

Общество с ограниченной ответственностью  
«Развитие-М»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Ефименко Е.А.



«01» июня 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**  
**Общества с ограниченной ответственностью «Развитие-М»**

г. Владимир 2018 г

## 1. Общие положения

1.1. Положение о защите персональных данных работников (далее – Положение) – это локальный нормативный акт ООО «Развитие–М» (далее – работодатель), созданный в связи с необходимостью использования и обработки персональных данных работников и имеющий своей целью обеспечение защиты персональных данных работников работодателя от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее – Конституция РФ), принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом № 149-ФЗ от 27.07.2006 г «Об информации, информационных технологиях и защите информации», Федеральным законом РФ № 152-ФЗ от 27.07.2006 г «О персональных данных», а также другими федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации.

1.3. Работодатель, в соответствии со своими полномочиями владеющий информацией о персональных данных работников, получающий и использующий ее, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

1.4. Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до его отмены.

1.5. Положение утверждается, может изменяться и отменяться по решению генерального директора.

1.6. Внесение изменений в настоящее Положение производится путем его отмены и введения в действие новой редакции аналогичного Положения на основании приказа генерального директора.

## 2. Основные понятия

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

2.2. **Работодатель** ООО «Развитие–М», вступившее в трудовые отношения с работником, осуществляющее обработку его персональных данных, а также определяющее цели и содержание обработки персональных данных.

2.3. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании заключенного трудового договора.

2.4. **Обработка персональных данных** – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств, с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

2.5. **Распространение персональных данных** – действия, направленные на раскрытие персональных данных работников неопределенному кругу лиц.

2.6. **Предоставление персональных данных** – действия, направленные на раскрытие персональных данных работников определенному лицу или определенному кругу лиц.

2.7. **Использование персональных данных** – действия (операции) с персональными данными, совершаемые работодателем в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении работника, либо иным образом затрагивающих права и свободы работника.

2.8. **Обезличивание персональных данных** – действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

2.9. **Конфиденциальность персональных данных** – обязательное для соблюдения работодателем, получившим доступ к персональным данным, требование не допускать их распространения без согласия работника или наличия иного законного основания.

2.10. **Общедоступные персональные данные** – персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия работника или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности.

### 3. Состав персональных данных работников

3.1. Работодатель имеет право получать и обрабатывать только те персональные данные работников, которые касаются трудовых отношений с работниками и необходимы ему для соблюдения трудового, налогового и иного законодательства Российской Федерации.

3.2. К персональным данным работников относятся:

3.2.1. информация о работнике, содержащаяся в документах, предъявляемых им при приеме на работу, а также в процессе трудовых отношений:

- анкетные данные;
- паспортные данные;
- сведения об образовании;
- сведения о стаже работы;
- сведения о предыдущем месте работы и или месте основной работы (для совместителей);
- сведения о семейном положении;
- сведения о составе семьи и данные о них;
- адрес места жительства (регистрации);
- сведения о воинском учете;
- сведения о заработной плате;
- наличие судимостей;
- номер (-а) телефона (-ов);
- ИНН и сведения страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- сведения о номерах расчетных счетов и банках, в которых они открыты;
- иная информация, позволяющая идентифицировать человека;

3.2.2. документы (копии этих документов), предъявляемые работником при приеме на работу и в процессе трудовых отношений с ним:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- фотографии;
- документы, в которых содержатся реквизиты расчетного счета (счетов), предоставляемые для расчетов по заработной плате;

▪ иные документы, позволяющие идентифицировать человека;

3.2.3. документы, оформленные работодателем на работника в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в связи с возникшими трудовыми отношениями с ним:

- трудовой договор, приложения и дополнительные соглашения к нему;
- личная карточка работника (форма Т-2);
- приказы по личному составу;
- основания к приказам по личному составу;
- личное дело и документы, хранящиеся в нем;
- документы по повышению квалификации, профессиональной переподготовке и аттестации;
- документы, связанные со служебными расследованиями;
- служебная переписка;
- документы, связанные с выплатой заработной платы;
- отчеты и документы, предоставляемые в государственные органы в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- иные документы, позволяющие идентифицировать человека.



