

ПРИНЯТО:
на з общем собрании
работников
МДОУ «Детский сад №38 «Родник»
г. Георгиевска»
протокол № 1 от 28.01. 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего МДОУ «Детский сад
№38 «Родник» г. Георгиевска»
от _____ г. № 122
_____ Э.В.



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке обработки персональных данных работников МДОУ «Детский сад №38 «Родник» г. Георгиевска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке обработки персональных данных работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – «Детский сад №38 «Родник» города Георгиевска» (далее – Положение, работники) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения - детского сада №38 «Родник» города Георгиевска» (далее - Учреждение) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ), от 27.07.2006г. № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации", постановлением Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 "Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации", Перечнем сведений конфиденциального характера, утверждённым Указом Президента РФ от 06.03.1997г. №188 и другими соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом Учреждения.

1.2. Основная цель настоящего Положения - установление единого порядка защиты персональных данных работников Учреждения для обеспечения защиты его прав и свобод при обработке персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

1.3. Настоящим Положением определяется порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных работника, а также ведения его личного дела в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. В настоящем Положении использованы следующие термины и определения:

- работник — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем;
- руководитель — заведующий Учреждения;

- представитель руководителя — работник, назначенный приказом заведующего ответственным за сбор, обработку, хранение и передачу персональных данных работников;

- персональные данные — любая информация, относящаяся к определённому или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация;

- обработка персональных данных — действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных;

- распространение персональных данных — действия, направленные на передачу персональных данных определённому кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в информационно — телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким — либо иным способом;

- использование персональных данных — действия (операции) с персональными данными, совершаемые в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц;

- защита персональных данных — деятельность по обеспечению с помощью локального регулирования порядка обработки персональных данных и организационно — технических мер конфиденциальности информации о конкретном работнике, полученной руководителем в связи с трудовыми отношениями;

- блокирование персональных данных - временное прекращение сбора, систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных, в том числе их передачи;

- уничтожение персональных данных — действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных или в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных;

- обезличивание персональных данных — действия, в результате которых невозможно определить принадлежность персональных данных конкретному работнику;

- конфиденциальная информация — это информация (в документированном или электронном виде), доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Работники при поступлении на работу в Учреждение должны быть ознакомлены под роспись с настоящим Положением.

1.6. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания работников Учреждения, утверждается приказом заведующего Учреждения и действует до принятия нового.

1.7. Во всем ином, не оговоренном в настоящем Положении директор Учреждения и его представители, а также работники Учреждения и их представители руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07. 2006г. № 152 - ФЗ (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ) и другими законодательными и нормативно — правовыми актами Российской Федерации.

2. Сбор, обработка и защита персональных данных работника

2.1. Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации. Требования к работе с персональными данными работника установлены ст.86 Трудового кодекса Российской Федерации и являются обязательными для сторон трудового отношения.

2.2. Обработка персональных данных может осуществляться директором или его представителями только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных п. 2.3 настоящего Положения.

2.3. Согласия работника при обработке его персональных данных не требуется в случаях, когда:

- обработка персональных данных работника осуществляется на основании федерального закона, устанавливающего её цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия работодателя и его представителей;

- обработка персональных данных работника осуществляются в целях исполнения договора, одной из сторон которого является сам работник;

- обработка персональных данных работника осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;

- обработка персональных данных работника необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника, если получение согласия работника невозможно;

- обработка персональных данных работника необходима для доставки почтовых отправлений организациями почтовой связи, осуществления операторами электросвязи расчётов с пользователями услуг связи за оказанные услуги связи, а также для рассмотрения претензий пользователей услугами связи;

- осуществляется обработка персональных данных работника, подлежащих опубликованию в соответствии с федеральными законами.

2.4. При поступлении на работу в Учреждение персональные данные о себе предоставляются работником директору в документированной форме:

- паспорт гражданина Российской Федерации;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;

- документы воинского учёта — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение о возможности выполнять работу в Учреждении по должности, на которую он поступает.

