

ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ»

Мнение представительного органа
работников учтено:

Письмо о согласии с проектом
№ 8/н от « 8 » августа 2017 г.



«Утверждаю»

Генеральный директор

/Филиппо Ли Готти
« 8 » августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОБРАБОТКИ И ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

2017г.

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке обработки и защиты персональных данных ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» (далее – «Положение») разработано в соответствии Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, Федеральным законом № 152-ФЗ от 27.07.2006г. «О персональных данных» (далее - «Федеральный закон № 152 - ФЗ») и другими, определяющими случаи и особенности обработки персональных данных Федеральными законами (ст. 4 Федерального закона № 152 - ФЗ). Целью настоящего Положения является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ст. 2 Федерального закона № 152 - ФЗ).

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

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

2) **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 (п. 3 ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3) **автоматизированная обработка персональных данных** - обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники (п. 4, ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ);

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

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

6) **блокирование персональных данных** - временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных) (п. 7, ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ);

7) **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 (п. 8, ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ);

8) **обезличивание персональных данных** - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных (п. 9, ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ);

9) **информационная система персональных данных** - совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств (п. 10, ст. 3 Федерального закона № 152 - ФЗ).

1.3. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом генерального директора и является обязательным для исполнения всеми работниками ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ».

II. Перечень информации, относящейся к персональным данным

2.1. Перечень информации, относящейся к персональным данным ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. В целях информационного обеспечения работодателем 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 (п. 1, ст. 8 Федерального закона № 152 - ФЗ).

2.3. 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 (п. 2, ст. 8 Федерального закона № 152 - ФЗ).

III. Обработка персональных данных

3.1. Обработка персональных данных должна осуществляться на законной и справедливой основе (п. 1, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.2. Обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных (п. 2, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.3. Не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой (п. 3, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.4. Обработке подлежат только персональные данные, которые отвечают целям их обработки (п. 4, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.5. 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 (п. 5, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.6. 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. Работодатель должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных (п. 6, ст. 5 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.7. Обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных Федеральным законом № 152-ФЗ. Обработка персональных данных допускается в следующих случаях (п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.1. обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных (подп. 1, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.2. обработка персональных данных необходима для исполнения судебного акта, акта другого органа или должностного лица, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве (подп. 3, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.3. обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем (подп. 5, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.4. обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно (подп. 6, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.5. обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов работодателя или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных (подп. 7, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.6. осуществляется обработка персональных данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных либо по его просьбе (далее -

«Персональные данные, сделанные общедоступными субъектом персональных данных»)) (подп. 10, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ);

3.7.7. осуществляется обработка персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом (подп. 11, п. 1, ст. 6 Федерального закона № 152 - ФЗ).

3.8. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования (ст. 86 Трудового кодекса РФ (далее - «ТК РФ»):

3.8.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (ст. 86, ч. 1, п.1 ТК РФ);

3.8.2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 86, ч. 1, п.2 ТК РФ);

3.8.3. все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (ст. 86, ч. 1, п.3 ТК РФ);

3.8.4. работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 86, ч. 1, п.4 ТК РФ);

3.8.5. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 86, ч. 1, п.5 ТК РФ);

3.8.6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения (ст. 86, ч. 1, п.6 ТК РФ);

3.8.7. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 86, ч. 1, п.7 ТК РФ);

3.8.9. работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (ст. 86, ч. 1, п.8 ТК РФ);

3.8.10. работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны (ст. 86, ч. 1, п.9 ТК РФ);

3.8.11. работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86, ч. 1, п.10 ТК РФ).

4.1. Обработка специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, ст. 10 Федерального закона № 152 - ФЗ).

IV. Передача персональных данных

4.1. Передача персональных данных работника возможна только с согласия работника или в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

4.2. При передаче персональных данных работников ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» работодатель должен соблюдать следующие требования (ст. 88 ТК РФ):

4.1.1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 88, ч. 1, п.1 ТК РФ);

4.1.2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия (ст. 88, ч. 1, п.2 ТК РФ);

4.1.3. 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 секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 88, ч. 1, п.3 ТК РФ);

4.1.4. осуществлять передачу персональных данных работника в соответствии с настоящим Положением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (ст. 88, ч. 1, п.4 ТК РФ);

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 работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций (ст. 88, ч. 1, п.5 ТК РФ);

4.1.6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (ст. 88, ч. 1, п.6 ТК РФ);

4.1.7. передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88, ч. 1, п.7 ТК РФ).

VI. Доступ к персональным данным

5.1. Внутренний доступ (доступ в организации).

5.1.1. Право доступа к персональным данным имеют:

- руководитель организации;
- заместители руководителя организации;
- руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к персональным данным только работников своего структурного подразделения);
- отдел по управлению персоналом;
- бухгалтерия;

5.1.2. Перечень лиц, имеющих доступ к персональным данным работника, определяется приказом генерального директора или иным уполномоченным лицом.

