

**ПРИНЯТО**

Общим  
собранием работников  
Протокол № 1  
«17» 03 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий  
МДОУ детским садом «Светлячок»  
Н.И. Сельченкова  
Приказ № 10 от «17» 03 2017 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о защите персональных данных работников МДОУ детского сада «Светлячок»**

1. Целевая задача – информировать об основных требованиях в сфере обработки персональных данных, направленных на обеспечение безопасности и прав работников МДОУ детского сада «Светлячок».
2. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
3. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
4. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
5. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
6. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
7. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
8. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
9. Целью настоящего положения является определение требований к обработке персональных данных, осуществляемых в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан.
10. Работникам запрещается передавать персональные данные работника с целью физической насилия, угрозы.
11. При приеме на работу, заключении трудового договора, заключении личных данных работника, не имеет права требовать и любить информацию о религиозных, политических и других убеждениях работника.
12. Всегда предъявлять работнику рабочую карточку только от своего коллеги.
13. Персональные данные работника можно получить от третьих лиц только в том случае, если работник указывает это в течение 3 дней и ему предоставлено письменное согласие.
14. Участники обработки и processing данных работника выграждают документом. Участник обработки расписывается, что он знает о том, что на подтверждение его персональных данных требуется.
15. Работодатель не имеет права обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.
16. Работодатель разрешает работнику использовать персональные данные, чтобы получать денежные выплаты, но ограничено в соответствии с правилами работы финансовых организаций получателя.
17. При приеме на работу работодатель обязан сразу же ознакомиться со всеми персональными данными, полученных непосредственно и будущими из автоматизированной обработки или полученных по электронной почте. Персональные данные проверяются по предоставленным листам, из которых они были переданы в автоматизированную систему.
18. Потребитель персональные данные работников на основании законов международных организаций, Национального закона РФ, Член соглашения оракования РФ, Федеральных и местных органов. Использование персональных данных может быть в соответствии с законом.

с. Кудиново

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение о персональных данных работников (далее – Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития воспитанников «Светлячок» с. Кудиново в соответствии со ст. 24 Конституции РФ от 12.12.1993г. (с изменениями и дополнениями), Гражданским Кодексом РФ от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Налоговым Кодексом РФ (часть первая) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Трудовым Кодексом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, Законом РФ «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников МДОУ детского сада «Светлячок» (далее – Учреждение), и все они должны быть ознакомлены с Положением под расписку.
- 1.3. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с установлением трудовых отношений и касающаяся конкретного работника. Они включают: опознавательные данные (ФИО, дата и место рождения, трудовая биография, факты биографии); личные характеристики работника (гражданство, наличие научных трудов, изобретений и т.д.); сведения о семейном положении, составе семьи; социальном положении; служебном положении, навыках; финансовом положении. К предоставляемым персональным данным работника относятся: информация, содержащаяся в трудовой книжке, страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования; информация об образовании, квалификация; информация медицинского характера; информация о документах воинского учета и в других, которые содержат данные, необходимые работодателю в связи с трудовыми отношениями.
- 1.4. Обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения законов и других нормативно-правовых актов.
- 1.5. При определении объёма и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель руководствуется федеральными законами.
- 1.6. Работодатель вправе проверять персональные данные работников с целью формирования кадрового резерва.
- 1.7. При приёме на работу, заключении трудового договора, заполнении анкетных данных работодатель не имеет права получать и обобщать информацию о религиозных, политических и других убеждениях работника.
- 1.8. все персональные данные работодатель получает только от самого работника.
- 1.9. Персональные данные работника можно получить от третьего лица только в том случае, если работник уведомляется об этом в течение 5 дней и от него получено письменное согласие.
- 1.10. Уведомление работодателя и письменное согласие работника оформляется документом. Работник должен расписаться, что он дает согласие на получение его персональных данных у третьих лиц.
- 1.11. Работодатель получает и обрабатывает данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.
- 1.12. Работодатель сообщает работнику цели, предположительные источники, способы получения персональных данных, их характер и последствия отказа работника дать письменное согласие на их получение.
- 1.13. При принятии решений работодатель не имеет права основываться на персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или получения по электронной почте. Переданные данные должны проверяться по предоставленным данным, из которых они были перенесены в автоматизированную систему.
- 1.14. Получать персональные данные работников на основании закона могут: налоговые органы, Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральная инспекция труда. Использование персональных данных допустимо только в соответствии с целями,

определенными их получение. Передача персональных данных работника возможна только с его согласия.

1.15. Работодатель имеет право собирать персональную информацию, содержащуюся в документах, предоставленных работником при приеме на работу.

1.16. Работодатель производит расчет и выплату налогов за работником путем удержания их из заработной платы, имеет право собирать предусмотренные НК РФ сведения о налогоплательщике.

1.17. Данное положение предотвращает несанкционированный доступ к информации, ее противоправное копирование, искажение, преднамеренное распространение недостоверной информации, использование информации в преступных и корыстных целях.

## **2. Состав персональных данных.**

### **Порядок хранения, использования и передачи персональных данных.**

2.1. К персональной документации относятся документы, которые содержат индивидуальные данные о конкретном работнике и используется должностными лицами Работодателя при исполнении своих должностных обязанностей.