2.5. После того как директором будет принято решение о приёме работника на работу в Учреждение, а также в последствии в процессе трудовой деятельности к документам, содержащим персональные данные работника, также будут относиться:

- трудовой договор и приказ о приёме на работу, дополнительное трудовое соглашение;

- сведения о поощрениях и награждениях (наличие почётных грамот, благодарственных писем, удостоверений о ветеранстве и др.);

- приказы об изменении условий трудового договора;

- личное дело;

- сведения о семейном положении (свидетельство о браке, о расторжении брака);

- сведения о наличии детей (свидетельство о рождении ребёнка);

- сведения о беременности женщины (справка о беременности);

- сведения об инвалидности (удостоверение инвалида);

- сведения о донорстве (справки о сдаче крови, удостоверение донора);

- другие документы.

2.6. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то заведующий через своего представителя уведомляет работника об этом не менее чем за три рабочих дня и получает от работника письменное согласие (либо письменный отказ), которое тот должен дать в течение пяти рабочих дней с момента получения от директора соответствующего уведомления. В письменном уведомлении директор должен поставить работника в известность о последствиях отказа в даче им согласия на получение персональных данных, включая отказ в приёме на работу.

2.7. Заведующий и его представители, получающие в обработку персональные данные работника, обязаны соблюдать конфиденциальность информации. Данное правило не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.8. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается директором Учреждения за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.9. Заведующий принимает необходимые правовые, организационные, технические, физические, криптографические меры защиты персональных данных, а также меры, направленные на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Такие меры, в том числе, включают следующие:

- назначение работника, ответственного за организацию обработки персональных данных;

- издание локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы обработки и защиты персональных данных работников;

- ознакомление работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, под роспись с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, локальными нормативными актами, регламентирующими вопросы обработки и защиты персональных данных, а также с ответственностью за разглашение персональных данных, нарушение порядка обращения с документами, содержащими такие данные, и иные неправомерные действия в отношении персональных данных работников;

- анализ и оценка угроз безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных;

- обеспечение соблюдения условий, при которых работники, иные лица получают доступ к персональным данным только в пределах, необходимых для выполнения своих должностных обязанностей, либо в объемах, вызванных необходимостью;

- ограничение доступа работников и иных лиц в помещения, где размещены технические средства, предназначенные для обработки персональных данных, и хранятся носители персональных данных, к информационным ресурсам, программным средствам обработки и защиты информации;

- определение мест хранения материальных носителей персональных данных;

- обеспечение защиты персональных данных работников при подключении информационных систем к информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе сети Интернет;

- обеспечение защиты персональных данных при их передаче по каналам связи, в том числе каналам связи сети Интернет, с использованием средств криптографической защиты информации и электронной подписи;

- восстановление персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;

- своевременное обнаружение фактов разглашения, утечки, несанкционированного доступа к персональным данным и принятие мер по таким фактам;

- контроль за принимаемыми мерами по обеспечению безопасности персональных данных.

3. Хранение персональных данных работника

3.1. Персональные данные работников Учреждения хранятся на бумажных носителях в кабинете делопроизводителя Учреждения. Для этого используются специально оборудованные шкафы и сейф, которые закрываются на ключ, при необходимости - опечатываются. Ключ от шкафов и сейфа, в которых хранятся персональные данные работников Учреждения, находятся у заведующего Учреждения.

3.2. Конкретные обязанности по обработке, хранению и выдаче персональных данных работников: личных дел, трудовых книжек (дубликатов трудовых книжек), иных документов, отражающих персональные данные работников, возлагаются по приказу на конкретных представителей директора и закрепляются в трудовых договорах, заключаемых с ними, и должностных инструкциях.

