Алтайский край

Администрация города Алейска

**Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е**

**30.12.2015 № 450 - р**

г. Алейск

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Положения об обработке и защите персональных данных муниципальных служащих, служащих, рабочих администрации города Алейска Алтайского края |  |

В соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 18.1](consultantplus://offline/ref=8CB43ED354F171E6D2B746C3A85CC9182FB5F10B9FF05CE72882E77295053328BBED838CE29A9096OB61I) и [ч. 1 ст. 22.1](consultantplus://offline/ref=8CB43ED354F171E6D2B746C3A85CC9182FB5F10B9FF05CE72882E77295053328BBED838CE29A9792OB6EI) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных», в целях защиты персональных данных муниципальных служащих, служащих, рабочих администрации города Алейска Алтайского края

1. Утвердить Положение об обработке и защите персональных данных муниципальных служащих, служащих, рабочих администрации города Алейска Алтайского края (Приложение).

2. Настоящее распоряжение распространяется на органы администрации города Алейска с правом юридического лица.

3. Считать утратившим силу распоряжение администрации города от 01.08.2008 № 355-р.

4. Отделу по печати и информации администрации города (Сухно Ф.Н.) разместить настоящее распоряжение на официальном сайте администрации города Алейска Алтайского края и опубликовать в «Сборнике муниципальных правовых актов города Алейска Алтайского края».

5. Контроль над исполнением настоящего распоряжение возложить на секретаря администрации города Т.В.Смагину.

Глава администрации города В.Н. Серикова

Смагина Татьяна Васильевна

21 4 23

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к распоряжению администрации города  от 30.12.2015 № 450-р |

ПОЛОЖЕНИЕ

об обработке и защите персональных данных муниципальных служащих, служащих, рабочих администрации города Алейска Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок обращения с персональными данными муниципальных служащих, служащих, рабочих администрации города Алейска Алтайского края (далее – персональные данные работников).

1.2. Упорядочение обращения с персональными данными имеет целью обеспечить соблюдение законных прав и интересов администрации города и ее работников в связи с необходимостью получения (сбора), систематизации (комбинирования), хранения и передачи сведений, составляющих персональные данные.

1.3. Персональные данные работника - любая информация, относящаяся к конкретному работнику (субъекту персональных данных) и необходимая администрации города в связи с трудовыми отношениями.

1.4. Сведения о персональных данных работников относятся к числу конфиденциальных (составляющих охраняемую законом тайну администрации города). Режим конфиденциальности в отношении персональных данных снимается:

в случае их обезличивания;

по истечении 75 лет срока их хранения;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. Основные понятия. Состав персональных данных работников

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

персональные данные - любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) ([п. 1 ст. 3](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382CYDWCI) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

обработка персональных данных работника - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных ([п. 3 ст. 3](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382CYDW2I) 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=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382BYDWAI) 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. 6 ст. 3](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382BYDW9I) 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=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382BYDW8I) 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=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382BYDWFI) 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=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFECB9130B28F7EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF5382BYDWEI) Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ);

информация - сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления;

документированная информация - зафиксированная на материальном носителе путем документирования информация с реквизитами, позволяющими определить такую информацию или ее материальный носитель.

2.2. Информация, представляемая работником при поступлении на работу в администрацию города, должна иметь документальную форму. При заключении трудового договора в соответствии со [ст. 65](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFEC59831B4807EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF53E28YDWDI) ТК РФ лицо, поступающее на работу, предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства, или трудовая книжка у работника отсутствует в связи с ее утратой, повреждением или по другим причинам;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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;

- дополнительные документы, в случаях с учетом специфики работы, в рамках действующего законодательства.

2.3. При оформлении работника отделом кадров заполняется унифицированная [форма Т-2](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F13591E2C7D08FFCCC9137BE8D23A98D8C0ABDY1W0I) "Личная карточка работника", в которой отражаются следующие анкетные и биографические данные работника:

- общие сведения (Ф.И.О., дата рождения, место рождения, гражданство, образование, профессия, стаж работы, состояние в браке, паспортные данные);

- сведения о воинском учете;

- данные о приеме на работу;

- сведения об аттестации;

- сведения о повышенной квалификации;

- сведения о профессиональной переподготовке;

- сведения о наградах (поощрениях), почетных званиях;

- сведения об отпусках;

- сведения о социальных гарантиях;

- сведения о месте жительства и о контактных телефонах.

2.4. В администрации города создаются и хранятся следующие группы документов, содержащие данные о работниках в единичном или сводном виде:

2.4.1. 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 распоряжений (приказов) по кадрам;

личные дела и трудовые книжки;

дела, содержащие основания к распоряжению по личному составу;

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 главе администрации города, заместителям главы администрации города, руководителям структурных подразделений администрации города;

копии отчетов, направляемых в государственные органы статистики, налоговые инспекции, вышестоящие органы управления и другие учреждения.

2.4.2. Документация по организации работы структурных подразделений:

положения о структурных подразделениях;

должностные инструкции работников;

постановления, распоряжения администрации города;

документы планирования, учета, анализа и отчетности по вопросам кадровой работы.

