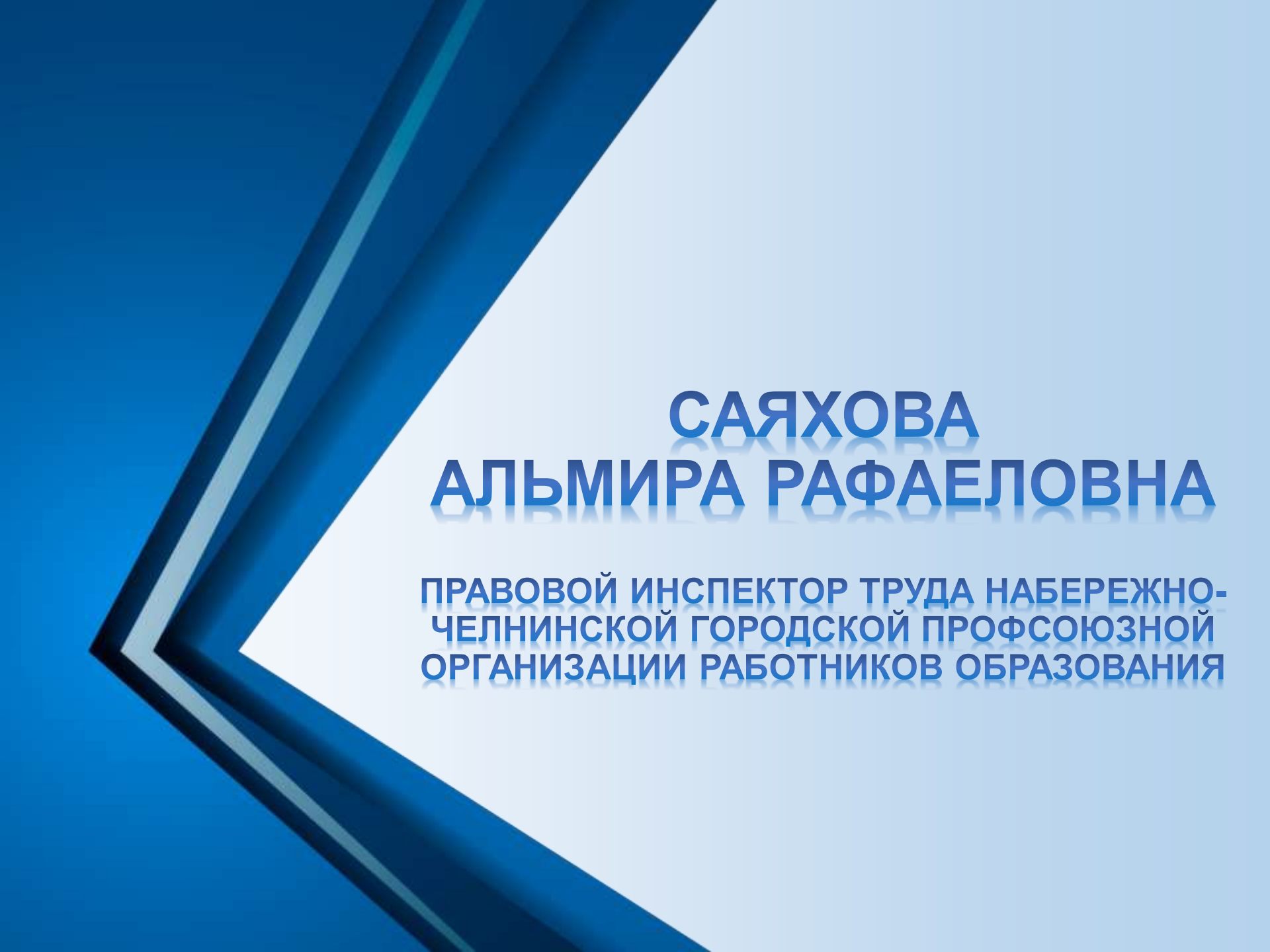
