МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 265 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»

660094, г. Красноярск, ул. академика Павлова, 45, тел. 2-37-36-06
dou265@mail.ru
ОГРН 1022401948502 ИНН/КПП 2461023557/246101001

УЧТЕНО мнение профкома
Председатель профкома
Ковалевская Е. А.
_____
«07» 02 2018 г.

протокол № 2 от 07.02.2018

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 265
Сумина О. В.
_____
«07» 02 2018 г.

приказ № 15 от 07.02.2018

Положение
о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников МБДОУ № 265

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 24 Конституции РФ от 12.12.1993г. (с изменениями и дополнениями), Гражданским кодексом РФ от 26.01.1996г. № 14-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Трудовым Кодексом от 30.12.2001г. № 197- ФЗ, федеральными законами от 27.07.2006г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.2 Настоящее Положение распространяется на деятельность всех работников МБДОУ № 265.

1.3 Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с установлением трудовых отношений и касающаяся конкретного работника.

1.4 Персональные данные включают в себя: опознавательные данные (ФИО, дата и место рождения, трудовая биография работника, факты биографии); личные характеристики работника (гражданство, наличие научных трудов и т.д.); сведения о семейном положении; составе семьи; социальном положении; служебном положении; навыках; о финансовом положении. К предоставляемым персональным данным работника относится информация, содержащаяся в трудовой книжке, в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования, информация об образовании, квалификации, информация медицинского характера, информация в документах воинского учета и в других документах, которые содержат данные, необходимые работодателю в связи с трудовыми отношениями.

1.5 Обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения законов и других нормативно-правовых актов.

1.6 Работодатель вправе проверять персональные данные работников с целью формирования кадрового резерва.

1.7 При приеме на работу, заключении трудового договора, заполнении анкетных данных работодатель не имеет право получать и обобщать информацию о религиозных, политических и других убеждениях работника.

1.8 Все персональные данные работника работодатель получает только от него самого.

1.9 Работодатель получает и обрабатывает данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

1.10 Работодатель сообщает работнику цели, предположительные источники, способы получения персональных данных, характер персональных данных и последствия отказа работника дать **письменное согласие** на их получение.

1.11 Получать персональные данные работников на основании закона могут: налоговые органы, Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральная инспекция труда. Использование персональных данных работника допустимо только в соответствии с целями, определившими их получение. Передача персональных данных работника возможна только с согласия работника, если иное не предусмотрено законодательством.

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

1.13 Работодатель производит расчет и выплату налогов за работника путем удержания их из заработной платы, работодатель имеет право собирать предусмотренные Налоговым Кодексом РФ сведения о налогоплательщике.

1.14 Данное Положение предотвращает несанкционированный доступ к информации, ее противоправное копирование, искажение, использование преднамеренного распространения недостоверной информации, использование информации в преступных и корыстных целях.

2. Порядок хранения, использования и передачи персональных данных работника

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

2.2 Хранение, выдача трудовых книжек (дубликаты трудовых книжек); хранение личных дел работников и иных документов, отражающих персональные данные работника, возлагаются на руководителя, делопроизводителя и работников бухгалтерии **(список лиц утверждается приказом по МБДОУ).**

2.3 Персональные данные работников вместе с необходимыми документами остаются у работодателя или лица, ответственного за оформление приема и хранения личных дел работников.

2.4 Работодатель обеспечивает хранение первичных документов, связанных с обработкой документации по учету труда, кадров и оплаты труда в МБДОУ. В бухгалтерии хранятся документы по учету использования рабочего времени и расчетов с работниками по оплате труда.

2.5 При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

2.5.1 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;

2.5.2 не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

2.5.3 предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица,

получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.5.4 разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

2.5.5 передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

2.6 Передача персональных данных работника за пределами МБДОУ: .

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

2.6.2 Предоставляемая информация может быть устной или письменной, во втором случае - заверена печатью и подписью руководителя.

3 Обязанности работодателя по хранению и защите персональных данных работника

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

3.2 Работодатель знакомит работника под роспись со всеми внутренними документами, касающимися порядка обработки, передачи персональных данных работников, о правах и обязанностях в этой области.

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

3.4 Заведующий закрепляет в приказе по МДОУ распределение обязанностей по обработке персональных данных.

3.5 Запрещается обработка информации в присутствии иных лиц, кроме имеющих право доступа к персональным данным работника.

3.6 Заведующий хранит: бумажные документы в месте, недоступном для работников; электронные версии документов в рабочем компьютере заведующего и секретаря, под паролем.

4 Права работников на защиту персональных данных

4.1 Согласно ст.89 ТК РФ работники имеют право на:

4.1.1 Полную информацию об их персональных данных, хранящихся в МБДОУ и обработке этих данных;

4.1.2 Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

4.1.3 Определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

4.1.4 Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований

ТК РФ. 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;

4.1.5 Требование об извещении работодателем всех лиц, которым раннее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

4.1.6 Знакомиться под роспись с настоящим Положением.

4.1.7 Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

5 Ответственность работодателя и лиц, осуществляющих работу с персональными данными

5.5 Работник обязан:

5.5.1 знать Перечень сведений конфиденциального характера в МДОУ № 265;

5.5.2 хранить в тайне известные ему конфиденциальные сведения, информировать заведующего о фактах нарушения порядка обращения с конфиденциальными сведениями, о ставших ему известными попытках несанкционированного доступа к информации;

5.5.3 соблюдать правила пользования документами, порядок их учета и хранения, обеспечивать в процессе работы сохранность информации, содержащейся в них, от посторонних лиц;

5.5.4 знакомиться только с теми служебными документами, к которым получен доступ в силу исполнения своих служебных обязанностей.

5.5.5 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.

5.5.6 К работнику, ответственному за хранение персональной информации работников, работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, а именно: замечание, выговор, увольнение. К дисциплинарной ответственности привлекаются только те работники, которые по условиям своих трудовых договоров обязаны соблюдать правила работы с персональными данными.

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