5.2. Внешний доступ.

5.2.1. К числу потребителей персональных данных вне организации можно отнести государственные и негосударственные структуры:

- налоговые инспекции;
- правоохранительные органы;
- органы статистики;
- страховые организации;
- военкоматы;
- органы социального страхования;
- пенсионные фонды;
- подразделения муниципальных органов управления

5.2.2. Надзорно-контрольные органы имеют доступ к информации, относящейся к персональным данным только в сфере своей компетенции.

5.2.3. Организации, в которые сотрудник может осуществлять перечисление денежных средств (страховые организации, негосударственные пенсионные фонды, благотворительные организации, кредитные учреждения), могут получить доступ к персональным данным работника только в случае его письменного разрешения.

5.2.4. Другие организации.

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

VI. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных хранящихся у работодателя

6.1. Работник имеет право на получение сведений, указанных в 6.7. настоящего Положения, за исключением случаев, предусмотренных п.6.8. настоящего Положения. Работник вправе требовать от работодателя уточнения его персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также принимать предусмотренные законом меры по защите своих прав (п. 1, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.2. Сведения, указанные в п. 6.7. настоящего Положения, должны быть предоставлены работнику работодателем в доступной форме, и в них не должны содержаться персональные данные, относящиеся к другим субъектам персональных данных, за исключением случаев, если имеются законные основания для раскрытия таких персональных данных (в случаях, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, предусмотрено использование электронной цифровой подписи, используется усиленная квалифицированная электронная подпись) (п. 2, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.3. Сведения, указанные в п. 6.7. настоящего Положения, предоставляются работнику или его представителю работодателем при обращении либо при получении запроса работника или его представителя. Запрос должен содержать номер основного документа, удостоверяющего личность работника или его представителя, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, сведения, подтверждающие взаимоотношения работника и работодателя (номер договора, дата заключения договора, условное словесное обозначение и (или) иные сведения), либо сведения, иным образом подтверждающие факт обработки персональных данных работодателем, подпись работника или его представителя. Запрос может быть направлен в форме электронного документа и подписан электронной подписью в соответствии с законодательством Российской Федерации (п. 3, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.4. В случае, если сведения, указанные в п. 6.7. настоящего Положения, а также обрабатываемые персональные данные были предоставлены для ознакомления работнику по его запросу, работник вправе обратиться повторно к работодателю или направить ему повторный запрос в целях получения сведений, указанных в п. 6.7. настоящего Положения, и ознакомления с такими персональными данными не ранее чем через тридцать дней после первоначального обращения или направления первоначального запроса, если более короткий срок не установлен федеральным законом, принятым в соответствии с ним локальным актом или договором, стороной которого является работник (п. 4, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.5. Работник вправе обратиться повторно к работодателю или направить ему повторный запрос в целях получения сведений, указанных в п. 6.7. настоящего Положения а также в целях ознакомления с обрабатываемыми персональными данными до истечения срока, указанного в п. 6.4. настоящего Положения, в случае, если такие сведения и (или) обрабатываемые персональные данные не были предоставлены ему для ознакомления в полном объеме по результатам рассмотрения первоначального обращения. Повторный запрос наряду со сведениями, указанными в п.6.3. настоящего Положения, должен содержать обоснование направления повторного запроса (п. 5, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.6. Работодатель вправе отказать работнику в выполнении повторного запроса, не соответствующего условиям, предусмотренным п.6.4. и п.6.5. настоящего Положения. Такой отказ должен быть мотивированным. Обязанность представления доказательств обоснованности отказа в выполнении повторного запроса лежит на работодателе (п. 6, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ).

6.7. Работник имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных, в том числе содержащей (п. 7, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- подтверждение факта обработки персональных данных работодателем;
- правовые основания и цели обработки персональных данных;
- цели и применяемые работодателем способы обработки персональных данных;

- наименование и место нахождения работодателя, сведения о лицах (за исключением работников работодателя), которые имеют доступ к персональным данным или которым могут быть раскрыты персональные данные на основании договора с работодателем или на основании федерального закона;

- обрабатываемые персональные данные, относящиеся к соответствующему работнику, источник их получения, если иной порядок представления таких данных не предусмотрен федеральным законом;

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

- порядок осуществления работником прав, предусмотренных Федеральным законом № 152 - ФЗ;

- информацию об осуществленной или о предполагаемой трансграничной передаче данных;

- наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению работодателя, если обработка поручена или будет поручена такому лицу;

- иные сведения, предусмотренные Федеральным законом № 152 - ФЗ или другими федеральными законами.

