



Томская область

**СЧЕТНАЯ ПАЛАТА ЗАТО СЕВЕРСК**

636000, Томская область, г.Северск, пр.Коммунистический, 42

тел./факс (3823) 52 29 64;

Е-mail: [sp\\_seversk@mail.ru](mailto:sp_seversk@mail.ru)

ОКПО 79205716 ОГРН 1067024007214 ИНН/КПП 7024024042/702401001

---

19.10.2006 № 16/1

Об утверждении Положения о персональных  
данных работников Счетной палаты ЗАТО Северск

**ПРИКАЗ**

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», приказываю:

1. Утвердить Положение о защите персональных данных работников Счетной палаты ЗАТО Северск (приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Председатель

С.В. Балашков

Положение  
о защите персональных данных работников Счетной палаты ЗАТО Северск

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок обработки персональных данных работников Счетной палаты ЗАТО Северск (далее – Счетная палата).

1.2. Обработка персональных данных работников осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов.

2. Основные понятия. Состав персональных данных работников

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 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 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ);

- распространение персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных работников неопределенному кругу лиц (п. 5 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ);

- предоставление персональных данных – действия, направленные на раскрытие персональных данных работников определенному лицу или определенному кругу лиц (п. 6 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 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 Федерального закона от 27.07.2006 № 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 Федерального закона от 27.07.2006 № 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 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ);

2.2. Лица, поступающие на работу в Счетную палату предъявляют работодателю следующие документы:

- паспорт
- 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;
- свидетельство о постановке на учет в налоговых органах (индивидуальный номер налогоплательщика);
- 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;
- заполненную анкету, установленного образца;
- справки, содержащие сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в установленных законодательством случаях;
- медицинское заключение установленной формы об отсутствии у гражданина заболеваний, препятствующих поступлению на муниципальную службу (замещение муниципальной должности);
- иные документы, предусмотренные федеральным законодательством, законодательством Томской области, нормативно-правовыми актами ЗАТО Северск и положениями Счетной палаты.

2.3. В ведении сотрудника Счетной палаты, осуществляющего кадровую работу находятся следующие документы, содержащие данные о работниках Счетной палаты и касающиеся организации работы Счетной палаты:

- 1) комплексы документов, сопровождающие процесс оформления трудовых отношений при приеме на работу, переводе, увольнении;
- 2) комплекс материалов по анкетированию, тестированию, проведению собеседований с кандидатом на должность (в случае если указанные процедуры проводятся);
- 3) копии приказов (распоряжений) по кадрам;
- 4) личные дела и трудовые книжки;
- 5) материалы аттестации работников;
- 6) материалы внутренних расследований;
- 7) должностные инструкции работников.

### 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 уведомлен в письменной форме 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

3.3. 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 Российской Федерации и другими федеральными законами.

3.4. 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 пп. 2 – 11 части 1 ст. 6, части 2 ст. 10, части 2 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ)

3.5. Письменное согласие работника на обработку своих персональных данных должно включать в себя, в частности сведения, указанные в пп. 1 – 9 части 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

3.6. Работник Счетной палаты обязан предоставлять работодателю достоверные сведения о себе.

3.7. В соответствии со ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника должны соблюдать, в частности, следующие требования:

1) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными нормативно-правовыми актами;

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 или утраты обеспечивается работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами;

4) работники и (или) их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами Счетной палаты, 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.

#### 4. Передача персональных данных

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

- 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 случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми документами;

- не сообщать персональные данные 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;

- 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 Российской Федерации и иными федеральными нормативно-правовыми актами;

- осуществлять передачу персональных данных работников в пределах Счетной палаты в соответствии с настоящим Положением, с которым работники должны быть ознакомлены под роспись;

- 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;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными нормативно-правовыми актами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функции;

4.2. Персональные данные работников обрабатываются и хранятся у работника, ответственного за ведение кадровой работы в Счетной палате и бухгалтерии Счетной палаты.

4.3. Персональные данные работников Счетной палаты могут быть получены, а также проходить дальнейшую обработку и передаваться на хранение как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

4.4. При получении персональных данных не от работника (за исключением случаев, предусмотренных частью 4 ст. 18 Федерального закона от 27.07.2006 № 152) 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 от 27.07.2006 № 152-ФЗ права субъекта персональных данных;
- источник получения персональных данных.

## 5. Доступ к персональным данным работников

5.1. Право доступа к персональным данным работников Счетной палаты имеют:

- Председатель Счетной палаты;
- работник Счетной палаты, ответственный за ведение кадровой деятельности;
- главный бухгалтер Счетной палаты;
- иные лица (сотрудники), осуществляющие работу в Счетной палате, связанную с необходимостью доступа к персональным данным работников по дополнительному Приказу Председателя.

5.2. Работник Счетной палаты, в частности, имеет право:

- получать доступ к своим персональным данным и знакомиться с ними, включая право на безвозмездное получение копии любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- требовать от работодателя исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса Российской Федерации 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;

- получать от работодателя сведения о наименовании и месте нахождения оператора, сведения о лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым могут быть раскрыты персональные данные на основании договора с оператором или на основании федерального закона;

- требовать извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях,

исправлениях или дополнениях;

- 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.

## 6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку персональных данных

6.1. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6.2. Моральный вред, причиненный работнику вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, а также несоблюдения требований к защите персональных данных, установленных Федеральным законом 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.