

# ИНФОРМАЦИЯ

## касательно персональных данных, порядка работы с ними и ответственность работодателя

### 1. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ

**Статья 3.** Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

- **персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

- **обработка персональных данных** - 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.

**Статья 5.** Принципы обработки персональных данных

1. Обработка персональных данных должна осуществляться на законной и справедливой основе.

2. Обработка персональных данных должна **ограничиваться достижением** конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных.

3. Не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой.

4. Обработке подлежат только персональные данные, которые **отвечают целям** их обработки.

5. Содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать **заявленным целям** обработки. Обрабатываемые персональные данные не должны быть **избыточными** по отношению к заявленным целям их обработки.

6. При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

7. **Хранение** персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, **не дольше**, чем этого **требуют цели** обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат **уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки** или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно разъяснению Роскомнадзора от 14.12.2012 «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»

Обработка персональных данных работника, государственного служащего не требует получения соответствующего согласия указанных лиц, при условии, что объем обрабатываемых работодателем персональных данных не превышает установленные

перечни, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством, законодательством РФ о государственной гражданской службе.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Кроме того, **получение работодателем согласия** на обработку персональных данных **не требуется** в следующих случаях:

1. Обработка персональных данных **близких родственников** работника в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", либо в случаях, установленных законодательством РФ (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат).

В иных случаях, получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных.

2. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в том числе, сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст.10 Федерального закона "О персональных данных" в рамках трудового законодательства.

3. При **передаче** персональных данных работника **третьим лицам** в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, согласно ст. 22 ТК РФ обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в РФ", Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования", Федеральным законом "Об обязательном медицинском страховании в РФ".

Таким образом, передача персональных данных работников в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ осуществляется без их согласия.

4. Согласие работника не требуется при получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Мотивированный запрос должен включать в себя указание цели запроса, ссылку на правовые основания запроса, в том числе подтверждающие полномочия органа, направившего запрос, а также перечень запрашиваемой информации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на предоставление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

Необходимо отметить, что **передача** персональных данных работника **кредитным организациям**, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, осуществляется без его согласия в следующих случаях:

а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником, и в тексте которого предусмотрены положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;

б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;

в) соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

5. Обработка персональных данных работника при осуществлении **пропускного режима** на территорию служебных зданий и помещений работодателя, при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно либо если указанная обработка соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ.

**При привлечении сторонних организаций для ведения кадрового и бухгалтерского учета** работодатель обязан соблюдать требования, установленные ч.3 ст. 6 Федерального закона "О персональных данных", в том числе, **получить согласие** работников на передачу их персональных данных.

**Содержание согласия** работника должно быть конкретным и информированным, т.е. содержать информацию, позволяющую однозначно сделать вывод о целях, способах обработки с указанием действий, совершаемых с персональными данными, объеме обрабатываемых персональных данных.

**Согласие** работника может быть оформлено как в виде **отдельного документа**, так и **закреплено в тексте трудового договора** и отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию согласия, согласно ч.4 ст.9 Федерального закона "О персональных данных".

Относительно обработки персональных данных **уволенных работников**:

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные уволенного работника в случаях и в сроки, предусмотренные федеральным законодательством. К таким случаям, в том числе, относится обработка персональных данных в рамках бухгалтерского и налогового учета.

Так, согласно подп.5 п.3 ст.24 Налогового кодекса Российской Федерации установлена обязанность налоговых агентов (работодателей) в течение 4 лет обеспечивать сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога.

Статья 17 Федерального закона от 21 ноября 1996 года N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" определяет, что организации обязаны хранить бухгалтерскую документацию в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но при этом минимальный срок хранения не может быть менее пяти лет.

Таким образом, с учетом положений п.2 ч.1 ст.6 Федерального закона "О персональных данных", **согласие уволенных работников на обработку их персональных данных в вышеуказанных случаях не требуется.**

По истечении сроков, определенных законодательством РФ, личные дела работников и иные документы передаются на архивное хранение на срок 75 лет. При этом, на организацию **архивного хранения**, комплектования, учет и использование архивных документов, содержащих персональные данные работников,

действие Федерального закона "О персональных данных" не распространяется, и соответственно, обработка указанных сведений не требует соблюдения условий, связанных с получением согласия на обработку персональных данных.

Обработка персональных данных соискателей на замещение вакантных должностей в рамках правоотношений, урегулированных Трудовым кодексом РФ, предполагает **получение согласия соискателей** на замещение вакантных должностей на обработку их персональных данных **на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу.**

**Исключение** составляют случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключил соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц.

В случае **получения резюме соискателя** по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю необходимо дополнительно провести **мероприятия**, направленные на **подтверждение факта** направления указанного резюме самим соискателем.

К примеру, к таким мероприятиям можно отнести **приглашение соискателя** на личную встречу с уполномоченными сотрудниками работодателя, обратная связь посредством электронной почты и т.д.

При поступлении в адрес работодателя **резюме**, составленного в произвольной форме, при которой однозначно **определить** физическое лицо, его направившее, **не представляется возможным**, данное резюме **подлежит уничтожению** в день поступления.

