

Утверждено
приказом директора
БУ ДО города Омска
«ДЮСШ по греко-римской
Борьбе имени Ю.А. Крикухи»
№ 1 от 09.01.2014

Положение
о защите и обработке персональных данных работников
бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа по греко-римской борьбе
имени Ю.А. Крикухи»

Положение об обработке персональных данных работников – это локальный нормативный акт, в котором установлены требования, которые необходимо соблюдать при обработке персональных данных работника, гарантии их защиты, правила хранения и использования персональных данных, права работника по защите персональных данных и ответственность работодателя за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

I. Цели и задачи обработки персональных данных,
основные понятия и способы их обработки.

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

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.

2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3. Персональные данные – любая информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника (его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, и другая информация);

4. Обработка персональных данных – получение, хранение, комбинирование, уточнение (обновление, изменение), использование (в том числе переда-

чу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных работника.

5. Распространение персональных данных – действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) в порядке, установленном Трудовым кодексом.

6. Блокирование персональных данных – временное прекращение сбора, систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных, в том числе их передачи;

7. 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;

8. Обезличивание персональных данных – действия, в результате которых невозможно определить принадлежность персональных данных конкретному работнику.

9. Информационная система персональных данных - информационная система, представляющая собой совокупность персональных данных, содержащихся в базе данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств.

10. Конфиденциальность персональных данных – обязательное для соблюдения работодателем требование не допускать их распространение без согласия работника или наличия иного законного основания.

11. Трансграничная передача персональных данных – передача персональных данных работника работодателем через Государственную границу Российской Федерации органу власти иностранного государства, физическому или юридическому лицу иностранного государства.

12. 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.

II. Перечень обрабатываемых персональных данных

В перечень обрабатываемых персональных данных входят: фамилия, имя, отчество, год и дата рождения, адрес места жительства, телефон, паспортные данные, идентификационный номер налогоплательщика и номер страхового пенсионного свидетельства, данные об образовании, профессии, данные трудовой книжки, сведения о воинском учете, данные страхового полиса, сведения о прививках, сведения о доходах и уплате налогов и пенсионных взносах.

III. Способ сбора персональных данных и источник их получения

Все персональные данные работника получают у него самого при приеме на работу. Если персональные данные работника возможно получить только

у третьей стороны, то работник уведомляется об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщать работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения и передачи персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

IV. Обработка и использование персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника может осуществляться работодателем на основании Федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных, которые подлежат обработке.

Обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения договора, одной из сторон которого является работник.

Обработка персональных данных работника осуществляется для статистических или иных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных.

Обработка персональных данных работника необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника.

V. Сроки обработки персональных данных работника, в том числе сроки их хранения

Сроки использования персональных данных работника учреждения устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым договором работника с работодателем с соблюдением требований Трудового договора Российской Федерации и другими локальными нормативными актами работодателя.

Сроки хранения персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, но не дольше, чем этого требуют цели их обработки, и они подлежат уничтожению по достижении целей обработки или в случае утраты их необходимости в их достижении.

VI. Меры защиты персональных данных от несанкционированного доступа

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

Работодатель при обработке персональных данных обязан принимать необходимые организационные и технические меры, в том числе использовать шифровальные (криптографические) средства, для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от неправомерных действий;

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 третьих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работника в порядке, установленных Федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица, а именно:

- ответственный за ведение кадровой работы,
- главный бухгалтер, бухгалтер,
- медицинский работник,
- ответственный за ведение воинского учета в школе,
- секретарь-делопроизводитель;

должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

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

передавать персональные данные работника представителям работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций;

использование и хранение персональных данных работника вне информационных систем могут осуществляться только на материальных носителях информации и с применением такой технологии ее применения, которые обеспечивают защиту этих данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения.

VII. Права работника по защите персональных данных

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренным Федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных обработанных с нарушением требований Трудового кодекса Российской Федерации;

доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

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

VIII. Ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными работника

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.