3.2.4. электронные базы данных по учету работников и расчетов с ними.

3.3. Документы, содержащие персональные данные работника, создаются путем:

3.3.1. копирования оригиналов документов;

3.3.2. внесения сведений в учетные формы документов;

3.3.3. получения оригиналов документов;

3.3.4. формирования документов.

3.4. Персональные данные работников и документы их содержащие относятся к информации, составляющую коммерческую тайну работодателя, для которой в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен режим конфиденциальности информации. Режим конфиденциальности в отношении персональных данных снимается:

3.4.1. в случае их обезличивания;

3.4.2. по истечении 75 лет срока их хранения;

3.4.3. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4. Порядок обработки, хранения и передачи персональных данных работников**

4.1. Источником информации обо всех персональных данных работника является непосредственно работник. Если персональные данные возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть заранее в письменной форме уведомлен об этом и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель обязан сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

4.2. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных и философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной 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.

4.3. Согласие работника на обработку его персональных данных не требуется в следующих случаях:

4.3.1. обработка персональных данных осуществляется на основании ТК РФ или иного федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющий полномочия работодателя;

4.3.2. обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения трудового договора;

4.3.3. обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;

4.3.4. обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника, если получение его согласия невозможно.

4.4. С целью исполнения трудового договора, предусмотренной пп. 4.3.2 настоящего Положения, работодатель имеет право после ознакомления работника с настоящим Положением предоставлять его персональные данные для обработки:

4.4.1. государственным налоговым инспекциям и фондам в объеме, который необходим для представления отчетности, которую работодатель должен сдавать в соответствии с требованиями законодательства, получения и подачи документов для работников и в других целях, направленных на исполнение работодателем своих обязательств по трудовому договору и предусмотренных законодательством Российской Федерации;

4.4.2. организациям, с которыми работодатель заключил договоры в целях проверки (аудита) соблюдения работодателем трудового и иного законодательства, а также для оформления трудовых отношений с работником и расчетов с ним, формирования и представления налоговой отчетности на основании расчетов с работниками в соответствии с трудовыми отношениями с ними, при условии содержания в этих договорах положений о сохранении конфиденциальности переданных им данных.

4.5. Работник имеет право получить всю необходимую ему информацию об организациях, указанных в п. 4.4 настоящего Положения, а также объеме персональных данных, переданных этим организациям.

4.6. В других случаях, не перечисленных в пункте 4.3 и 4.4 настоящей статьи Положения, требуется письменное согласие работника на обработку его персональных данных, которое должно в себя включать:



- 4.6.1. фамилию, имя, отчество, адрес работника, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 4.6.2. наименование и адрес работодателя;
- 4.6.3. цель обработки персональных данных;
- 4.6.4. перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие работником;
- 4.6.5. наименование и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению работодателя, если обработка будет поручена такому лицу;
- 4.6.6. перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых работодателем способов обработки персональных данных;
- 4.6.7. срок, в течение которого действует согласие работника, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;
- 4.6.8. подпись работника.
- 4.7. Обработка персональных данных должна осуществляться на основе принципов:
  - 4.7.1. законности целей и способов обработки персональных данных, справедливой основе;
  - 4.7.2. соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям работодателя;
  - 4.7.3. соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных;
  - 4.7.4. обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к целям их обработки;
  - 4.7.5. точности персональных данных, их достаточности, а в необходимых случаях и актуальности по отношению к целям обработки персональных данных;
  - 4.7.6. не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой;
  - 4.7.7. хранение персональных данных осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
  - 4.7.8. иных принципов в соответствии с действующим законодательством.
- 4.8. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:
  - 4.8.1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3 и 4.4 настоящей статьи Положения;
  - 4.8.2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
  - 4.8.3. 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 конфиденциальности;
  - 4.8.4. 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;
  - 4.8.5. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
  - 4.8.6. передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными их представителями функций.
- 4.9. Хранение персональных данных работников находящихся у работодателя, производится:
  - 4.9.1. на бумажных носителях - в папках и шкафах на территории офисного помещения работодателя, выделенной для этого;
  - 4.9.2. в электронных базах данных, предназначенных для учета и обработки персональных данных работников - на серверных и/или компьютерных устройствах, доступ к которым ограничивается с



помощью системы паролей, разграничения прав доступа, антивирусной защиты и других мер, принимаемых для обеспечения безопасного хранения информации.

