

сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных ([п.](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418D4FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) [3 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418D4FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

распространение персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных работников неопределенному кругу лиц ([п. 5 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A47EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

предоставление персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных работников определенному лицу или определенному кругу лиц ([п.](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A44EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) [6 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A44EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

блокирование персональных данных - временное прекращение обработки персональных данных работников (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных) ([п. 7 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A45EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152- ФЗ);

уничтожение персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных работников и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных работников ([п. 8 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A42EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному работнику ([п. 9 ст. 3](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418A43EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ).

* 1. Если иное не установлено Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4B0005C31B57B458512B1EA101042C2332B31157003E646y7C) РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (СТД-Р или СТД-ПФР), за исключением случаев, когда договор заключается впервые;

документ, потдверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку, выданную органами МВД России, о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ или иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию) ([п. п.](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8854ACCF9327EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C438940EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) 6, 7 Административного регламента, утвержденного Приказом МВД России от 27.09.2019 N 660);

[справку,](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8156ABCB9327EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C408F45EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) выданную органами МВД России, о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, - при поступлении на работу, к которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому наказанию до окончания срока, в течение которого они считаются подвергнутыми административному наказанию ([п. п. 14](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8156ABCB9327EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C438645EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C), [15](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8156ABCB9327EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C438641EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Административного регламента, утвержденного Приказом МВД России от 02.11.2020 N 746);

дополнительные документы - в отдельных случаях, предусмотренных Трудовым

[кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

* 1. В отделе кадров Учреждения создаются и хранятся следующие группы документов, содержащие данные о работниках в единичном или сводном виде:
     1. Документы, содержащие персональные данные работников:

комплексы документов, сопровождающие процесс оформления трудовых отношений при приеме на работу, переводе, увольнении;

комплекс материалов по анкетированию, тестированию, проведению собеседований с кандидатом на должность;

подлинники и копии приказов (распоряжений) по кадрам;

личные дела, трудовые книжки, сведения о трудовой деятельности работников (СТД-

Р);

дела, содержащие материалы аттестаций работников; дела, содержащие материалы внутренних расследований;

справочно-информационный банк данных по персоналу (картотеки, журналы); подлинники и копии отчетных, аналитических и справочных материалов,

передаваемых руководству Учреждения, руководителям структурных подразделений; копии отчетов, направляемых в государственные органы статистики, налоговые

инспекции, вышестоящие органы управления и другие учреждения.

# Обработка персональных данных работников

* 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 характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.
  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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ и другими федеральными законами.
     1. Обработка персональных данных, разрешенных для распространения, из числа специальных категорий персональных данных, указанных в ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ, допускается, если соблюдаются запреты и условия, предусмотренные ст. 10.1 указанного Закона.
  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 Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ или иными федеральными законами.
  4. Обработка персональных данных работников работодателем возможна только с их согласия. Исключения составляют случаи, предусмотренные законодательством РФ (в частности, согласие не требуется при наличии оснований, перечисленных в [п. п. 2](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418846EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) - [11 ч. 1](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C41884FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) [ст. 6](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C41884FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C), [п. п. 2](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418740EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C).1 - [10 ч. 2 ст. 10](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B47717DF02B5A3441A5DC42D34330B7340yBC), [ч. 2 ст. 11](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B77717DF02B5A3441A5DC42D34330B7340yBC) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ).
  5. Письменное согласие работника на обработку своих персональных данных должно включать в себя, в частности, сведения, указанные в [п. п. 1](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418645EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) - [9 ч. 4 ст. 9](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C418747EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ.
  6. Письменное согласие работника на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, оформляется отдельно от других согласий на обработку его персональных данных. При этом соблюдаются условия, предусмотренные,

в частности, ст. 10.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ. Требования к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения, утверждены Приказом Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18.

