

ПОЛОЖЕНИЕ
о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников
муниципального общеобразовательного учреждения гимназия №8 им.Академика
И.И.Боголюбова г.Дубны Московской области.
(Гимназия №8)

1. Общие положения

1.1. Персональные данные Работника – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация, связанная с трудовыми отношениями с работником.

1.2. К персональным данным относятся:

- сведения, содержащиеся в паспорте Работника или ином удостоверении личности;
- информация, содержащаяся в трудовой книжке Работника;
- информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - при их наличии;
- информация об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или подготовки;
- информация медицинского характера, в случаях предусмотренных законодательством;
- иные документы, содержащие сведения, необходимые для определения трудовых отношений.

1.3. Все персональные сведения о Работнике, Работодатель может получить только от него самого. При заключении трудового договора Работник дает письменное согласие на получение, хранение и обработку персональных данных. В случаях, когда Работодатель может получить необходимые персональные данные Работника только у третьего лица, Работодатель должен уведомить об этом Работника и получить от него письменное согласие.

1.4. Работодатель обязан сообщить Работнику о целях, способах и источниках получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных.

1.5. Персональные данные Работника являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы Работодателем, или любым иным лицом в целях, не связанных с трудовой функцией Работника.

1.6. При определении объема и содержания персональных данных Работника, Работодатель руководствуется настоящим Положением, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Конституцией РФ.

1.7. Меры защиты персональных данных должны соответствовать требованиям действующего федерального законодательства.

1.8. Работник не должен отказываться от своих прав на сохранение и защиту личной тайны.

1.9. Работник вправе в любой момент отозвать свое согласие на получение, хранение и обработку информации о персональных данных.

2. Хранение, обработка и передача персональных данных Работника

2.1. Обработка персональных данных Работника осуществляется для обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов в целях содействия Работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности

Работника, контроля качества и количества выполняемой работы, оплаты труда, обеспечения сохранности имущества, пользования льготами, предусмотренными законодательством РФ и актами Работодателя, исполнения действующего законодательства, решений государственных и судебных органов..

2.2. Персональные данные Работника хранятся в канцелярии, в сейфе на бумажных носителях: трудовая книжка, личная карточка, иные документы, предоставленные Работником и их копии, иные документы, содержащие персональные данные Работника, с которыми Работник был ознакомлен, а также на электронных носителях с ограниченным доступом, с использованием лицензионного сертифицированного программного обеспечения, исключающего доступ к персональным данным третьих лиц.

Право доступа к персональным данным Работника имеют:

- директор гимназии №8;
- заместители директора;
- секретарь;

2.3. Персональные данные могут использоваться при ведении бухгалтерского учета в случаях, установленных законодательством.

2.4. Работодатель может передавать персональные данные Работника третьим лицам в случаях, предусмотренных действующим законодательством, Запрос государственного органа о предоставлении персональных данных работника должен соответствовать требованиям законодательства.

2.5. При передаче персональных данных Работника, Работодатель предупреждает лиц, получающих данную информацию, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требуют от этих лиц письменное подтверждение соблюдения этого условия.

2.6. Иные права, обязанности, действия работников, в трудовые обязанности которых входит обработка персональных данных Работника, определяются должностными инструкциями.

2.7. Все сведения о передаче персональных данных Работника учитываются для контроля правомерности использования данной информации лицами, ее получившими.

2.8. Работодатель обязан предоставлять персональную информацию в Пенсионный фонд и другие государственные органы по форме, в порядке и объеме, установленном законодательством РФ.

3. Обязанности Работодателя по хранению и защите персональных данных Работника

3.1. Работодатель обязан при обработке персональных данных принимать за свой счет необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения или утраты персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

3.2. Работодатель обязан ознакомить Работника и его представителей с настоящим Положением и их правами в области защиты персональных данных, под подпись.

3.3. Работодатель обязан осуществлять передачу персональных данных Работника только в соответствии с настоящим Положением и законодательством РФ.