6.8. Право работника на доступ к его персональным данным может быть ограничено в соответствии с федеральными законами, в том числе если (п. 8, ст. 14 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- обработка персональных данных, включая персональные данные, полученные в результате оперативно-разыскной, контрразведывательной и разведывательной деятельности, осуществляется в целях обороны страны, безопасности государства и охраны правопорядка;

- обработка персональных данных осуществляется органами, осуществившими задержание работника по подозрению в совершении преступления, либо предъявившими работнику обвинение по уголовному делу, либо применившими к работнику меру пресечения до предъявления обвинения, за исключением предусмотренных уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации случаев, если допускается ознакомление подозреваемого или обвиняемого с такими персональными данными;

- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;

- доступ работника к его персональным данным нарушает права и законные интересы третьих лиц;

- обработка персональных данных осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о транспортной безопасности, в целях обеспечения устойчивого и безопасного функционирования транспортного комплекса, защиты интересов личности, общества и государства в сфере транспортного комплекса от актов незаконного вмешательства.

VII. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных хранящихся у работодателя

7.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ», работники имеют право на (ст. 89 ТК РФ):

7.1.1. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных (ст. 89, ч. 1, п. 1 ТК РФ);

7.1.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 89, ч. 1, п. 2 ТК РФ);

7.1.3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных (ст. 89, ч. 1, п. 3 ТК РФ);

7.1.4. доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору (ст. 89, ч. 1, п. 4 ТК РФ);

7.1.5. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ 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 (ст. 89, ч. 1, п. 5 ТК РФ);

7.1.6. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях (ст. 89, ч. 1, п. 6 ТК РФ);

7.1.7. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89, ч. 1, п. 7 ТК РФ).

VIII. Права работников при принятии решений на основании исключительно автоматизированной обработки их персональных данных

8.1. Запрещается принятие на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных решений, порождающих юридические последствия в отношении работника или иным образом затрагивающих его права и законные интересы, за исключением случаев, предусмотренных п. 8.2. настоящего Положения (п. 1, ст. 16 Федерального закона № 152 - ФЗ).

8.2. Решение, порождающее юридические последствия в отношении работника или иным образом затрагивающее его права и законные интересы, может быть принято на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных только при наличии согласия в письменной форме работника или в случаях, предусмотренных федеральными законами, устанавливающими также меры по обеспечению соблюдения прав и законных интересов работника (п. 2, ст. 16 Федерального закона № 152 - ФЗ).

8.3. Работодатель обязан разъяснить работнику порядок принятия решения на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных и возможные юридические последствия такого решения, предоставить возможность заявить возражение против такого решения, а также разъяснить порядок защиты работником своих прав и законных интересов (п. 3, ст. 16 Федерального закона № 152 - ФЗ).

8.4. Работодатель обязан рассмотреть возражение, указанное в п. 8.3. настоящего Положения, в течение тридцати дней со дня его получения и уведомить работника о результатах рассмотрения такого возражения (п. 4, ст. 16 Федерального закона № 152 - ФЗ).

8.5. Если работник считает, что работодатель осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований настоящего Положения или иным образом нарушает его права и свободы, работник вправе обжаловать действия или бездействие работодателя в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке (п. 1, ст. 17 Федерального закона № 152 - ФЗ).

8.6. Работник имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке (п. 2, ст. 17 Федерального закона № 152 - ФЗ).

IX. Обязанности работодателя при сборе персональных данных. Хранение персональных данных.

9.1. При сборе персональных данных работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе информацию, предусмотренную п. 6.7 настоящего Положения (п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ).

9.2. Если предоставление персональных данных является обязательным в соответствии с федеральным законом, работодатель обязан разъяснить работнику юридические последствия отказа предоставить его персональные данные (п. 2, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ).

9.3. Если персональные данные получены не от работника, работодатель, за исключением случаев, предусмотренных п. 9.4. настоящего Положения, до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить работнику следующую информацию (п. 3, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- наименование либо фамилия, имя, отчество и адрес работодателя или его представителя;
- цель обработки персональных данных и ее правовое основание;

- предполагаемые пользователи персональных данных;
- установленные настоящим Положением права работника;
- источник получения персональных данных.

9.4. Работодатель освобождается от обязанности предоставить работнику сведения, предусмотренные п. 9.3. настоящего Положением, в случаях, если (п. 4, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- работник уведомлен об осуществлении обработки его персональных данных;
- персональные данные получены работодателем на основании федерального закона или в связи с исполнением договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является работник;
- персональные данные сделаны общедоступными работником или получены из общедоступного источника;
- работодатель осуществляет обработку персональных данных для статистических или иных исследовательских целей, если при этом не нарушаются права и законные интересы работника;
- предоставление работнику сведений, предусмотренных п. 9.3 настоящего Положения, нарушает права и законные интересы третьих лиц.

9.5. При сборе персональных данных, в том числе посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», работодатель обязан обеспечить запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение персональных данных граждан Российской Федерации с использованием баз данных, находящихся на территории Российской Федерации, за исключением случаев, указанных в п. 3.7.2. настоящего Положения (п. 5, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ).

9.6. Персональные данные хранятся в отделе по управлению персоналом, в бухгалтерии в ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ». Хранение персональных данных должно происходить в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование.