К ним относятся:

- документы, предъявляемые при устройстве на работу в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ;
  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовая книжка;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву;
  - документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки);
  - направление службы занятости (при наличии);
- характеристика и/или рекомендательные письма;
- справки, подтверждающие период работы у Работодателя и размер заработной платы;
- наградные документы;
- листки нетрудоспособности;
- медицинские справки;
- иные документы, содержащие персональные данные работника;
- анкета;
- автобиография;
- образование;
- сведения о трудовом и общем стаже работы;
- сведения о предыдущем месте работы;
- сведения о составе семьи;
- сведения о социальных льготах;
- специальность;
- занимаемая должность;
- домашний адрес, телефон;
- содержание трудового договора;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела и трудовые книжки;
- основания к приказам по личному составу;
- дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;
- копии отчетов, направляемые в органы статистики;

- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- фотографии и иные сведения, относящиеся к персональным данным работника;
- сведения о состоянии здоровья.

2.2. Хранение персональных данных должно исключать их утрату или неправильное использование.

2.3. Хранение, выдача трудовых книжек (дубликатов трудовых книжек), хранение личных дел и иных документов, отражающих персональные данные работника, возлагаются на заведующего Учреждением, делопроизводителя и работников бухгалтерии.

2.4. Персональные данные работников вместе с необходимыми документами остаются у Работодателя или лица, ответственного за оформление и хранение личных дел сотрудников. Порядок хранения трудовых книжек установлен инструкцией.

2.5. Работодатель обеспечивает хранение первичных документов, связанных с работой документации по учету труда, кадров и оплаты труда в организации. В бухгалтерии хранятся документы по учету использования рабочего времени и расчетами с персоналом по оплате труда.

2.6. При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать требования.

2.6.1. Не сообщать персональные данные 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.

2.6.2. Не сообщать персональные данные в коммерческих целях без письменного согласия работника.

2.6.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника о том, что они могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения, что правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленным Федеральными законами.

2.6.4. 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 конкретных функций.

2.6.5. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к возможности выполнения им трудовых функций.

2.6.6. Передавать персональные данные представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту функцию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

2.7. Передача персональных данных работника в пределах Учреждения.

2.7.1. Работодатель предоставляет информацию и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов, обязательных платежей в государственную бюджетную систему; документы о платежеспособности; сведения о численности, составе работающих, заработной плате и условиях труда, наличии свободных рабочих мест; документы об уплате налогов по требованию органов управления, правоохранительных органов, юридических лиц, имеющих на это право.

2.7.2. Предоставляемая информация может быть как в устной, так и в письменной форме. Во втором случае, информация заверяется печатью Учреждения и подписями ответственных лиц.

### **3. Обязанности Работодателя по хранению и защите персональных данных работника.**

3.1. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работника от неправомерного использования или утраты за счет собственных средств в порядке, установленном Федеральным законом.

3.2. Работодатель знакомит работника под расписку со всеми внутренними документами, касающимися порядка обработки, передачи персональных данных, с правами и обязанностями в этой области.

3.3. Работодатель обеспечивает доступ к персональным данным только уполномоченным лицам.

3.4. Сводный доступ к информации о работниках, хранящейся в компьютерах, запрещен для всех сотрудников Учреждения, за исключением Руководителя, бухгалтеров и делопроизводителя.

3.5. Руководитель закрепляет в приказе по Учреждению распределение обязанностей по обработке персональных данных. Делопроизводитель имеет право доступа ко всем персональным данным; бухгалтер – к сведениям о служебном положении, о занимаемой должностной нагрузке, составе семьи, к сведениям, имеющим отношение к заработной плате, начислению налогов и иных обязательных платежей. Старший воспитатель имеет право доступа к сведениям квалификации, опыта работы, наличии методических разработок.

3.6. Запрещается обработка информации в присутствии иных лиц, кроме имеющих право доступа к персональным данным работника. Руководитель хранит документы (трудовые книжки в сейфе); рекомендуется при обработке данных с помощью компьютера закрывать паролем файлы, имеющие персональные данные.

#### **4. Права работников на защиту персональных данных.**

Согласно ст. 89 ТК РФ работники имеют право на:

4.1. Полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

4.2. Иметь свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.3. Определять представителей для защиты своих персональных данных.

4.4. Иметь доступ к своим медицинским данным с помощью медицинского специалиста по его выбору.

4.5. Требовать исключений или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением положений ТК РФ. При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные работник может заявить в письменной форме о своём несогласии с соответствующим обоснованием. Персональные данные оценочного характера: работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его точку зрения.

4.6. Требовать извещения Работодателем всех лиц, которому ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, а всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

4.7. Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия Работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

#### **5. Ответственность Работодателя.**

5.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с Федеральным законом.

5.2. К сотруднику, ответственному за хранение персональной информации, Работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение. К дисциплинарной ответственности привлекаются только те работники, которые по условию своих трудовых договоров обязаны соблюдать правила работы с персональными данными.

5.3. Работодатель вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор при разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.4. Персональные данные являются одним из видов охраняемой законом тайны, и защита их конфиденциальности, согласно которой в ситуации, если лицо, имеющее доступ к такой

информации, в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, разгласило сведения, составляющие персональные данные, административный штраф будет начислен в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

#### **6. Сроки действия Положения. Разрешение споров.**

6.1. Настоящее Положение принимается общим собрание работников и утверждается приказом заведующего Учреждением. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения. Срок данного положения неограничен.

6.2. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложение выносится на обсуждение на общем собрании. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе общего собрания. По решению общего собрания заведующий Учреждением издаёт указ о внесении поправок в Положение.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (заведующим Учреждением, председателем Профсоюзного комитета или иным представительным органом работников).

6.4. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;
- как противоречащее законодательным актам РФ и нормативно-правовой документации Учреждения.

6.5. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за один месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.