3.4. Работодатель обязан предоставлять персональные данные Работника только уполномоченным лицам, и только в той части, которая необходима им для выполнения их трудовых обязанностей, в соответствии с настоящим Положением и законодательством РФ.

3.5. Работодатель не вправе получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

3.6. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.7. Работодатель не вправе предоставлять персональные данные Работника в коммерческих целях, без письменного согласия Работника.

3.8. Работодатель обязан обеспечить Работнику свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.9. Работодатель обязан, по требованию Работника, предоставить ему полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных.

3.10. Работодатель обязан ежегодно под роспись знакомить Работника с записями в трудовой книжке и личной карточке.

3.11. В случае использования для хранения и обработки информации электронных носителей, Работодатель обязан использовать исключительно сертифицированное лицензионное программное обеспечение, обеспечивающее защиту персональных данных Работника и исключающее доступ к ней третьих лиц.

4. Права Работника на защиту его персональных данных

4.1. Работник в целях обеспечения защиты своих персональных данных, хранящихся у Работодателя, имеет право:

- получать полную информацию о своих персональных данных, их обработке, хранении и передаче;

- определять своих представителей для защиты своих персональных данных;

- на доступ к относящимся к нему медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушениями настоящего Положения и законодательства РФ.

- на отзыв своего согласия на получение, хранение и обработку персональных данных.

При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные Работника, Работник вправе заявить Работодателю, в письменном виде, о своем несогласии с соответствующим обоснованием;

- требовать от Работодателя извещения всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

4.2. Работник имеет право на получение при обращении или при получении запроса информации, касающейся обработки его персональных данных, в том числе содержащей:

- 1) подтверждение факта обработки персональных данных Работодателем,

- 2) способы обработки персональных данных,

- 3) сведения о лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым может быть предоставлен такой доступ;

- 4) перечень обрабатываемых персональных данных и источник их получения;

- 5) сроки обработки персональных данных, в том числе сроки их хранения;

- 6) сведения о том, какие юридические последствия может повлечь за собой обработка его персональных данных.

4.3. Если Работник считает, что Работодатель осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований закона или иным образом нарушает его права и свободы, Работник вправе обжаловать действия или бездействие Работодателя в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке.

4.4. Работник также имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

4.5. Права Работника на защиту персональных данных не могут быть уменьшены в сравнении с действующим законодательством.

5. Ответственность Работодателя и его сотрудников

5.1. Работодатель несет ответственность за хранение, обработку и конфиденциальность информации, переданной ему Работником. Руководитель, разрешающий доступ сотрудника к

конфиденциальному документу, несет персональную ответственность за данное разрешение.

5.2. Каждый сотрудник организации, получающий для работы конфиденциальный документ, несет единоличную ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации.

5.3. 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.

5.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей по соблюдению установленного порядка работы со сведениями конфиденциального характера работодатель вправе применять предусмотренные Трудовым кодексом дисциплинарные взыскания.

5.5. Должностные лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных сотрудника, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом. Неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов, либо несвоевременное предоставление таких документов или иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление неполной или заведомо ложной информации - влечет наложение на должностных лиц административного штрафа в размере, определяемом Кодексом об административных правонарушениях.

5.6. В соответствии с Гражданским кодексом лица, незаконными методами получившие информацию, составляющую служебную тайну, обязаны возместить причиненные убытки, причем такая же обязанность возлагается и на работников.

5.7. Уголовная ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни (в том числе незаконное соби́рание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющего его личную или семейную тайну, без его согласия), неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и сведений (если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан), совершенные лицом с использованием своего служебного положения наказываются штрафом, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, либо арестом в соответствии с УК РФ.

5.8. Неправомерность деятельности органов государственной власти и организаций по сбору и использованию персональных данных может быть установлена в судебном порядке.

5.9. Защита прав Работника, установленных настоящим Положением и законодательством РФ, осуществляется судом, в целях пресечения неправомерного использования персональных данных Работника, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба, иных убытков, в том числе морального вреда.