

СОГЛАСОВАНО


Председатель профкома

 / О.Г.Опалева

Протокол № 1 от «30» 08 2021

УТВЕРЖДЕНО

Директор

 / И.Н. /Торовина

Приказ № 76/1 от «30» 08 2021



ПОЛОЖЕНИЕ

О работе с персональными данными работников

1. Общие положения

1.1. Положение о работе с персональными данными работников КОГОбУ ШИ ОВЗ г. Кирова разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ, ФЗ от 30.12.2020 № 519-ФЗ и НПА, действующими на территории РФ.

1.2. Настоящее положение определяет порядок работы (сбора, обработки, использования, распространения, хранения и т. д.) с персональными данными (далее ПД) работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю.

2. Получение и обработка персональных данных работников

2.1. ПД работника работодатель получает непосредственно от работника. Работодатель вправе получать ПД работника от третьих лиц только при наличии письменного согласия работника или в иных случаях, прямо предусмотренных в законодательстве.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника представления информации о политических и религиозных убеждениях и о его частной жизни.

2.3. Работник представляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, представленные работником, с имеющимися у работника документами.

2.4. При изменении ПД работник уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 дней.

2.5. По мере необходимости работодатель истребует у работника дополнительные сведения. Работник представляет требуемые сведения и в случае необходимости предъявляет документы, подтверждающие достоверность этих сведений.

2.6. Чтобы обрабатывать ПД сотрудников, работодатель получается от каждого сотрудника согласие на обработку его ПД. Такое согласие работодатель получает, если закон не предоставляет работодателю права обрабатывать ПД без согласия сотрудников.

2.7. Согласие на обработку ПД может быть отозвано работником. В случае отзыва работником согласия на обработку ПД работодатель вправе продолжить обработку ПД без согласия работника при наличии оснований, указанных в п. 2 - 11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 статьи 10 и ч. 2 статьи 11 ФЗ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

3. Хранение персональных данных работников

3.1. Личные дела и личные карточки хранятся в бумажном виде в папках в кабинете директора в специально отведенном шкафу, обеспечивающем защиту от несанкционированного доступа. В конце рабочего дня все личные дела и личные карточки сдаются в кабинет директора.

3.2. ПД работников могут также храниться в электронном виде в локальной компьютерной сети. Доступ к электронным базам данных, содержащим ПД работников, обеспечивается системой паролей. Пароли устанавливаются зам. директора по УВР школы и сообщаются индивидуально работникам, имеющим доступ к ПД работников.

3.3. Доступ к ПД работника имеют директор, заместители, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь.

3.4. Копировать и делать выписки из ПД работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения директора школы, его заместителя и главного бухгалтера.

4. Использование персональных данных работников

4.1. ПД работника используются для целей, связанных с выполнением работником трудовых функций.

4.2. Работодатель использует ПД, в частности, для решения вопросов продвижения работника по службе, очередности предоставления ежегодного отпуска, установления размера зарплаты. На основании ПД работника решается вопрос о допуске его к информации, составляющей служебную или коммерческую тайну.

4.3. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на ПД работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного поступления. Работодатель также не вправе принимать решения, затрагивающие интересы работника, основываясь на данных, допускающих двоякое толкование. В случае если на основании персональных данных работника невозможно достоверно установить какой-либо факт, работодатель предлагает работнику представить письменные разъяснения.

5. Передача и распространение персональных данных работников

5.1. При передаче работодателем ПД работника сотрудник должен дать на это согласие в письменной форме.

5.2. Работодатель вправе передать информацию, которая относится к ПД работника без его согласия, если такие сведения нужно передать по запросу государственных органов, в порядке, установленном ФЗ.

5.3. Работодатель не вправе предоставлять ПД 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 ФЗ.

5.4. В случае если лицо, обратившееся с запросом, не уполномочено ФЗ на получение информации, относящейся к ПД работника, работодатель обязан отказать лицу в выдаче информации. Лицу, обратившемуся с запросом, выдается уведомление об отказе в выдаче информации, копия уведомления подшивается в личное дело работника.

5.5. ПД работника могут быть переданы представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, в том объеме, в каком это необходимо для выполнения указанными представителями их функций.

5.6. Работодатель не вправе распространять ПД работников третьим лицам без согласия работника на передачу таких данных.

5.7. Согласие на обработку ПД, разрешенных работником для распространения, оформляется отдельно от иных согласий субъекта ПД на обработку его ПД.

5.8. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность определить перечень ПД по каждой категории ПД, указанной в согласии на распространение ПД.

5.9. В случае если из предоставленного работником согласия на распространение ПД не следует, что работник согласился с распространением ПД, такие ПД обрабатываются работодателем без права распространения.

5.10. В случае если из предоставленного работником согласия на передачу ПД не следует, что работник не установил запреты и условия на обработку ПД или не указал категории и перечень ПД, для обработки которых субъект ПД устанавливает условия и запреты, работодатель обрабатывает такие ПД без возможности передачи (распространения, предоставления, доступа) неограниченному кругу лиц.

5.11. Согласие работника на распространение ПД должно быть предоставлено работодателю в письменном виде.

5.12. В согласии на распространение ПД работник вправе установить запреты на передачу (кроме предоставления доступа) этих ПД работодателю неограниченному кругу лиц, а также запреты на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) этих ПД неограниченным кругом лиц. Отказ работодателя в установлении работником данных запретов и условий не допускается.

5.13. Работодатель обязан в срок не позднее трех рабочих дней с момента получения согласия работника на распространение ПД опубликовать информацию об условиях обработки и о наличии запретов и условий на обработку неограниченным кругом лиц ПД работника для распространения.

5.14. Передача (распространение, предоставление, доступ) ПД, разрешенных работником для распространения, должна быть прекращена в любое время по его требованию. Данное требование должно включать в себя фамилию, имя, отчество (при наличии), контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес) работника, а также перечень ПД, обработка которых подлежит прекращению.

5.15. Действие согласия работника на распространение ПД, прекращается с момента поступления работодателю требования, указанного в пункте 5.14 настоящего положения.

5.16. Работник вправе обратиться с требованием прекратить передачу (распространение, предоставление, доступ) своих ПД, ранее разрешенных для распространения, к любому лицу, обрабатывающему его ПД, в случае несоблюдения положений ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ или обратиться с таким требованием в суд. Работодатель или третье лицо обязано прекратить передачу (распространение, предоставление, доступ) ПД в течение трех рабочих дней с момента получения требования работника или в срок, указанный во вступившем в законную силу решении суда. Если такой срок в решении суда не указан, то работодатель или третье лицо обязано прекратить передачу ПД работника в течение трех рабочих дней с момента вступления решения суда в законную силу.

6. Гарантии конфиденциальности персональных данных работников

6.1. Информация, относящаяся к ПД работника, является служебной тайной и охраняется законом.

6.2. Работник вправе требовать полную информацию о своих ПД, об их обработке, использовании и хранении.