9.6.1. В отделе по управлению персоналом персональные данные хранятся на бумажных носителях в личных карточках по форме Т-2 в сейфе. Учетные данные работников хранятся отделом по управлению персоналом на электронных носителях. Отдел кадров обеспечивает их защиту от несанкционированного доступа и копирования.

9.6.2. В бухгалтерии персональные данные хранятся в электронном виде и на бумажных носителях.

9.6.3. Личные карточки Т-2 и другие документы, связанные с трудовой деятельностью работников, уволенных из ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ», хранятся в архиве ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» в алфавитном порядке в течение 75 лет с даты увольнения.

Х. Меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке.

Защита персональных данных

10.1. Работодатель обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и принятыми в соответствии с ним иными локальными актами. Работодатель самостоятельно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и принятыми в соответствии с ним иными локальными актами, если иное не предусмотрено Федеральным законом № 152 - ФЗ или другими федеральными законами. К таким мерам могут, в частности, относиться (п. 1, ст. 18.1 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- назначение ответственного за организацию обработки персональных данных (подп. 1, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- издание документов, определяющих политику работодателя в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений (подп. 2, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных (подп. 2, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки

персональных данных настоящему Положению, требованиям к защите персональных данных, политике работодателя в отношении обработки персональных данных, локальным актам работодателя (подп. 4, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ);

- оценка вреда, который может быть причинен работникам в случае нарушения настоящего Положения, соотношение указанного вреда и принимаемых работодателем мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением (подп. 5, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ);

- ознакомление работников работодателя, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с настоящим Положением, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику работодателя в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и (или) обучение указанных работников (подп. 6, п. 1, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ).

10.2. Работодатель обязан опубликовать или иным образом обеспечить неограниченный доступ к документу, определяющему его политику в отношении обработки персональных данных, к сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных. В случае использования информационно-телекоммуникационных сетей, работодатель обязан опубликовать в соответствующей информационно-телекоммуникационной сети документ, определяющий его политику в отношении обработки персональных данных, и сведения о реализуемых требованиях к защите персональных данных, а также обеспечить возможность доступа к указанному документу с использованием средств соответствующей информационно-телекоммуникационной сети (п. 2, ст. 18 Федерального закона № 152 - ФЗ).

10.3. Работодатель при обработке персональных данных обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных (п. 1, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ).

10.3.1. Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный и динамический процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных и, в конечном счете, обеспечивающий достаточно надежную безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности организации.

10.3.2. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств.

10.3.3. «Внутренняя защита».

10.3.3.1. Основным виновником несанкционированного доступа к персональным данным является, как правило, персонал, работающий с документами и базами данных. Регламентация доступа персонала к конфиденциальным сведениям, документам и базам данных входит в число основных направлений организационной защиты информации и предназначена для разграничения полномочий между руководителями и специалистами организации.

10.3.3.2. Для обеспечения внутренней защиты персональных данных работников необходимо соблюдать ряд мер:

- ограничение и регламентация состава работников, должностные (трудовые) обязанности которых требуют конфиденциальных знаний;

- строгое избирательное и обоснованное распределение документов и информации между работниками;

- рациональное размещение рабочих мест работников, при котором исключалось бы бесконтрольное использование защищаемой информации;

- знание работником требований нормативно – методических документов по защите информации и сохранении тайны;

- наличие необходимых условий в помещении для работы с конфиденциальными документами и базами данных;

- определение и регламентация состава работников, имеющих право доступа (входа) в помещение, в котором находится вычислительная техника;

- организация порядка уничтожения информации;

- своевременное выявление нарушения требований разрешительной системы доступа работниками подразделения;
- воспитательная и разъяснительная работа с сотрудниками подразделения по предупреждению утраты ценных сведений при работе с конфиденциальными документами;
- не допускается выдача документов сотрудников на рабочие места руководителей. Документы могут выдаваться на рабочие места только руководителю организации, работникам отдела кадров и в исключительных случаях, по письменному разрешению руководителя организации, - руководителю структурного подразделения (например, при подготовке материалов для аттестации работника).

10.3.3.3. Защита персональных данных сотрудника на электронных носителях.

Все папки, содержащие персональные данные сотрудника, должны быть защищены паролем, который сообщается руководителю службы управления персоналом и руководителю службы информационных технологий.

10.3.4. «Внешняя защита».

10.3.4.1. Для защиты персональных данных создаются целенаправленные неблагоприятные условия и труднопреодолимые препятствия для лица, пытающегося совершить несанкционированный доступ и овладение информацией. Целью и результатом несанкционированного доступа к информационным ресурсам может быть не только овладение ценными сведениями и их использование, но и их видоизменение, уничтожение, внесение вируса, подмена, фальсификация содержания реквизитов документа и др.

