Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 14
от «18 » марта 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о работе с персональными данными работников МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

Алавердова Мариам Вовaевна

Подписано цифровой подписью: Алавердова Мариам Вовaевна
DN: cn=Алавердова Мариам Вовaевна, o=МОУ ДО "Лужский детский оздоровительный центр "Юность", ou, email=yunost-luga@yandex.ru, c=RU
Дата: 2021.11.16 16:24:13 +03'00'

Луга
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о работе с персональными данными работников МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок работы (сбора, обработки, использования, хранения и передачи) с персональными данными работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю.

2. Получение и обработка персональных данных работников

2.1. Персональные данные работника работодатель получает непосредственно от работника. Работодатель вправе получать персональные данные работника от третьих лиц только при наличии письменного согласия работника или в иных случаях, прямо предусмотренных в законодательстве.

2.2. При поступлении на работу работник заполняет личную карточку, в которой указывает следующие сведения о себе:

– пол;
– дату рождения;
– семейное положение;
– отношение к воинской обязанности;
– местожительство и домашний телефон;
– образование, специальность;
– иные сведения, с которыми работник считает нужным ознакомить работодателя.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника представления информации о политических и религиозных убеждениях и о его частной жизни.

2.4. Работник представляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, представленные работником, с имеющимися у работника документами.

2.5. При изменении персональных данных работник письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 календарных дней.

2.6. По мере необходимости работодатель истребует у работника дополнительные сведения. Работник представляет требуемые сведения и в случае необходимости предъявляет документы, подтверждающие достоверность этих сведений.

2.7. В личном деле работника хранится:

- личная карточка;
- копии документов об образовании;
-приказы по кадрам (об отпуске, приеме, увольнении, награждении, взысканиях и прочее);
- трудовой договор и соглашения к нему;

- согласие на обработку персональных данных.

3. Хранение персональных данных работников

3.1. Личные карточки хранятся в бумажном виде в папках, прошитые и пронумерованные по страницам. Личные карточки находятся в кабинете руководителя.
3.2. Трудовые книжки хранятся в кабинете руководителя в специально отведенном шкафу, обеспечивающем защиту от несанкционированного доступа.
3.3. Доступ к персональным данным работника имеет руководитель учреждения. Специалисты бухгалтерии – к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций.
3.7. Копировать и делать выписки из персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения руководителя.

4. Использование персональных данных работников

4.1. Персональные данные работника используются для целей, связанных с выполнением работником трудовых функций.
4.2. Работодатель использует персональные данные, в частности, для решения вопросов продвижения работника по службе, очередности предоставления ежегодного отпуска, установления размера зарплаты. На основании персональных данных работника решается вопрос о допуске его к информации, составляющей служебную или коммерческую тайну.
4.3. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного поступления. Работодатель также не вправе принимать решения, затрагивающие интересы работника, основываясь на данных, допускающих двоякое толкование. В случае если на основании персональных данных работника невозможно достоверно установить какой-либо факт, работодатель предлагает работнику представить письменные разъяснения.

5. Передача персональных данных работников

5.1. Информация, относящаяся к персональным данным работника, может быть предоставлена государственным органам в порядке, установленном федеральным законом.
5.2. Работодатель не вправе предоставлять персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.
5.3. В случае если лицо, обратившееся с запросом, не уполномочено федеральным законом или настоящим Положением на получение

информации, относящейся к персональным данным работника, работодатель обязан отказать лицу в выдаче информации. Лицу, обратившемуся с запросом, выдается уведомление об отказе в выдаче информации, копия уведомления подшивается в личное дело работника.
5.4. Персональные данные работника могут быть переданы представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, в том объеме, в каком это необходимо для выполнения указанными представителями их функций.
5.5. Работодатель обеспечивает ведение журнала учета выданных персональных данных работников, в котором регистрируются запросы, фиксируются сведения о лице, направившем запрос, дата передачи персональных данных или дата уведомления об отказе в предоставлении персональных данных, а также отмечается, какая именно информация была передана.

6. Гарантии конфиденциальности персональных данных работников
6.1. Информация, относящаяся к персональным данным работника, является служебной тайной и охраняется законом.
6.2. Работник вправе требовать полную информацию о своих персональных данных, об их обработке, использовании и хранении.
6.3. В случае разглашения персональных данных работника без его согласия он вправе требовать от работодателя разъяснений.