода бывшая супруга (супруг) имеют право обратиться в организацию с письменным запросом о размере заработной платы сотрудника без его согласия (УК РФ).

VII. Передача персональных данных работника

7.1 при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

Предупредить лиц, получающих персональные данные работника о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными в порядке, установленном федеральными законами.

Разрешить доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

Копировать и делать выписки персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях по письменному запросу с разрешения начальника.

Не запрашивать информацию о состоянии работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовых функций.

Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения, указанными представителями их функций.

VIII. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

8.1 Защита прав работника, установленных настоящим положением и законодательством Российской Федерации, осуществляется судом, в целях пресечения неправомерного использования персональных данных работника, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба, в том числе морального вреда.

8.2 Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.