10.3.4.2. Под посторонним лицом понимается любое лицо, не имеющее непосредственного отношения к деятельности ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ», посетители, работники других коммерческих структур. Посторонние лица не должны знать распределение функций, рабочие процессы, технологию составления, оформления, ведения и хранения документов, дел и рабочих материалов в отделе по управлению персоналом.

10.3.4.3. Для обеспечения внешней защиты персональных данных работников необходимо соблюдать ряд мер:

- порядок охраны территории, зданий, помещений, транспортных средств;
- требования к защите информации при интервьюировании и собеседованиях.

10.4. Обеспечение безопасности персональных данных достигается, в частности (п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ):

- определением угроз безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных (подп. 1, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- применением организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, необходимых для выполнения требований к защите персональных данных, исполнение которых обеспечивает установленные Правительством Российской Федерации уровни защищенности персональных данных (подп. 2, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- применением прошедших в установленном порядке процедуру оценки соответствия средств защиты информации (подп. 3, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- оценкой эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности персональных данных до ввода в эксплуатацию информационной системы персональных данных (подп. 4, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- учетом машинных носителей персональных данных (подп. 5, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- обнаружением фактов несанкционированного доступа к персональным данным и принятием мер (подп. 6, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- восстановлением персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним (подп. 7, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- установлением правил доступа к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе персональных данных, а также обеспечением регистрации и учета всех действий, совершаемых с персональными данными в информационной системе персональных данных (подп. 8, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ);
- контролем за принимаемыми мерами по обеспечению безопасности персональных данных

и уровня защищенности информационных систем персональных данных (подп. 9, п. 2, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ).

10.5. Под угрозами безопасности персональных данных понимается совокупность условий и факторов, создающих опасность несанкционированного, в том числе случайного, доступа к персональным данным, результатом которого могут стать уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение персональных данных, а также иные неправомерные действия при их обработке в информационной системе персональных данных. Под уровнем защищенности персональных данных понимается комплексный показатель, характеризующий требования, исполнение которых обеспечивает нейтрализацию определенных угроз безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных (п. 11, ст. 19 Федерального закона № 152 - ФЗ).

XI. Обязанности работодателя при обращении к нему работника либо при получении запроса работника (его представителя). Обязанности работодателя по устранению нарушений законодательства, допущенных при обработке персональных данных, по уточнению, блокированию и уничтожению персональных данных.

11.1. Работодатель обязан сообщить в порядке, предусмотренном разделом VI настоящего Положения, работнику или его представителю информацию о наличии персональных данных, относящихся к соответствующему работнику, а также предоставить возможность ознакомления с этими персональными данными при обращении работника или его представителя либо в течение тридцати дней с даты получения запроса работника или его представителя (п. 1, ст. 20 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.2. В случае отказа в предоставлении информации о наличии персональных данных о соответствующем работнике или персональных данных работнику или его представителю при их обращении либо при получении запроса работника или его представителя работодатель обязан дать в письменной форме мотивированный ответ, содержащий ссылку на положение п. 6.8., в срок, не превышающий тридцати дней со дня обращения работника или его представителя либо с даты получения запроса работника или его представителя (п. 2, ст. 20 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.3. Работодатель обязан предоставить безвозмездно работнику или его представителю возможность ознакомления с персональными данными, относящимися к этому работнику. В срок, не превышающий семи рабочих дней со дня предоставления работником или его представителем сведений, подтверждающих, что персональные данные являются неполными, неточными или неактуальными, работодатель обязан внести в них необходимые изменения. В срок, не превышающий семи рабочих дней со дня представления работником или его представителем сведений, подтверждающих, что такие персональные данные являются незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, работодатель обязан уничтожить такие персональные данные. Работодатель обязан уведомить работника или его представителя о внесенных изменениях и предпринятых мерах и принять разумные меры для уведомления третьих лиц, которым персональные данные этого работника были переданы (п. 3, ст. 20 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.4. Работодатель обязан сообщить в Управление Роскомнадзора по Владимирской области по запросу этого органа необходимую информацию в течение тридцати дней с даты получения такого запроса (п. 4, ст. 20 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.5. В случае выявления неправомерной обработки персональных данных при обращении работника или его представителя либо по запросу работника или его представителя либо Управления Роскомнадзора по Владимирской области работодатель обязан осуществить блокирование неправомерно обрабатываемых персональных данных, относящихся к этому работнику, или обеспечить их блокирование (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) с момента такого обращения или получения указанного запроса на период проверки. В случае выявления неточных персональных данных при обращении работника или его представителя либо по их запросу или по запросу Управления Роскомнадзора по Владимирской области работодатель обязан осуществить блокирование персональных данных, относящихся к этому работнику, или