4.10. Право внутреннего доступа к персональным данным работников у работодателя имеют:

4.10.1. генеральный директор;

4.10.2. работники, которые в соответствии со своими должностными обязанностями осуществляют подбор персонала к работодателю;

4.10.3. работники, которые в соответствии со своими должностными обязанностями осуществляют оформление кадровой документации и трудовых отношений с работниками работодателя;

4.10.4. работники, которые в соответствии со своими должностными обязанностями осуществляют расчет заработной платы работников работодателя и/или подготовку отчетов в государственные фонды и налоговые инспекции по уплаченным страховым взносам и налогам с выплат работникам работодателя;

4.10.5. иные работники, которым приказом генерального директора предоставлено такое право.

4.11. Предоставление персональных данных работников лицам, которые имеют право получать такие данные в рамках настоящего Положения (физические и юридические), должно осуществлять ограниченно, в соответствии с тем объемом персональных данных работников, который необходим им для выполнения конкретных обязанностей, поручений и/или обязательств.

## **5. Обязанности работодателя при обработке персональных данных**

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

5.1.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

5.1.2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.3. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.4. 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;

5.1.5. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет собственных средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.6. ознакомить работников с настоящим Положением до подписания трудового договора с ними, а также с изменениями, дополнениями к нему.

5.2. Обязанности работодателя случае выявления неправомерных действий с персональными данными работника:

5.2.1. при обращении работника или его законного представителя либо уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных в случае выявления неправомерных действий с персональными данными работника(-ов) работодатель должен издать распоряжение о блокировании персональных данных, относящихся к соответствующему работнику(-ам), с момента такого обращения или получения такого запроса на период проверки, и назначить ответственного за проведение служебного расследования;

5.2.2. если в ходе служебного расследования подтвердился факт использования недостоверных персональных данных, то работодатель в течении семи рабочих дней со дня установления такого факта обязан обеспечить уточнение персональных данных работника, внесение соответствующих изменений и поправок в документы и снять их блокирование;

5.2.3. если в ходе служебного расследования подтвердился факт неправомерной обработки персональных данных работника, работодатель в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты установления такого факта, обязан обеспечить прекращение неправомерной обработки персональных данных работника. В случае, если обеспечить правомерность обработки персональных данных



невозможно, работодатель в срок, не превышающий десяти рабочих дней с даты выявления неправомерной обработки персональных данных работника, обязан обеспечить уничтожение таких персональных данных. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных работника работодатель обязан уведомить этого работника или его представителя, а в случае, если обращение работника или его представителя либо запрос уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных были направлены уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, также уведомить указанный орган.

## **6. Права и обязанности работников в целях обеспечения защиты персональных данных**

### **6.1. Работник обязан:**

6.1.1. передавать работодателю или его представителю достоверные документированные персональные данные, необходимые для оформления трудовых отношений, расчетов с ним и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Положением;

6.1.2. своевременно сообщать работодателю об изменении своих персональных данных.

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

6.2.1. полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;

6.2.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

6.2.3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

6.2.4. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ и иных федеральных законов. 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;

6.2.5. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях и дополнениях;

6.2.6. обращение с заявлением об устранении выявленных нарушений к работодателю в случае выявления неправомерных действий со своими персональными данными;

6.2.7. обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

## **7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника**

7.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Во всем остальном, что касается персональных данных работников и не предусмотрено настоящим Положением, работники и работодатель должны руководствоваться законодательством Российской Федерации.

8.2. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации отдельные статьи настоящего Положения вступают в противоречие с федеральными законами, указанные статьи утрачивают силу и применяются нормы законодательства Российской Федерации.

8.3. Все работники до подписания трудового договора должны быть ознакомлены с настоящим Положением под роспись в Книге учета ознакомления работников с локальными нормативными актами работодателя по трудовому праву, а также с изменениями, дополнениями к ним в листе ознакомления к приказам, вносящим эти изменения и дополнения.