3.3. В отношении некоторых документов действующим законодательством Российской Федерации могут быть установлены иные требования хранения, чем предусмотрено настоящим Положением. В таких случаях директор и его представители руководствуются правилами, установленными соответствующими нормативным актом.

3.4. Сведения о работниках Учреждения могут также храниться на электронных носителях, доступ к которым ограничен паролем.

3.5. Заведующий и его представители обеспечивают ограничение доступа к персональным данным работников лицам, не уполномоченным законом.

3.6. Доступ к персональным данным работников без специального разрешения заведующего имеют работники, занимающие в Учреждении следующие должности:

- заведующий Учреждения;
- заместитель заведующего по АХР (только к персональным данным работников младшего обслуживающего персонала Учреждения);
- заместитель заведующего по УВР (только к персональным данным педагогических работников Учреждения);
- работники бухгалтерии (в пределах своих полномочий);
- делопроизводитель;
- медицинская сестра.

3.7. При получении сведений, составляющих персональные данные работника, вышеперечисленные лица имеют право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, заданий при полном соблюдении конфиденциальности.

4. Передача персональных данных работника

4.1. При передаче персональных данных работника заведующий обязан соблюдать следующие требования (ст.88 Трудового кодекса РФ):

4.1.1. 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. Учитывая, что Трудовой кодекс Российской Федерации не определяет критерии ситуаций, представляющих угрозу жизни или здоровью работника, директор в каждом конкретном случае делает самостоятельную оценку серьезности, неминуемости, степени такой угрозы. Если же лицо, обратившееся с запросом, не уполномочено федеральным законом на получение персональных данных работника, либо отсутствует письменное согласие работника на предоставление его персональных сведений, либо, по мнению директора, отсутствует угроза жизни или здоровью работника, директор обязан отказать в предоставлении персональных данных лицу, обратившемуся с запросом, и выдать письменное уведомление об отказе в предоставлении персональных данных.

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

4.1.3. Предупредить уполномоченных 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.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. Разрешать 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.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

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

5. Обязанности и ответственность работника и работодателя

5.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работник обязан:

- при приёме на работу предоставить директору или его уполномоченным лицам полные и достоверные данные о себе;

- в случае изменения сведений, составляющих персональные данные работника, незамедлительно предоставить данную информацию директору или его уполномоченным лицам.

5.2. Заведующий и его уполномоченные представители обязаны:

5.2.1. Осуществлять защиту персональных данных работника.

5.2.2. Обеспечить хранение первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты, к которой, в частности, относятся документы по учёту

кадров, документы по учёту использования рабочего времени и расчётов с работником по оплате труда и др.

5.2.3. Осуществлять заполнение документации, содержащей персональные данные работника, в соответствии с унифицированными формами первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты.

5.2.4. В порядке, предусмотренном ст.14 Федерального закона «О персональных данных» (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ), сообщить работнику или его законному представителю, информацию о наличии персональных данных, относящихся к работнику, а также предоставить возможность ознакомления с ними при обращении работника или его законного представителя, либо в течение десяти рабочих дней с даты получения запроса работника или его законного представителя.

5.2.5. В случае отказа в предоставлении работнику или его законному представителю при обращении либо при получении запроса работника или его законного представителя информации о наличии персональных данных о работнике, а также персональных данных дать в письменной форме мотивированный ответ, содержащий ссылку на положение ч. 5 ст.14 Федерального закона «О персональных данных» (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ) или иного федерального закона, являющегося основанием для такого отказа, в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня обращения работника или его законного представителя, либо с даты получения запроса работника или его представителя.

5.2.6. Безвозмездно предоставить работнику или его законному представителю возможность ознакомления с персональными данными работника, а также внести необходимые изменения, уничтожить или блокировать соответствующие персональные данные по предоставлению работником или его законным представителем сведений, подтверждающих, что персональные данные работника являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными. О внесённых изменениях и предпринятых мерах директор или уполномоченные лица обязаны уведомить работника или его законного представителя и третьих лиц, которым персональные данные работника были переданы.