3. Обработка персональных данных работников

3.1. 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 последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.2. 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. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со [ст. 24](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFDC49E32BDD029A1D48008BA1F1AC61E73CA13F42AFCY3WDI) Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

3.3. Обработка персональных данных работников работодателем возможна только с их согласия либо без их согласия в следующих случаях:

- персональные данные являются общедоступными;

- персональные данные относятся к состоянию здоровья работника, и их обработка необходима для защиты его жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия работника невозможно;

- по требованию полномочных государственных органов - в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.4. Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников только с их письменного согласия.

3.5. Письменное согласие работника на обработку своих персональных данных должно включать в себя:

- фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

- наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

- цель обработки персональных данных;

- перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;

- перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

- срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

3.6. Согласие работника не требуется в следующих случаях:

- обработка персональных данных осуществляется на основании Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFEC59831B4807EA385D506BF17Y4WAI) РФ или иного федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определенного полномочия работодателя;

- обработка персональных данных в целях исполнения трудового договора;

- обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;

- обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника, если получение его согласия невозможно.

3.7. Работник администрации города представляет секретарю администрации города достоверные сведения о себе. Секретарь администрации города проверяет достоверность сведений.

3.8. В соответствии со [ст. 86](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFEC59831B4807EA385D506BF174A8E0E3D8F1EF52AF53C2CYDW2I) ТК РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина глава администрации города и его законные, полномочные представители при обработке персональных данных работника должны выполнять следующие общие требования:

3.8.1. Обработка персональных данных может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов или иных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и профессиональном продвижении, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

3.8.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работодатель должен руководствоваться [Конституцией](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFDC49E32BDD029A1D48008YBWAI) РФ, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFEC59831B4807EA385D506BF17Y4WAI) РФ и иными федеральными законами.

3.8.3. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных, полученных о нем исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.8.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования, утраты обеспечивается работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

3.8.5. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами администрации города, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также об их правах и обязанностях в этой области.

3.8.6. Во всех случаях отказ работника от своих прав на сохранение и защиту тайны недействителен.

4. Передача персональных данных

4.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. 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 федеральным законом.

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

4.1.3. 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 Положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работников в пределах администрации города в соответствии с настоящим Положением.

4.1.5. 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.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

4.1.7. Передавать персональные данные работника его законным, полномочным представителям в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=370B2E352A961DDB92F12991E5C7D08FFEC59831B4807EA385D506BF17Y4WAI) РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функции.

4.2. Персональные данные работников обрабатываются и хранятся в кабинете секретаря администрации города.

4.3. 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).

4.4. При получении персональных данных не от работника (за исключением случаев, если персональные данные являются общедоступными) 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 федеральными законами права субъекта персональных данных.

5. Доступ к персональным данным работников

5.1. Внутренний доступ (доступ внутри администрации города).

Право доступа к персональным данным работников имеют:

- глава администрации города;

- заместители главы администрации города

- секретарь администрации города;

- сотрудники отдела бухгалтерского учета и отчетности администрации города - к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к личным данным только работников своего подразделения);

- при переводе из одного структурного подразделения в другое доступ к персональным данным сотрудника может иметь руководитель нового подразделения;

- сам работник, носитель данных;

- другие сотрудники организации при выполнении ими своих служебных обязанностей.

5.2. Работник администрации города имеет право:

5.2.1. Получать доступ к своим персональным данным и ознакомление с ними, включая право на безвозмездное получение копии любой записи, содержащей его персональные данные.

5.2.2. Требовать от работодателя уточнения, исключения или исправления неполных, неверных, устаревших, недостоверных, незаконно полученных или не являющихся необходимыми для работодателя персональных данных.

5.2.3. Получать от работодателя:

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

- перечень обрабатываемых персональных данных и источник их получения;

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

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

5.2.4. Требовать извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

5.2.5. 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.

5.3. Копировать и делать выписки персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения секретаря администрации города.

5.4. Передача информации третьей стороне возможна только при письменном согласии работников.

5.3. Внешний доступ.

Персональные данные вне организации могут представляться в государственные и негосударственные функциональные структуры:

- налоговые инспекции;

- правоохранительные органы;

- органы статистики;

- страховые агентства;

- военкоматы;

- органы социального страхования;

- пенсионные фонды;

- подразделения муниципальных органов управления.

5.4. Другие организации.

Сведения о работнике (в том числе уволенном) могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации с приложением копии заявления работника.

5.5. Родственники и члены семей.

Персональные данные работника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого работника.

6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих

обработку персональных данных

6.1. Работники администрации, виновные в нарушении порядка обращения с персональными данными, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

6.2. Глава администрации города, руководители структурных подразделений за нарушение порядка обращения с персональными данными несут административную ответственность согласно [ст. ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=8D40A9690ACA4F1FEDF1C3F8F777BAEB78265B11332256727BF830A62B1323CD4A285047B443CA44R3y7K) и [5.39](consultantplus://offline/ref=8D40A9690ACA4F1FEDF1C3F8F777BAEB78265B11332256727BF830A62B1323CD4A285047B443CB42R3y7K) КоАП РФ, а также возмещают работнику ущерб, причиненный неправомерным использованием информации, содержащей персональные данные об этом работнике.