обеспечить их блокирование (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) с момента такого обращения или получения указанного запроса на период проверки, если блокирование персональных данных не нарушает права и законные интересы работника или третьих лиц (п. 1, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.6. В случае подтверждения факта неточности персональных данных работодатель на основании сведений, представленных работником или его представителем либо Управлением Роскомнадзора по Владимирской области, или иных необходимых документов обязан уточнить персональные данные либо обеспечить их уточнение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) в течение семи рабочих дней со дня представления таких сведений и снять блокирование персональных данных (п. 2, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.7. В случае выявления неправомерной обработки персональных данных, осуществляемой работодателем или лицом, действующим по поручению работодателя, работодатель в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты этого выявления, обязан прекратить неправомерную обработку персональных данных или обеспечить прекращение неправомерной обработки персональных данных лицом, действующим по поручению работодателя. В случае, если обеспечить правомерность обработки персональных данных невозможно, работодатель в срок, не превышающий десяти рабочих дней с даты выявления неправомерной обработки персональных данных, обязан уничтожить такие персональные данные или обеспечить их уничтожение. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных работодатель обязан уведомить работника или его представителя, а в случае, если обращение работника или его представителя либо запрос Управления Роскомнадзора по Владимирской области были направлены Управлением Роскомнадзора по Владимирской области, также указанный орган (п. 3, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.8. В случае достижения цели обработки персональных данных работодатель обязан прекратить обработку персональных данных или обеспечить ее прекращение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) и уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является работник, иным соглашением между работодателем и работником либо если работодатель не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия работника на основаниях, предусмотренных Положением или федеральными законами (п. 4, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.9. В случае отзыва работником согласия на обработку его персональных данных работодатель обязан прекратить их обработку или обеспечить прекращение такой обработки (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) и в случае, если сохранение персональных данных более не требуется для целей обработки персональных данных, уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) в срок, не превышающий тридцати дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является работник, иным соглашением между работодателем и работником либо если работодатель не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия работника на основаниях, предусмотренных настоящим Положением или федеральными законами (п. 5, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

11.10. В случае отсутствия возможности уничтожения персональных данных в течение срока, указанного в п. 12.7-12.9 настоящего Положения, работодатель осуществляет блокирование таких персональных данных или обеспечивает их блокирование (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению работодателя) и обеспечивает уничтожение персональных данных в срок не более чем шесть месяцев, если иной срок не установлен федеральными законами (п. 6, ст. 21 Федерального закона № 152 - ФЗ).

ХII. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных

12.1. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (Приложение № 2 к настоящему Положению) (ст. 90 ТК РФ).

12.2. Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных настоящим Положением, а также требований к защите персональных данных, установленных в соответствии с настоящим Положением, подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения понесенных субъектом персональных данных убытков (п. 2, ст. 24 Федерального закона № 152 - ФЗ).

Положение о порядке обработки и защиты персональных данных вывешивается в помещении ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» на видном месте, а также размещается на официальном сайте организации в сети «Интернет».

Перечень информации относящейся к персональным данным

Персональные данные работников ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» включают:

- фамилию, имя, отчество;
 - место, год и дату рождения;
 - адрес места жительства по паспорту;
 - адрес места жительства фактический;
 - паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан);
 - информацию об образовании (наименование образовательного учреждения, сведения о документах, подтверждающие образование: наименование, номер, дата выдачи, специальность);
 - сведения о трудовом стаже;
 - информацию о трудовом стаже (место работы, должность, период работы, период работы, причины увольнения);
 - адрес проживания (фактический, по паспорту);
 - телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный);
 - семейное положение и состав семьи (муж/жена, дети);
 - информацию о знании иностранных языков;
 - сведения о заработной плате (так же с предыдущих мест работы справки 2-НДФЛ и др);
 - данные трудового договора, дополнительных соглашений (дата, номер, срок, действия, характер работы, вид работы);
 - ИНН работника;
 - сведения об аттестации работников;
 - сведения о повышении квалификации;
 - сведения о профессиональной переподготовке;
 - сведения о наградах (поощрениях), почетных званиях;
 - данные о наградах, медалях, поощрениях, почетных званиях;
 - информация о приеме на работу, перемещениях, переводах, увольнении;
 - информация об отпусках;
 - информация о командировках;
 - информация о болезнях;
 - сведения о социальных льготах (гарантиях);
 - сведения о наличии судимости;
 - отчеты в Управление статистики;
 - информация о негосударственном пенсионном обеспечении,
- данный перечень не является исчерпывающим.

Ответственность за несоблюдение требований законодательства о персональных данных

Уголовная ответственность

Статья 137 УК РФ. Нарушение неприкосновенности частной жизни

1. Незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до четырех месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

2. Те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, -

наказываются штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

Статья 272 УК РФ. Неправомерный доступ к компьютерной информации

1. Неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, если это деяние повлекло уничтожение, блокирование, модификацию либо копирование компьютерной информации, -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничением свободы на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок.

2. То же деяние, причинившее крупный ущерб или совершенное из корыстной заинтересованности, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо ограничением свободы на срок до четырех лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет, либо лишением свободы на тот же срок.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, совершенные группой лиц по предварительному сговору или организованной группой либо лицом с использованием своего служебного положения, -

наказываются штрафом в размере до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо ограничением свободы на срок до четырех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

4. Деяния, предусмотренные частями первой, второй или третьей настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия или создали угрозу их наступления, -

наказываются лишением свободы на срок до семи лет.