5.2.7. Выдать по письменному заявлению работника, не позднее трёх дней со дня подачи этого заявления, копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы в Учреждении и др.). Копии документов, связанных с работой, заверяются директором надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

5.2.8. В целях обеспечения сохранности документов по личному составу увольняемых работников в случае реорганизации и ликвидации Учреждения, а также социальной защищённости работников, выполняющих работу по трудовому договору, включать в свои учредительные документы правила учёта и сохранности документов по личному составу, а также своевременной передачи их на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица (распоряжение Правительства РФ от

21.03.1994 № 358 — р «Об обеспечении сохранности документов по личному составу»).

5.2.9. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения учёт и сохранность документов по личному составу порядок передачи их на хранение осуществлять в соответствии с правилами, предусмотренными учредительными документами.

5.3. В целях обеспечения прав и свобод работника директор и его представители при обработке персональных данных работника соблюдать следующие требования:

5.3.1. Обработка персональных данных работника осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов иных нормативных правовых актов, содействия работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества работника, Учреждения.

5.3.2. При определении объёма и содержания обрабатываемых персональных данных работника, директор и его представители должны руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152 - ФЗ (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ) и иными федеральными законами.

5.3.3. Все персональные данные работника директор и его представители обязаны получать только лично у работника. 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. Заведующий и его представители должны сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных (например, оформление запроса на прежнее место работы работника в целях выяснения его профессиональных качеств, запроса в учебное заведение о подлинности документа об образовании и т. п.) и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

5.3.4. Заведующий и его представители не имеют права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с запросами трудовых отношений, в соответствии со ст.24 Конституции РФ директор и его представители вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

5.3.5. Заведующий и его представители не имеют права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

5.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются и гражданско-правовой, административной

и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

5.5. Неправомерный отказ заведующего Учреждения исключить или исправить персональные данные работника, а также любое иное нарушение прав работника на защиту персональных данных влечёт возникновение у работника права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причинённого таким нарушением морального вреда.

5.6. Работник несёт ответственность за достоверность документов, составляющих его персональные данные, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.7. Лица, виновные в нарушении требований Федерального закона «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152 - ФЗ (в редакции от 23.07.2013г №205-ФЗ), несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

6. Права работника по защите персональных данных

6.1. Работник имеет право на получение сведений о своих персональных данных, находящихся на хранении в Учреждении, требовать уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если они являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для выполнением работником своих трудовых функций, а также принимать предусмотренные законом меры по защите своих прав.

6.2. Сведения о наличии персональных данных должны быть предоставлены работнику по его запросу в доступной форме, в них не должны содержаться персональные данные других работников.

6.3. Доступ к своим персональным данным предоставляется работнику или его законному представителю заведующему или его уполномоченными лицами при обращении либо при получении запроса работника или его законного представителя. Запрос должен содержать номер основного документа, удостоверяющего личность работника или его законного представителя, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе и собственноручную подпись работника или его законного представителя. Запрос может быть направлен в электронной форме и подписан электронной цифровой подписью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в Учреждении, работник имеет право:

- на полную информацию о состоянии своих персональных данных и обработке этих данных руководителем и его уполномоченными лицами;
- на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством;

- на определение представителей для защиты своих персональных данных;

- требовать исключение или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований федерального законодательства. При отказе директора или его представителей исключить или исправить персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме директору о своём несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требовать об извещении заведующим или его уполномоченными лицами всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействия директора или его уполномоченных лиц при хранении, обработке и защите его персональных данных.

6.5. После принятия этого Положения и издания приказа также необходимо включать в текст трудовых договоров с работниками, имеющими доступ к персональным данным других работников в силу выполняемых ими должностных обязанностей, условие об их неразглашении и ответственности при нарушении данного обязательства. В соответствии со ст.90 Трудового кодекса Российской Федерации за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных, предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.