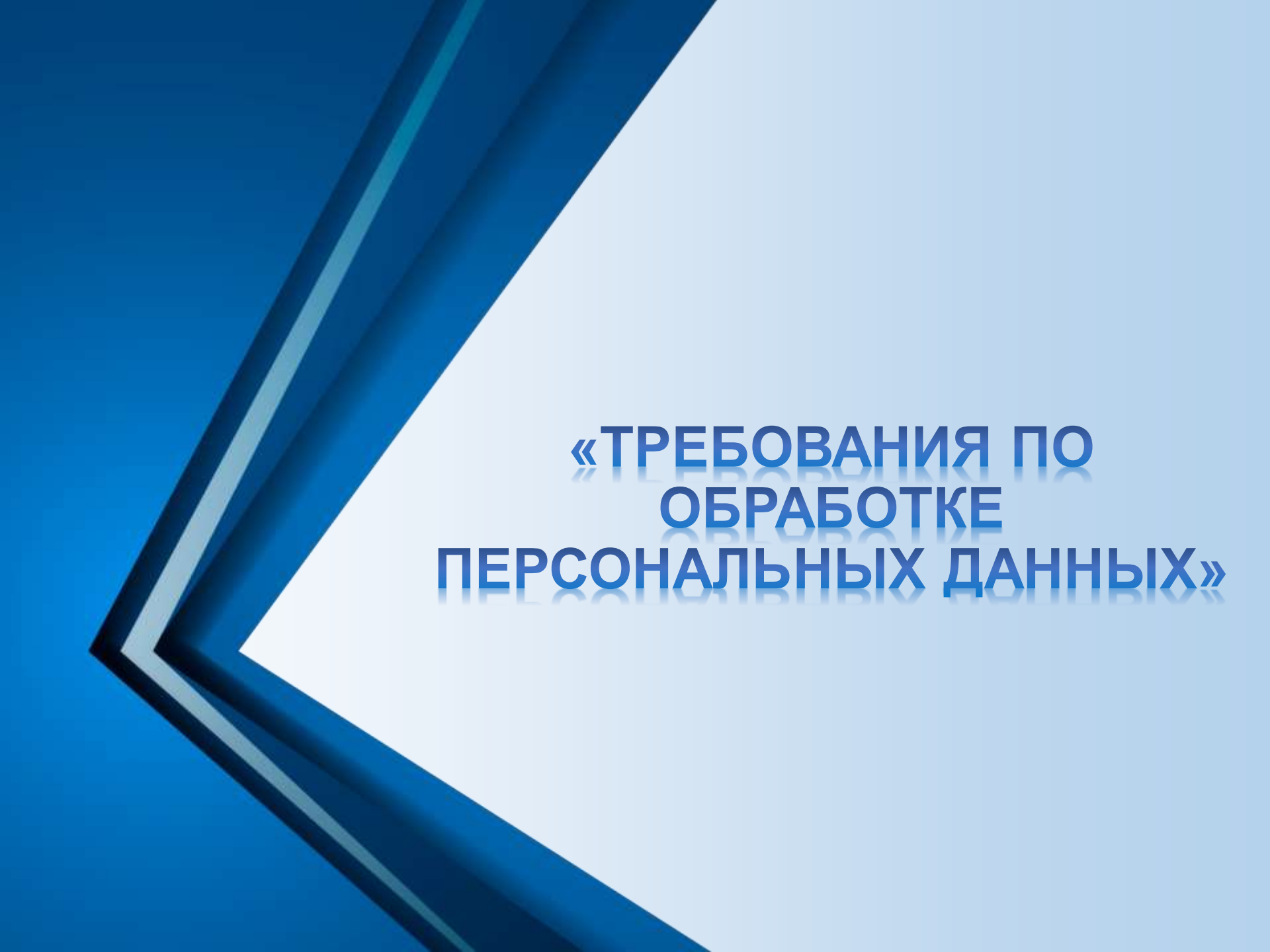