Примечания.

1. Под компьютерной информацией понимаются сведения (сообщения, данные), представленные в форме электрических сигналов, независимо от средств их хранения, обработки и передачи.

2. Крупным ущербом признается ущерб, сумма которого превышает один миллион рублей.

Административная ответственность

Статья 2.4. КоАП РФ. Административная ответственность должностных лиц

Административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Примечание. Под должностным лицом следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций...

Статья 5.39. КоАП РФ. Отказ в предоставлении информации

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину, в том числе адвокату в связи с поступившим от него адвокатским запросом, и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено федеральными законами, несвоевременное ее предоставление либо предоставление заведомо недостоверной информации -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 13.11. КоАП РФ. Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)

1. Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных, либо обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на должностных лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Обработка персональных данных без согласия в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо обработка персональных данных с нарушением установленных законодательством Российской Федерации в области персональных данных требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятнадцати тысяч до семидесяти пяти тысяч рублей.

3. Невыполнение оператором предусмотренной законодательством Российской Федерации в области персональных данных обязанности по опубликованию или обеспечению иным образом неограниченного доступа к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки персональных данных, или сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от семисот до одной тысячи пятисот рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до шести тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятнадцати тысяч до тридцати тысяч рублей.

4. Невыполнение оператором предусмотренной законодательством Российской Федерации в области персональных данных обязанности по предоставлению субъекту персональных данных информации, касающейся обработки его персональных данных, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей; на должностных лиц - от четырех тысяч до шести тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей.

5. Невыполнение оператором в сроки, установленные законодательством Российской Федерации в области персональных данных, требования субъекта персональных данных или его представителя либо уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных об уточнении персональных данных, их блокировании или уничтожении в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей; на должностных лиц - от четырех тысяч до десяти тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати пяти тысяч до сорока пяти тысяч рублей.

6. Невыполнение оператором при обработке персональных данных без использования средств автоматизации обязанности по соблюдению условий, обеспечивающих в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных сохранность персональных данных при хранении материальных носителей персональных данных и исключаяющих несанкционированный к ним доступ, если это повлекло неправомерный или случайный доступ к персональным данным, их уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение либо иные неправомерные действия в отношении персональных данных, при отсутствии признаков уголовно наказуемого деяния -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от семисот до двух тысяч рублей; на должностных лиц - от четырех тысяч до десяти тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Статья 13.14. КоАП РФ. Разглашение информации с ограниченным доступом

Разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных частью 1 статьи 14.33 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Гражданская ответственность

Статья 151 ГК РФ. Компенсация морального вреда

Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Статья 152 ГК РФ. Защита чести, достоинства и деловой репутации

1. Гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом.

По требованию заинтересованных лиц допускается защита чести, достоинства и деловой репутации гражданина и после его смерти.

2. Сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина и распространенные в средствах массовой информации, должны быть опровергнуты в тех же средствах массовой информации. Гражданин, в отношении которого в средствах массовой информации распространены указанные сведения, имеет право потребовать наряду с опровержением также опубликования своего ответа в тех же средствах массовой информации.

3. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, содержатся в документе, исходящем от организации, такой документ подлежит замене или отзыву.

4. В случаях, когда сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, стали широко известны и в связи с этим опровержение невозможно довести до всеобщего сведения, гражданин вправе требовать удаления соответствующей информации, а также пресечения или запрещения дальнейшего распространения указанных сведений путем изъятия и уничтожения без какой бы то ни было компенсации изготовленных в целях введения в гражданский оборот экземпляров материальных носителей, содержащих указанные сведения, если без уничтожения таких экземпляров материальных носителей удаление соответствующей информации невозможно.

5. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, оказались после их распространения доступными в сети "Интернет", гражданин вправе требовать удаления соответствующей информации, а также опровержения указанных сведений способом, обеспечивающим доведение опровержения до пользователей сети "Интернет".

6. Порядок опровержения сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, в иных случаях, кроме указанных в пунктах 2 - 5 настоящей статьи, устанавливается судом.

7. Применение к нарушителю мер ответственности за неисполнение судебного решения не освобождает его от обязанности совершить предусмотренное решением суда действие.

8. Если установить лицо, распространившее сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, невозможно, гражданин, в отношении которого такие сведения распространены, вправе обратиться в суд с заявлением о признании распространенных сведений не соответствующими действительности.

9. Гражданин, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, наряду с опровержением таких сведений или опубликованием своего ответа вправе требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений.

10. Правила пунктов 1 - 9 настоящей статьи, за исключением положений о компенсации морального вреда, могут быть применены судом также к случаям распространения любых не соответствующих действительности сведений о гражданине, если такой гражданин докажет несоответствие указанных сведений действительности. Срок исковой давности по требованиям, предъявляемым в связи с распространением указанных сведений в средствах массовой информации, составляет один год со дня опубликования таких сведений в соответствующих средствах массовой информации.