В случае если сбор персональных данных соискателей осуществляется посредством **типовой формы анкеты соискателя, утвержденной оператором**, то данная типовая форма анкеты должна соответствовать требованиям п.7 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 года N 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

**Типовая форма анкеты соискателя** может быть реализована **в электронной форме** на сайте организации, где согласие на обработку персональных данных **подтверждается соискателем путем проставления отметки** в соответствующем поле, за исключением случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме.

В случае **отказа в приеме на работу** сведения, предоставленные соискателем, должны быть **уничтожены в течение 30 дней**, за исключением случаев, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе, где срок хранения персональных данных соискателя определен в течение 3 лет.

**Получение согласия** также является обязательным условием при направлении работодателем **запросов в иные организации**, в том числе, по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе.

**Исключение** составляют случаи заключения трудового договора с **бывшим государственным или муниципальным служащим**. В соответствии со ст.64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по

последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ.

Ведение **кадрового резерва** на сегодняшний день трудовым законодательством **не регламентировано**. В этом случае, обработка персональных данных лиц, **включенных в кадровый резерв, может осуществляться только с их согласия**, за исключением случаев нахождения в кадровом резерве действующих сотрудников, в трудовом договоре которых определены соответствующие положения.

**Согласие** на внесение соискателя в кадровый резерв организации оформляется либо в форме **отдельного документа** либо путем проставления соискателем **отметки в соответствующем поле электронной формы анкеты соискателя**, реализованной на сайте организации в сети Интернет.

**Обязательным является условие** ознакомления соискателя с условиями ведения кадрового резерва в организации, сроком хранения его персональных данных, а также порядком исключения его из кадрового резерва.

2. Согласно **Федеральному закону от 27.07.2006 № 152-ФЗ к видам персональных данных относятся: биометрические персональные данные (Статья 11 ФЗ)**

1. Сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных, могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

В соответствии с **разъяснениями Роскомнадзора от 30.08.2013 «О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки»**

В силу ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" к **биометрическим** персональным данным относятся сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных.

Соответственно, в контексте Федерального закона "О персональных данных" отнесение сведений персонального характера к биометрическим персональным данным и их последующая обработка должны рассматриваться в рамках проводимых оператором мероприятий, направленных на установление личности конкретного лица, если иное не предусмотрено федеральными законами и принятыми на их основе нормативными правовыми актами.

Обработка биометрических персональных данных может осуществляться **только при наличии согласия в письменной форме** субъекта персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 11 Федерального закона "О персональных данных", предусматривающих исключения, связанные с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов, а также в случаях, предусмотренных законодательством РФ об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции и т.д.

### **3. Согласно ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ**

**Статья 8. Общедоступные источники персональных данных**

1. В целях информационного обеспечения могут создаваться общедоступные

источники персональных данных (в том числе справочники, адресные книги). В общедоступные источники персональных данных с письменного согласия субъекта персональных данных могут включаться его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, сообщаемые субъектом персональных данных.

2. Сведения о субъекте персональных данных должны быть в любое время **исключены** из общедоступных источников персональных данных **по требованию субъекта** персональных данных либо **по решению суда** или иных уполномоченных государственных органов.

#### **4. Основные действия с персональными данными по Федеральному закону от 27.07.2006 152-ФЗ (ст.3):**

- **обработка** персональных данных - 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;

- **автоматизированная обработка** персональных данных - обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники;

- **распространение** персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных **неопределенному** кругу лиц;

- **предоставление** персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных **определенному** лицу или определенному кругу лиц;

- **блокирование** персональных данных - временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных);

- **уничтожение** персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

#### **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ:**

К мерам защиты персональных данных относятся:

- учет персональных данных и их носителей;

- учет и классификация информационных систем персональных данных (далее - ИСПДн);

- назначение лица, ответственного за организацию обработки персональных данных;

- назначение лица, ответственного за обеспечение безопасности персональных данных;

- формализация и контроль выполнения порядка обработки персональных данных в ИСПДн;

- установление правил доступа к персональным данным, обрабатываемым в ИСПДн, обеспечение регистрации и учёта действий, совершаемых с персональными данными в ИСПДн;

- формализация и контроль выполнения требований по уничтожению (обезличиванию) персональных данных и носителей персональных данных;

- регулярный внутренний контроль соответствия обработки персональных данных требованиям действующего законодательства;

- оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения действующего законодательства;

- применение организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при обработке их в ИСПДн, необходимых для выполнения требований к защите персональных данных в соответствии с установленным уровнем защищённости;
- применение организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их передаче по телекоммуникационным каналам связи;
- применение технических средств защиты информации, прошедших в установленном в соответствии с Федеральным законом от 27.12.2002 №184-ФЗ «О техническом регулировании» порядке процедуру оценки соответствия;
- оценка эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности персональных данных до ввода в эксплуатацию ИСПДн;
- контроль доступа работников Банка и иных лиц к обрабатываемым в Банке персональным данным и средствам их обработки;
- ознакомление работников, осуществляющих обработку персональных данных с требованиями действующего законодательства и требованиями внутренних локальных нормативных актов;
- контроль соблюдения работниками, осуществляющими обработку персональных данных, правил, требований и процедур обработки персональных данных;
- включение положений по обеспечению персональных данных в договоры с третьими лицами, которым передаются персональные данные, в том числе требований не раскрывать и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.