САЯХОВА АЛЬМИРА РАФАЕЛОВНА

**ПРАВОВОЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА НАБЕРЕЖНО-
ЧЕЛНИНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**



«ТРЕБОВАНИЯ ПО ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ»

Общедоступные персональные данные

Общедоступная информация – это общеизвестные сведения и иная информация, доступ к которой не ограничен. Такая информация может использоваться любыми лицами по их усмотрению при соблюдении законно установленных ограничений на ее распространение. Об этом говорится в пунктах 1, 2 статьи 7 Закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ.

**Запрет на обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина без его согласия прямо установлен в статье 152.1 Гражданского кодекса РФ.
Исключения составляют случаи использования:**

фотографий в государственных, общественных
или иных публичных интересах

оплаченных фотографий

фотографий, которые сделаны в рамках
публичных и массовых мероприятий

Согласие работника должно включать в себя следующую информацию:

- фамилию, имя, отчество, адрес сотрудника, реквизиты паспорта (иного документа, удостоверяющего его личность), в том числе сведения о дате выдачи документа и выдавшем его органе
- наименование или фамилию, имя, отчество и адрес работодателя (оператора), получающего согласие сотрудника
- цель обработки персональных данных
- перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие
- наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению работодателя, если обработка будет поручена такому лицу
- перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых работодателем способов обработки персональных данных
- срок, в течение которого действует согласие сотрудника, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом
- подпись сотрудника

Такие требования установлены в части 4 статьи 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Работодатель может получать, хранить и передавать только ту информацию о сотруднике, которая необходима для исполнения трудового договора (п. 2, 5 ч. 1 ст. 6 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, далее – Закон №152-ФЗ, абз. 1, 2 разъяснений Роскомнадзора от 14 декабря 2012 г., далее – Разъяснения). Сотрудник выступает стороной трудового договора, поэтому получать у него согласие на обработку персональных данных нужно не во всех случаях. Например, работодатель вправе без согласия сотрудника обрабатывать персональные данные, которые получил:

по результатам
обязательного
предварительного
медосмотра (ст. 69 ТК
РФ, п. 3 Разъяснений)

из документов,
которые работник
предъявил при
заключении трудового
договора (ст. 65 ТК РФ)

от кадрового агентства,
действующего от
имени соискателя (абз.
12 п. 5 Разъяснений)

Универсальное согласие

Для передачи данных сотрудника третьим лицам организация обязана получить письменное согласие этого сотрудника. Без письменного согласия сотрудника его персональные данные могут быть переданы третьим лицам тогда, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью сотрудника, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Такие правила установлены частью 1 статьи 88 Трудового кодекса РФ.

В Трудовом кодексе РФ не содержится требований к содержанию письменного согласия на передачу данных. Однако пунктом 1 статьи 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ установлено, что согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным. Из этого следует, что организация должна запрашивать у сотрудника письменное согласие на каждый случай передачи его персональных данных третьему лицу. Лишь при таких условиях требование о конкретности и сознательности согласия может считаться выполненным. Перечень сведений, которые должны содержаться в письменном согласии на передачу персональных данных, установлен в пункте 4 статьи 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Обработка данных без согласия

В отдельных случаях обработка персональных данных возможна и без согласия сотрудника. Например, если обработка персональных данных необходима в целях исполнения заключенного с сотрудником договора либо для достижения целей, предусмотренных законом для осуществления и выполнения, возложенных законодательством России на оператора функций, полномочий и обязанностей, - она может осуществляться без согласия сотрудника – субъекта персональных данных. Об этом сказано в статье 6 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

К таким случаям относится передача сведений в:

Пенсионный фонд РФ (ст. 9 Закона от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ)

Налоговые органы (ст. 24 НК РФ)

военные комиссариаты (ст. 4 Закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ)

иные органы, когда обязанность передачи им сведений, относящихся к персональным данным сотрудника, закреплена за работодателем законом либо необходима для достижения установленных законом целей (например, суды, прокуратуру и т.п.)

Кроме того, согласие не требуется в следующих случаях:

обязанность по обработке предусмотрена законодательством, в том числе опубликование и размещение персональных данных сотрудников в сети Интернет (например, Законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, Законом от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ и рядом иных актов)

проводится обработка персональных данных близких родственников сотрудника в объеме, предусмотренном личной карточкой (по унифицированной форме № Т-2 или самостоятельно разработанной форме), а также в случаях получения алиментов, оформления социальных выплат и допуска к государственной тайне

обработка сведений о состоянии здоровья сотрудника относится к вопросу о возможности выполнения им трудовой функции

обработка данных связана с выполнением сотрудником должностных обязанностей, в том числе при его командировании

обработка персональных данных проводится при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно

**Об этом говорится в пунктах 1-5 разъяснений
Роскомнадзора от 14 декабря 2012 г.**

Работодателю следует помнить, что не требуется получать согласие уволенного сотрудника на обработку его персональных данных для целей налогового и бухгалтерского учета. Не распространяется законодательство о персональных данных и на материалы, переданные в архивную организацию для архивного хранения, поэтому такое хранение не требует получения согласия сотрудника на обработку его персональных данных. Это следует из положений абзацев 6-10 пункта 5 разъяснений Роскомнадзора от 14 декабря 2012 г.