Дисциплинарная ответственность

Статья 90 ТК РФ. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статья 192 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- а) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- б) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

В ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ»

от _____
(Ф.И.О.)

Согласие на обработку персональных данных

Сведения о лице, дающем согласие на обработку персональных данных

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Дата рождения	
Место рождения	

Данные документа, удостоверяющего личность

Вид документа	
Серия документа	
Номер документа	
Дата выдачи	
Кем выдан	
Код подразделения	

Адрес места жительства (пребывания)

Почтовый индекс	
Субъект Российской Федерации	
Город/населенный пункт	
Улица (проспект, переулок и др.) (указать нужное с наименованием)	
Дом	
Квартира	

своей волей и в своем интересе даю согласие обществу с ограниченной ответственностью «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» (зарегистрировано в Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы № 10 по Владимирской области 6 августа 2011 года, свидетельство о государственной регистрации юридического лица серия 77 № 010891783, ОГРН 1087746947815, ИНН 7702681272, КПП 332901001, место нахождения: Российская Федерация, 600020, Владимирская область, г. Владимир, улица Большая Нижегородская, дом 92-Б, сокращенное фирменное наименование – ООО «МАРЧЕГАЛИЯ РУ» (далее по тексту –

Оператор):

1) на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку моих персональных данных Оператором, а именно совершение действий, предусмотренных пунктом 3 части первой статьи 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), распространение (в том числе передачу) и уничтожение моих персональных данных, в том числе о фактах, событиях и обстоятельствах моей жизни, содержащихся в документах, представленных мною Оператору, либо полученных в связи с моей трудовой деятельностью у Оператора.

2) на получение и передачу моих персональных данных органам местного самоуправления, государственным органам и организациям, для целей:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;
- обеспечения личной безопасности;
- учета кадров, рабочего времени и расчетов по оплате труда, контроля количества и качества выполняемой работы;
- оформления доверенностей;
- прохождения конкурсного отбора, аттестации, процедур оценки персонала;
- перечисления безналичных платежей на мой банковский счет;

Перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие

- фамилия, имя, отчество;
 - место, год и дату рождения;
 - адрес места жительства по паспорту;
 - адрес места жительства фактический;
 - паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан);
 - информацию об образовании (наименование образовательного учреждения, сведения о документах, подтверждающие образование: наименование, номер, дата выдачи, специальность);
 - сведения о трудовом стаже;
 - информацию о трудовом стаже (место работы, должность, период работы, период работы, причины увольнения);
 - адрес проживания (фактический, по паспорту);
 - телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный);
 - семейное положение и состав семьи, а также другие документы, необходимые для применения льготного налогообложения (свидетельство о рождении ребенка, справка об учебе ребенка и др.);
 - информацию о знании иностранных языков;
 - сведения о заработной плате (включая сведения с предыдущих мест работы);
 - данные трудового договора (дата, номер, срок, действия, характер работы, вид работы);
 - ИНН, СНИЛС;
 - данные военного билета (приписного удостоверения);
 - сведения об аттестации;
 - сведения о повышении квалификации;
 - сведения о профессиональной переподготовке;
 - сведения о наградах (поощрениях), почетных званиях;
 - данные о наградах, медалях, поощрениях, почетных званиях;
 - информация о приеме на работу, перемещениях, переводах, увольнении;
 - информация об отпусках;
 - информация о командировках;
 - информация о болезнях;
 - сведения о социальных льготах (гарантиях);
 - сведения о наличии судимости;
- данный перечень не является исчерпывающим.

Для целей, указанных в подп. 2 настоящего Соглашения дополнительно могут быть получены у третьих лиц или переданы третьим лицам сведения о предыдущих местах работы и периодах трудовой деятельности, идентификационном номере налогоплательщика, свидетельстве государственного пенсионного страхования, допуске к сведениям, составляющим государственную тайну, социальных льготах и выплатах, на которые я имею право в соответствии с действующим законодательством.

Настоящее согласие на обработку моих персональных данных представлено с учетом принципов и правил, изложенных в пунктах 2,3,5,6,7,9,10,11 статьи 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», предусматривающих условия обработки Оператором моих персональных без моего дополнительного согласия.

Настоящее согласие вступает в силу с момента его подписания на срок действия трудового договора с Оператором.

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с правом отозвать данное согласие на обработку моих персональных данных в случае неправомерного использования персональных данных, письменно уведомив об этом Оператора.

Уведомлен (а), что в случае отзыва данного согласия Оператор вправе продолжить обработку персональных данных без моего согласия при наличии оснований, указанных в пунктах 2 - 11 части 1 статьи 6, части 2 статьи 10 и части 2 статьи 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)

Дата «__» _____ 20__ г.