


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа п. Луначарский имени Героя Российской Федерации Олега Николаевича Долгова муниципального района Ставропольский Самарской области

**ПРИНЯТО**

Управляющим Советом  
ГБОУ СОШ п. Луначарский  
Протокол № 1 от 30.08 2019 г.  
Председатель совета  
 /И.В. Верясова/

**УТВЕРЖДЕНО**

Директором  
ГБОУ СОШ п. Луначарский  
Приказ № 842 от 30.08 2019  
Директор школы  
 /Н.Д. Шнайдер/



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

*структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, детского сада «Дружная семейка»*

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы п. Луначарский имени Героя Российской Федерации Олега Николаевича Долгова муниципального района Ставропольский Самарской области

## **1. Общие положения**

1.1. Данное Положение о защите персональных данных работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы п. Луначарский имени Героя Российской Федерации Олега Николаевича Долгова муниципального района Ставропольский Самарской области (далее по тексту – ГБОУ), структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования детского сада «Дружная семейка» (далее по тексту – СПДС) определяет основные требования к защите, обработке, порядку получения, хранения, использования и передачи персональных данных сотрудников СПДС, а также ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных в СПДС.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом № 149-ФЗ от 27.07.2006 г «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в редакции от 19 июля 2018 г, Федеральным законом № 152-ФЗ от 27.07.2006 г «О персональных данных» в редакции от 31 декабря 2017г; Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ГБОУ. При составлении учтено Положение об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденное Постановлением Правительства РФ № 687 от 15.09.2008г; Требования к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации № 1119 от 01.11.2012г.

1.3. Положение устанавливает основные понятия и состав персональных данных работников в СПДС, регламентирует формирование и ведение личных дел, определяет права и обязанности работников по защите персональных данных, а также обязанности сотрудников по обеспечению достоверности персональных данных.

1.4. Целью настоящего Положения является обеспечение защиты прав и свобод педагогических работников и обслуживающего персонала при обработке их персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную тайну.

1.5. При определении объема и содержания персональных данных работника администрация СПДС руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами и настоящим Положением.

1.6. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

1.7. Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным актом СПДС, обязательным для исполнения всеми работниками, имеющими доступ к персональным данным сотрудников СПДС.

## **2. Основные понятия и состав персональных данных работников**

2.1. *Персональные данные* - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, а также адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы и другая информация.

2.2. *Персональные данные работника* - это информация, необходимая руководителю СПДС в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного сотрудника. Под информацией о работнике понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность. Персональные данные работника содержатся в основном документе персонального учета работников - личном деле работника.

2.3. *Обработка персональных данных* – это действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию и накопление, хранение, уточнение (обновление и изменение), использование и распространение (в том числе передача) персональных данных.

2.4. *Распространение персональных данных* - действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в

информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким-либо иным способом.

2.5. *Использование персональных данных* - действия (операции) с персональными данными, совершаемые СПДС в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении работника или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы работника или других лиц.

2.6. *Общедоступные персональные данные* - персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия работника или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности.

2.7. В состав персональных данных работника СПДС входят:

- анкетные и биографические данные;
- образование;
- сведения о трудовом и общем стаже;
- сведения о составе семьи;
- паспортные данные;
- сведения о воинском учете;
- сведения о заработной плате сотрудника;
- сведения о социальных льготах;
- специальность;
- занимаемая должность;
- адрес места жительства и телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- содержание трудового договора;
- подлинники и копии приказов;
- личное дело и трудовая книжка сотрудника;
- основания к приказам;
- материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудника, его аттестации, служебным расследованиям.

2.8. Личное дело работника СПДС находится в документации делопроизводителя и состоит из следующих документов:

- анкета;
- карточка формы Т-2;
- копия приказа о приёме на работу;
- трудовой договор;
- документы, связанные с переводом и перемещением работника (копии приказов, заявления работника и т.п.);
- заявление работника об увольнении;
- копия приказа об увольнении;
- в личное дело работника СПДС включается также опись всех документов, находящихся в деле;
- Согласие работника на обработку персональных данных.

2.9. Размещение на официальном сайте фотографий работников, видео с работниками сотрудники разрешают путем предоставления согласия на обработку персональных данных в СПДС.

2.10. Персональные данные работника СПДС являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы сотрудниками СПДС в личных целях.

### **3. Порядок получения, обработки и передачи персональных данных работников**

3.1. Под обработкой персональных данных работника СПДС понимается получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных сотрудника СПДС.

3.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных

данных работника обязаны соблюдаться следующие общие требования:

3.2.1. Получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника СПДС 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 сотрудников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

3.2.2. Все персональные данные работника получаются у него самого. Если персональные данные сотрудника СПДС возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие.

3.2.3. Не допускается получение и обработка персональных данных работника СПДС о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. Использование персональных данных возможно только в соответствии с целями, определившими их получение. Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством.