Все возможные случаи, когда согласие на обработку персональных данных не требуется, приведены в пунктах 2-11 части 1 статьи 6, части 2 статьи 10 и части 2 статьи 11 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Передача данных в профсоюз

Профсоюзы вправе контролировать работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства. При такой проверке они знакомятся с информацией, относящейся к персональным данным, в том числе путем получения соответствующих документов работодателя. Однако эти действия профсоюза необходимы для осуществления профессионального контроля за соблюдением трудового законодательства, прямо предусмотрены законодательством и поэтому не требуют уведомления и получения согласия сотрудников на передачу их персональных данных.

Такой вывод следует из совокупности положений статей 86, 88, части 1 статьи 370 Трудового кодекса РФ, пункта 2 части 1 статьи 6 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ и подтверждается письмом Роскомнадзора от 27 июня 2011 г. № ШР-13444.

При этом представители профсоюза, получившие документы, содержащие персональные данные сотрудников, обязаны соблюдать требования конфиденциальности и безопасности при их обработке, а также обеспечить их использование только в целях, для достижения которых они были представлены.

Защита персональных данных

- ✓ Положение о работе с персональными данными сотрудников (ст. 8, 87 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 18.1 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ);
- ✓ Приказ о назначении ответственного по работе с персональными данными (ч. 5 ст. 88 ТК РФ).

Чтобы не допустить разглашения персональных данных, создайте надежную систему их защиты. Порядок получения, обработки, передачи и хранения таких сведений установите в локальном акте организации, например в Положении о работе с персональными данными сотрудников (ст. 8, 87 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 18.1 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ). Положение утверждает руководитель организации. С ним под подпись ознакомьте сотрудников организации. Об этом говорится в пункте 8 части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ.

Также в организации необходимо назначить лицо, ответственное по работе с персональными данными (ч. 5 ст. 88 ТК РФ). Как правила таким сотрудником является работник службы персонала, поскольку именно он в ходе своей работы чаще всего сталкивается с персональными данными сотрудников. Лицо, ответственное за работу с персональными данными, назначьте приказом в произвольной форме.

В целях обеспечения прав своих сотрудников организация и ее представители при обработке персональных данных обязаны соблюдать требования, регламентируемые статьей 86 Трудового кодекса РФ. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих защиту персональных данных, привлекаются к административной и уголовной ответственности (ст. 90 ТК РФ). Или могут быть уволены с формулировкой «за разглашение персональных данных другого сотрудника на основании подпункта «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ».

Внимание: за нарушение в работе с персональными данными сотрудников предусмотрена ответственность (ст. 24 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

В соответствии со статьей 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ сотрудник предоставляет персональные данные о самом себе. Однако для заполнения личной карточки сотрудника работодателю нужны сведения о членах его семьи и ближайших родственниках. Если сотрудник отказывается предоставлять данные о родственниках, то работодатель не вправе требовать их предоставления (ч. 1 ст. 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, п. 3 ст. 86 ТК РФ). В таком случае некоторые разделы личной карточки по форме № Т-2 останутся незаполненными по объективным причинам.

Чтобы избежать возможных претензий со стороны проверяющих органов и сотрудника, рекомендуется получить заявление сотрудника с его отказом от предоставления таких данных или зафиксировать такой отказ в акте. И акт, и заявление можно составить в произвольной форме.

Ответственность за нарушения в работе с персональными данными

За нарушение порядка получения, обработки, хранения и защиты персональных данных сотрудников предусмотрена дисциплинарная, материальная, административная и уголовная ответственность (ст. 90 ТК РФ, ч. 1 ст. 24 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

Уголовная ответственность для руководителя организации (иного лица, ответственного за работу с персональными данными) может наступит за незаконное:

- 
- сборание или распространение сведений о частной жизни сотрудника, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия
 - распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации

За нарушения предусмотрены следующие меры ответственности:

- штраф в размере до 200 000 рублей (или в размере доходов осужденного за период до 18 месяцев)
- обязательные работы на срок до 360 часов
- исправительные работы на срок до одного года
- принудительные работы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового
- арест на срок до четырех месяцев
- лишение свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет

За нарушения, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, наказываются:

- штрафом в размере от 100 000 до 300 000 рублей (или в размере доходов осужденного за период от одного года до двух лет
- лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет
- принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового
- арест на срок от четырех до шести месяцев
- лишение свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет

Об этом говорится в статье 137 Уголовного кодекса РФ.

The background features a large, stylized 'V' shape composed of several overlapping blue lines of varying shades, creating a sense of depth and movement. The right side of the image is a solid light blue gradient.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