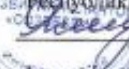


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «Детский центр развития талантов «Созвездие»
муниципального района Иглинский район
Республики Башкортостан

 С.С. Горустович

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Детский центр развития талантов
«Созвездие» муниципального района Иглинский район
Республики Башкортостан
 Н.Н. Ялилова

Приказ № 3 от «15» 06 20 22 г.

Рассмотрено на Общем собрании (конференции)
трудового коллектива
Протокол № 1 от «15» 06 20 22 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о защите персональных данных работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детский центр развития талантов «Созвездие» муниципального района Иглинский район Республики Башкортостан

Настоящее положение устанавливает порядок получения, учета, обработки, накопления и хранения документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский центр развития талантов «Созвездие» муниципального района Иглинский район Республики Башкортостан (далее Учреждение)

Основанием для разработки настоящего Положения являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О персональных данных" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2015)

1. Общие положения

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

1.2. Персональные данные работника составляют:

а) сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни работников, позволяющие идентифицировать его, за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

б) служебные сведения, а также иные сведения, связанные с профессиональной деятельностью работника, в том числе сведения о поощрениях и о дисциплинарных взысканиях.

1.3. Документами, содержащими персональные данные, являются:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовая книжка;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- г) свидетельство о постановке на учет в налоговый орган и присвоения ИНН;
- д) документы воинского учета;
- е) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- ж) карточка Т-2;
- з) автобиография;
- и) медицинское заключение о состоянии здоровья;
- к) документы, содержащие сведения о заработной плате, доплатах и надбавках;
- л) приказы о приеме лица на работу, об увольнении, а также о переводе лица на другую должность;
- м) другие документы, содержащие сведения, предназначенные для использования в служебных целях.

1.4. Все персональные данные работника следует получать у него самого, за исключением случаев, если их получение возможно только у третьей стороны.

Получение персональных данных работника у третьих лиц возможно только при уведомлении работника об этом заранее с его письменного согласия.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные сотрудника о его расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных и философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни сотрудника только с его письменного согласия.

2. Порядок хранения, использования и передачи персональных данных

2.1. Персональные данные, включенные в состав личных дел, хранятся в запираемом шкафу, установленном на рабочем месте ответственного лица. Персональные данные, содержащиеся на электронных носителях информации, хранятся на ПК ответственного лица.

2.2. Трудовая книжка, документы воинского учета, карточка формы Т-2 хранятся в запортом металлическом сейфе.

2.3. Персональные данные работников могут быть получены, проходить дальнейшую обработку и передаваться на хранение как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

2.4. При передаче персональных данных сотрудника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- а) 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;

- б) не сообщать персональные данные сотрудника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- в) осуществлять передачу персональных данных сотрудников в пределах Учреждения в соответствии с настоящим Положением;
- г) не запрашивать информацию о состоянии здоровья сотрудника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу возможности выполнения сотрудником трудовой функции;
- д) передавать персональные данные сотрудника его законным, полномочным представителям в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

2.5. Получение сведений о персональных данных работников третьей стороной разрешается только при наличии заявления с указанием конкретных персональных данных и целей, для которых они будут использованы, а также письменного согласия работника, персональные данные которого затребованы.

Получение персональных данных работника третьей стороной без его письменного согласия возможно в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника, а также в случаях, установленных законом.

3. Доступ к персональным данным

3.1. Доступ к персональным данным работников имеют следующие должностные лица, непосредственно использующие их в служебных целях:

- а) директор Учреждения;
- б) методист.

Уполномоченные лица имеют право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций в соответствии с должностной инструкцией указанных лиц. Все остальные работники имеют право на полную информацию только об их персональных данных и обработке этих данных.

3.2. Сообщение сведений о персональных данных работников другими организациями и гражданами разрешается при наличии письменного согласия работника и заявления подписанного руководителем организации либо гражданином, запросившим такие сведения.

Предоставление сведений о персональных данных работников без соответствующего их согласия возможно в следующих случаях:

- а) в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника;
- б) при поступлении официальных запросов в соответствии с положениями Федерального закона «Об оперативно-розыскных мероприятиях»;
- в) при поступлении официальных запросов из налоговых органов, органов Пенсионного Фонда России, органов Федерального социального страхования, судебных органов.

3.3. Работник, о котором запрашиваются сведения, должен быть уведомлен о передаче его персональных данных третьим лицам, за исключением случаев, когда такое уведомление невозможно в силу форс-мажорных обстоятельств, а именно: стихийных бедствий, аварий, катастроф.

3.4. Сведения о работнике (в том числе уволенном) могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации с приложением копии заявления работника.

3.5. Персональные данные работника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого работника.

Запрещается передача персональных данных работника в коммерческих целях без его согласия.

4. Защита персональных данных работников

4.1. В целях обеспечения сохранности и конфиденциальности персональных данных работников Учреждения все операции по оформлению, формированию, введению и хранению данной информации должны выполняться только лицами, осуществляющими данную работу в соответствии со своими служебными обязанностями, зафиксированными в их должностных инструкциях.

4.2. Ответы на письменные запросы других организаций и учреждений в пределах их компетенции и предоставленных полномочий даются в письменной форме на бланке учреждения и в том объеме, который позволяет не разглашать излишний объем персональных сведений о работниках учреждения.

4.3. Передача информации, содержащей сведения о персональных данных работников Учреждения, по телефону, электронной почте без письменного согласия работника запрещается.

4.4. Документы, содержащие персональные данные работников, хранятся в запирающихся шкафах и сейфах, обеспечивающих защиту от несанкционированного доступа.

4.5. Персональные компьютеры, в которых содержатся персональные данные, защищены паролем доступа.

5. Права работников на защиту персональных данных

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в личных делах, работники имеют право:

- а) получать полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- б) осуществлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право получать копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- в) требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением федерального закона. Работник, при отказе работодателя исключить или

исправить персональные данные работника, имеет право заявлять в письменной форме работодателю о своем несогласии, обосновав соответствующим образом, такое несогласие. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

г) требовать от работодателя уведомления всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них изменениях или исключениях из них.

6. Ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными работников

6.1. Лица, виновные в нарушении порядка обращения с персональными данными, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

6.2. Директор Учреждения за нарушение порядка обращения с персональными данными несет административную ответственность, согласно ст.ст. 5.27 и 5.39 Кодекса об административных правонарушениях РФ, а также возмещает сотруднику ущерб, причиненный неправомерным использованием информации, содержащей персональные данные об этом сотруднике.