3.4. Передача персональных данных работника СПДС возможна только с согласия работника в случаях, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.5. При передаче персональных данных работника руководитель СПДС должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- 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 федеральными законами;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, определенным приказом по СПДС, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

3.6. Не допускается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации по телефону или факсу.

3.7. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и передаче персональных данных сотрудника распространяются как на бумажные, так и на электронные (автоматизированные) носители информации.

#### **4. Формирование и ведение личных дел работников ДОУ**

4.1. Личное дело работника СПДС формируется после издания приказа о его приёме на работу.

4.2. Первоначально в личное дело группируются документы, содержащие персональные данные работника, в

порядке, отражающем процесс приёма на работу:

- заявление работника о приеме на работу;
- анкета;
- характеристика-рекомендация;
- копия приказа о приёме на работу в СПДС;
- расписка работника об ознакомлении с документами ДОУ, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об его правах и обязанностях в этой области;
- расписка работника об ознакомлении его с локальными нормативными актами СПДС; внутренняя опись.

4.3. Все документы личного дела подшиваются в обложку, на которой указывается фамилия, имя, отчество сотрудника.

4.4. Личному делу присваивается номер, который фиксируется в журнале учёта личных дел.

4.5. К анкете в личном деле приклеивается фотография работника (без головного убора) формата 3х4.

4.6. Не допускается включать в личное дело документы второстепенного значения, имеющие временные (до 10 лет) сроки хранения, например, справки с места жительства, о состоянии здоровья, о семейном положении и т.п.

4.7. Анкета является основным документом личного дела, представляющим собой перечень вопросов о биографических данных сотрудника, его образовании, выполняемой работе с начала трудовой деятельности, семейном положении, месте прописки или проживания и т.п. Анкета заполняется работником самостоятельно при оформлении приёма на работу.

4.8. При заполнении графы «Образование» следует применять следующие формулировки в зависимости от того, какой документ имеется у работника:

- «высшее»;
- «неполное высшее»;
- «среднее специальное»;
- «неполное среднее».

4.9. В графе «Ближайшие родственники» перечисляются все члены семьи работника СПДС с указанием степени родства (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, родные брат и сестра), Указываются фамилия, имя, отчество и дата рождения каждого члена семьи.

4.10. В графе «Выполняемая работа с начала трудовой деятельности» отражаются сведения о работе в строгом соответствии с записями в трудовой книжке. В трудовую деятельность не включается время учебы в общеобразовательных школах, профессионально-технических и других приравненных к ним учебных заведениях. Все записи производятся в хронологическом порядке.

4.11. Анкета подписывается лицом, принимаемым на работу, и делопроизводителем СПДС после сверки сведений, занесенных в анкету, с соответствующими документами и заверяется печатью.

4.12. Копии документов об образовании заверяются личной подписью делопроизводителя после сверки их с подлинниками документов.

4.13. Личное дело ведётся на протяжении всей трудовой деятельности работника СПДС. Изменения, вносимые в личное дело, должны быть подтверждены соответствующими документами.

4.14. Делопроизводитель принимает от принимаемого на работу работника документы, проверяет полноту их заполнения и правильность указываемых сведений в соответствии с предъявленными им документами.

#### **5. Учет и хранение персональных данных работников**

5.1. Личные дела, в которых хранятся персональные данные работников СПДС, являются

документами «Для внутреннего пользования».

5.2. Личное дело регистрируется, о чем вносится запись в «Журнал учёта личных дел».

Журнал содержит следующие графы:

- порядковый номер личного дела;
- фамилия, имя, отчество работника;
- дата постановки дела на учет;
- дата снятия дела с учета.

5.3. После увольнения работника СПДС в личное дело вносятся соответствующие документы (заявление о расторжении трудового договора, копия приказа о расторжении трудового договора), составляется окончательная опись, само личное дело оформляется и передается для хранения.

5.4. Личные дела сотрудников, уволенных из СПДС, хранятся в архиве СПДС.

5.5. Доступ к персональным данным работников разрешается только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника СПДС, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

Хранение персональных данных должно происходить в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование.

## **6. Доступ к персональным данным работников СПДС**

6.1. Внутренний доступ (доступ внутри СПДС).

6.1.1. Право доступа к персональным данным работника СПДС имеют:

6.1.2. Перечень лиц, имеющих доступ к персональным данным работников, определяется приказом директора и письменного обязательства о неразглашении персональных данных работников.

6.2. Внешний доступ.

6.2.1. К числу массовых потребителей персональных данных вне СПДС можно отнести государственные и негосударственные функциональные структуры.

6.2.2. Надзорно-контрольные органы имеют доступ к информации только в сфере своей компетенции.

## **7. Защита персональных данных работников СПДС**

7.1. Под угрозой или опасностью утраты персональных данных понимается единичное или комплексное, реальное или потенциальное, активное или пассивное проявление злоумышленных возможностей внешних или внутренних источников угрозы создавать неблагоприятные события, оказывать дестабилизирующее воздействие на защищаемую информацию.

