



НАБЕРЕЖНО-ЧЕЛНИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ №1 (февраль 2018 г.)

Организация обработки персональных данных

Понятие персональных данных

В организации персональные данные сотрудников содержатся в их личных карточках и личных делах. Все персональные данные сотрудника можно получить только от него самого. Если персональные сведения, возможно, получить только от третьих лиц, то сначала уведомите об этом сотрудника и получите от него письменное согласие. При этом сообщите сотруднику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных. Кроме того, известите его о характере подлежащих получению персональных данных и о последствиях отказа сотрудника дать согласие на их получение. Такой порядок предусмотрен в пункте 3 части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ.

Получив персональные данные, работодатель обязуется их не распространять и не раскрывать третьим лицам без согласия на то сотрудника (ст. 3 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

Вопрос из практики: относится ли фотография к персональным данным?

Под персональными данными понимается любая информация, которая прямо или косвенно относится к определенному физическому лицу (субъекту персональных данных) (п. 1 ст. 3

Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ). Фотография представляет собой визуализированный способ подачи информации, именно по ней можно идентифицировать человека. Таким образом, фотографию можно отнести к персональным данным сотрудникам, а следовательно, на нее будут распространяться все общие правила работы с таким видом данных, в том числе необходимость получения согласия сотрудника на передачу, размещение и обработку его фотографии.

Более того, запрет на обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина без его согласия прямо установлен в статье 152.1 Гражданского кодекса РФ. Исключение составляют случаи использования:

- фотографий в государственных, общественных или иных публичных интересах;
- оплаченных фотографий;
- фотографий, которые сделаны в рамках публичных и массовых мероприятий.

Вопрос из практики: Нужно ли получать у работника согласие на обработку персональных данных при трудоустройстве?

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);
- из резюме кандидата, размещенного в сети Интернет и доступного неограниченному кругу лиц (п. 10 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ, абз. 12 п. 5 Разъяснений).

Не требуется согласие и на обработку данных в объеме, предусмотренным личной карточкой формы № Т-2. В том числе можно запросить у работника информацию о его близких родственниках (п. 2 Разъяснений).

Согласие нужно, только если организация хочет получить от соискателя какую-то дополнительную информацию, которая не нужна для ис-

полнения трудового договора. Например, адрес личной электронной почты или номер телефона. Также получите согласие, если будете передавать личные данные сотрудника иным организациям (п. 5 Разъяснений).

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

тижения установленных законом целей (например, суды, прокуратура 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 территории 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.

Также 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.

Защита персональных данных

Чтобы не допустить разглашения персональных данных, создать надежную систему их защиты. Порядок получения, обработки, передачи и хранения таких сведений установить 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 и ознакамливает с ним под подпись 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).

Положение о персональных данных

Вопрос из практики: является ли Положение о работе с персональными данными сотрудников обязательным документом?

Да, является.

Порядок хранения, обработки и использования персональных данных сотрудников устанавливает работодатель с учетом требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ). Это значит, что работодатель должен самостоятельно определить порядок такой обработки и закрепить его в локальном нормативном акте, в частности, Положении о работе с персональными данными сотрудников. Все сотрудники организации при приеме на работу должны быть ознакомлены с Положением под подпись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Исходя из указанного следует, что Положение о работе с персональными данными является обязательным документом организации, а его отсутствие влечет административную ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ).

Отказ на обработку данных

Вопрос из практики: как поступить, если сотрудник отказывается предоставлять персональные данные членов семьи для заполнения кадровых документов?

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 родствен-

никах. 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).

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены только те сотрудники, которые приняли на себя обязательства соблюдать правила работы с персональными данными и нарушили их (ст. 192 ТК РФ). Материальная ответственность может наступить, если в связи с нарушением правил работы с персональными данными организации причинен прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).