

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима
Протокол № 3 от 27.01. 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДХШ»
г. Ишима
Емельянов В.В.
Приказ № 2/б от 28.01. 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о защите персональных данных работников

Настоящее положение разработано в соответствии с главой 14 Трудового кодекса РФ и устанавливает гарантии и механизм защиты интересов работодателя и работника в сфере персональных данных (информации о работнике).

I. Общие положения

Персональные данные работника - информация о работнике, включающая сведения о фактах, событиях и обстоятельствах его жизни (независимо от форм их представления), необходимая для возникновения, развития и прекращения трудовых отношений между работником и работодателем, которая позволяет обеспечивать содействие в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, личную безопасность работника, контроль за количеством и качеством выполняемой работы, сохранность имущества.

Персональные данные обрабатываются в строгом соответствии с требованиями законов и настоящим положением.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Представляемая работником информация должна иметь форму документа.

Получение персональных данных может осуществляться как путем представления их работником, так и путем получения их из иных источников в порядке предусмотренном действующим законодательством.

МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима

Хранение персональных данных должно происходить в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование.

Использование персональных данных работника допустимо только в соответствии с целями, определившими их получение.

Передача персональных данных работника возможна только с согласия работника или в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с настоящим положением.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении, требующую специальных знаний или специальной подготовки; в отдельных случаях предусмотренных законодательством может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

II. Порядок обработки персональных данных

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

МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима

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 требованиями законодательства;

3) 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;

4) 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 работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) 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;

б) 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, Работодатель учитывает личные качества работника, его добросовестный и эффективный труд;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается работодателем за счет его
МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима

средств в порядке, установленном федеральным законом;

8) в целях защиты частной жизни, личной и семейной тайны работники не должны отказываться от своего права на обработку персональных данных только с их согласия, поскольку это может повлечь причинение морального, материального вреда.

III. Хранение и использование персональных данных работников

Лицом осуществляющим хозяйственное ведение информационными ресурсами организации в сфере персональных данных является инспектор отдела кадров.

Доступ к персональным данным работников в организации имеют: руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений в пределах сведений необходимых для осуществления оперативного управления, иные специалисты которым персональные данные требуются для выполнения служебных обязанностей или в связи со служебной необходимостью, уполномоченные лица и представители работников.

Органы и организации правомочные получать сведения о персональных данных работников организации определяются в соответствии с законодательством.

Копирование и распространение персональных данных осуществляется

инспектором отдела кадров в соответствии с настоящим положением.

Порядок хранения трудовых книжек устанавливается действующим законодательством и осуществляется в строгом соответствии с указанными нормами. Работодатель обеспечивает хранение первичной учетной документации по учету труда и

его оплаты в организации. Хранения определенной информации о работниках на компьютерах, к которым имеется свободный доступ недопустим.

Сроки хранения персональных данных должны соответствовать целям
МАУ ДО «ДХШ» г. Ишима

их получения и использования и устанавливаться в зависимости от того, как долго информация, содержащаяся в персональных данных, может являться необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями с данным работником.

IV. Передача персональных данных работника

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 (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с настоящим положением, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

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;

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 работников в порядке, установленном настоящим положением, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

V. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

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 копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

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

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований законодательства. 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;

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

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

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