* + 1. Письменное согласие на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, работник предоставляет работодателю лично либо в форме электронного документа, подписанного электронной подписью с использованием информационной системы Роскомнадзора.
    2. Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней с момента получения указанного согласия опубликовать информацию об условиях обработки, о наличии запретов и условий на обработку неограниченным кругом лиц персональных данных, разрешенных для распространения.
    3. Согласие на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, прекращает свое действие с момента поступления работодателю требования, указанного в п. 5.2.5 настоящего Положения.
  1. Работник Учреждения представляет в отдел кадров достоверные сведения о себе. Отдел кадров проверяет достоверность сведений.
  2. В соответствии со [ст. 86](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C458D4FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) ТК РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника должны соблюдать, в частности, следующие общие требования:
     1. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться [Конституцией](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8851AAC5CD70EFE78AB7F4620353A4FE455133B5754B8512B1EA101042C2332B31157003E646y7C) РФ, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C458D4FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) РФ и иными федеральными законами.
     2. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.
     3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования, утраты обеспечивается работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ и иными федеральными законами.
     4. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами Учреждения, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также об их правах и обязанностях в этой области.
     5. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

# Передача персональных данных

* 1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:
     1. 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 Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ или иными федеральными законами.
     2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия. Обработка персональных данных работников в целях продвижения товаров, работ, услуг на рынке путем осуществления прямых контактов с потенциальным потребителем с помощью средств связи допускается только с его предварительного согласия.
     3. Предупредить лиц, получивших персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждение того, что это правило соблюдено. Лица, получившие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности

(конфиденциальности). Данное правило не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ и иными федеральными законами.

* + 1. Осуществлять передачу персональных данных работников в пределах Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с которым работники должны быть ознакомлены под подпись.
    2. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные, которые необходимы для выполнения конкретной функции.
    3. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.
    4. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функции.
  1. Установленные работником запреты на передачу (кроме предоставления доступа), а так же на обработку или условия обработки (кроме получения доступа) персональных данных, разрешенных для распространения, не действует в случаях обработки персональных данных в государственных, общественных и иных публичных интересах, определенных законодательством РФ.
  2. Персональные данные работников обрабатываются и хранятся в отделе кадров.
  3. Персональные данные работников могут быть получены, проходить дальнейшую обработку и передаваться на хранение как на бумажных носителях, так и в электронном виде (посредством локальной компьютерной сети).
  4. При получении персональных данных не от работника (за исключением случаев, предусмотренных [ч. 4 ст. 18](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C408B47EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ) работодатель до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить работнику следующую информацию:
* наименование (фамилия, имя, отчество) и адрес оператора или его представителя;
* цель обработки персональных данных и ее правовое основание;
* предполагаемые пользователи персональных данных;
* установленные Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) от 27.07.2006 N 152-ФЗ права субъекта персональных данных;
* источник получения персональных данных.

# Доступ к персональным данным работников

* 1. Право доступа к персональным данным работников имеют:
* директор Учреждения;
* заместитель директора Учреждения;
* главный бухгалтер;
* специалист отдела кадров;
* руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к персональным данным только работников своего подразделения).
  1. Работник Учреждения, в частности, имеет право:
     1. Получать доступ к своим персональным данным и ознакомление с ними, включая право на безвозмездное получение копии любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.
     2. Требовать от работодателя исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C458D4FEBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) РФ или иного федерального закона. 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.

* + 1. Получать от работодателя сведения о наименовании и месте нахождения оператора, сведения о лицах (за исключением работников оператора), которые имеют доступ к персональным данным или которым могут быть раскрыты персональные данные на основании договора с оператором или на основании федерального закона.
    2. Требовать извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.
    3. Требовать прекратить в любое время передачу (распространение, предоставление, доступ) персональных данных, разрешенных для распространения. Требование оформляется в письменном виде. Оно должно включать в себя фамилию, имя, отчество (при наличии), контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес) работника, а также перечень персональных данных, обработка которых подлежит прекращению.
    4. Обжаловать в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке неправомерные действия или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

# Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку персональных данных

* 1. Лица, виновные в нарушении положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EB8052AEC99827EDB6DFB9F16A531BB4A200043EB47B5D8F46FEAC451C44yBC) РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
  2. Моральный вред, причиненный работнику вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, а также несоблюдения требований к защите персональных данных, установленных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref%3DA1A36359937DDF23AC590EE3661F9867EA8850A6CB9227EDB6DFB9F16A531BB4B0005C32B57C428D40EBFA145916C82C2D2F0A721DE56FD349y5C) от 27.07.2006 № 152- ФЗ, подлежит возмещению в соответствии с законодательством РФ. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных работником убытков.