7.2. Риск угрозы любым информационным ресурсам создают стихийные бедствия, экстремальные ситуации, террористические действия, аварии технических средств и линий связи, другие объективные обстоятельства, а также заинтересованные и незаинтересованные в возникновении угрозы лица.

7.3. Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный и динамически-технологический 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 учреждения.

7.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена руководителем за счет средств учреждения в порядке, установленном федеральными законами.

## **8. Права и обязанности работников СПДС по защите их персональных данных**

8.1. Закрепление прав работника, регламентирующих защиту его персональных данных, обеспечивает сохранность полной и точной информации о нем.

8.2. Работники должны быть ознакомлены под расписку с документами СПДС, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

8.3. Работник СПДС обязуется предоставлять персональные данные, соответствующие действительности.

8.4. Работник имеет право:

- на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- требовать исключить или исправить неверные или неполные персональные данные, а также данные, обработанные с нарушением требований;
- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия руководителя при обработке и защите его персональных данных.

8.5. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники СПДС обязаны:

- при оформлении на работу представлять достоверные сведения в порядке и объеме, предусмотренном настоящим Положением и законодательством Российской Федерации;
- в случае изменения своих персональных данных, сообщать об этом руководителю СПДС в течение 10 дней.

## **9. Доступ к персональным данным работников СПДС**

9.1. Внутренний доступ (доступ внутри СПДС).

6.1.3. Право доступа к персональным данным работника СПДС имеют:

6.1.4. Перечень лиц, имеющих доступ к персональным данным работников, определяется приказом директора и письменного обязательства о неразглашении персональных данных работников.

9.2. Внешний доступ.

6.2.3. К числу массовых потребителей персональных данных вне СПДС можно отнести государственные и негосударственные функциональные структуры.

6.2.4. Надзорно-контрольные органы имеют доступ к информации только в сфере своей компетенции.

## **10. Защита персональных данных работников СПДС**

10.1. Под угрозой или опасностью утраты персональных данных понимается единичное или комплексное, реальное или потенциальное, активное или пассивное проявление злоумышленных возможностей внешних или внутренних источников угрозы создавать неблагоприятные события, оказывать дестабилизирующее воздействие на защищаемую информацию.

10.2. Риск угрозы любым информационным ресурсам создают стихийные бедствия, экстремальные ситуации, террористические действия, аварии технических средств и линий связи, другие объективные обстоятельства, а также заинтересованные и незаинтересованные в возникновении угрозы лица.

10.3. Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный и динамически-технологический 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 учреждения.

10.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена руководителем за счет средств учреждения в порядке, установленном федеральными законами.

## **11. Права и обязанности работников СПДС по защите их персональных данных**

11.1. Закрепление прав работника, регламентирующих защиту его персональных данных, обеспечивает сохранность полной и точной информации о нем.

11.2. Работники должны быть ознакомлены под расписку с документами СПДС, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

11.3. Работник СПДС обязуется предоставлять персональные данные, соответствующие

действительности.

11.4. Работник имеет право:

- на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- требовать исключить или исправить неверные или неполные персональные данные, а также данные, обработанные с нарушением требований;
- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия руководителя при обработке и защите его персональных данных.

11.5. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники СПДС обязаны:

11.6. при оформлении на работу представлять достоверные сведения в порядке и объёме, Работники ставят руководителя СПДС в известность об изменении фамилии, имени, отчества, даты рождения, что получает отражение в трудовой книжке на основании представленных документов. При необходимости изменяются данные об образовании, профессии, специальности, присвоении нового разряда и пр.

11.7. В целях защиты частной жизни, личной и семейной тайны работники не должны отказываться от своего права на обработку персональных данных только с их согласия, поскольку это может повлечь причинение морального, материального вреда.

**12. Ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными**

12.1. *Персональная ответственность* - одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

12.2. Защита прав работника, установленных законодательством РФ и настоящим Положением, осуществляется судом в целях пресечения неправомерного использования персональных данных работника, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба, в том числе морального вреда.

12.3. Каждый сотрудник СПДС, получающий для работы конфиденциальный документ, несет единоличную ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации.

12.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами Российской Федерации.

12.5. Должностные лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных сотрудника, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом. Неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов, либо несвоевременное предоставление таких документов или иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление неполной или заведомо ложной информации - влечет наложение на должностных лиц административного штрафа в размере, определяемом Кодексом об административных правонарушениях.

12.6. В соответствии с Гражданским кодексом лица, незаконными методами получившие информацию, составляющую служебную тайну, обязаны возместить причиненные убытки, причем такая же обязанность возлагается и на работников.

12.7. Уголовная ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни (в том числе незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющего его личную или семейную тайну, без его согласия), неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и сведений (если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан), совершенные лицом с использованием своего служебного положения наказываются штрафом, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, либо арестом в соответствии с УК Российской Федерации.



12.8. Неправомерность деятельности органов государственной власти и организаций по сбору и использованию персональных данных может быть установлена в судебном порядке.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом СПДС, принимается на заседании Управляющего Совета, и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора ГБОУ.

13.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

13.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

13.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.