**ПРИНЯТО                                     УТВЕРЖДАЮ**

ИП Евтушевская М.В. Директор

Учебный центр "ProfLedi"                      Учебный центр "ProfLedi"

Приказ № 8 от 01.07.2021г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В. Евтушевская

                                             От 01.07.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ**

**ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение устанавливает порядок получения, учета, обработки, накопления и хранения документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным работников Учебного центра "ProfLedi" (далее - Организация). Под работниками подразумеваются лица, заключившие трудовой договор с Организацией.

**1.2.** Цель настоящего Положения - защита персональных данных работников Организации от несанкционированного доступа и разглашения. Персональные данные всегда являются конфиденциальной, строго охраняемой информацией.

**1.3**. Основанием для разработки настоящего Положения являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие действующие нормативно-правовые акты РФ.

**1.4.** Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются руководителем Организации и вводятся приказом по Организации. Все работники Организации должны быть ознакомлены под роспись с данным Положением и изменениями к нему.

**2. Понятие и состав персональных данных**

**2.1.** Под персональными данными работников понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, а также сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность.

**2.2.** Состав персональных данных работника

- анкета;

 - автобиография;

 - образование;

 - сведения о трудовом и общем стаже;

 - сведения о предыдущем месте работы;

 - сведения о составе семьи;

 - паспортные данные;

 - сведения о воинском учете;

 - сведения о заработной плате сотрудника;

 - сведения о социальных льготах;

 - специальность;

 - занимаемая должность;

 - размер заработной платы;

 - наличие судимостей;

 - адрес места жительства;

 - домашний телефон;

 - содержание трудового договора;

 - содержание декларации, подаваемой в налоговую инспекцию;

 - подлинники и копии приказов по личному составу;

 - личные дела и трудовые книжки сотрудников;

 - основания к приказам по личному составу;

 - дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, служебным расследованиям;

 - копии отчетов, направляемые в органы статистики;

 - копии документов об образовании;

 - результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;

 - фотографии и иные сведения, относящиеся к персональным данным работника;

 - рекомендации, характеристики и т.п.

**2.3.** Данные документы являются конфиденциальными. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

**3.Обязанности работодателя**

**3.1.** В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

**3.1.1.** 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.

**3.1.2.** При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**3.1.3.** 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.

**3.1.4.** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

**3.1.5.** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

**3.1.6.** 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.

**3.1.7.** Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

**3.1.8.** Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами Организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

**3.1.9.** Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

**4. Обязанности работника**

 Работник обязан:

**4.1.** Передавать работодателю или его представителю комплекс достоверных документированных персональных данных, перечень которых установлен Трудовым кодексом РФ.

**4.2.** Своевременно в разумный срок, не превышающий 5 дней, сообщать работодателю об изменении своих персональных данных.

**5. Права работника**

Работник имеет право:

**5.1.** На полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных.

**5.2.** На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные сотрудника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

**5.3.** Требовать об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований, определенных трудовым законодательством. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные сотрудника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера сотрудник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

**5.4.** Требовать об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные сотрудника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

**5.5.** Обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных.

**5.6.** Определять своих представителей для защиты своих персональных данных.

**6. Сбор, обработка и хранение персональных данных**

**6.1.** Обработка персональных данных работника - это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

**6.2.** 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.

**6.3.** 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.

**6.4.** Работник предоставляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами. Предоставление работником подложных документов или ложных сведений при поступлении на работу является основанием для расторжения трудового договора.

**6.5.** Личное дело работника оформляется после издания приказа о приеме на работу.

**6.6.** Все документы личного дела подшиваются в обложку образца, установленного в Организации. На ней указываются фамилия, имя, отчество работника, номер личного дела.

**6.7.** К каждому личному делу прилагаются две фотографии работника.

**6.8.** Все документы, поступающие в личное дело, располагаются в хронологическом порядке. Листы документов, подшитых в личное дело, нумеруются.

**6.9.** Личное дело ведется на протяжении всей трудовой деятельности работника. Изменения, вносимые в личное дело, должны быть подтверждены соответствующими документами.

**7. Передача персональных данных**

**7.1.** При передаче персональных данных работника работодатель 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 конфиденциальность. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

 - 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;

 - 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 РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

**8. Доступ к персональным данным сотрудника**

**8.1.** Внутренний доступ (доступ внутри Организации).

Право доступа к персональным данным сотрудника имеют:

 - руководитель Организации;

 - специалист по кадрам;

 - руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к личным данным только работников своего подразделения) по согласованию с руководителем Организации;

 - при переводе из одного структурного подразделения в другое доступ к персональным данным сотрудника может иметь руководитель нового подразделения по согласованию с руководителем Организации;

 - сотрудники финансово-экономического отдела - к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

 - сам работник, носитель данных.

**8.2**. Внешний доступ.

 Персональные данные вне организации могут представляться в государственные и негосударственные функциональные структуры:

 - налоговые инспекции;

 - правоохранительные органы;

 - органы статистики;

 - страховые агентства;

 - военкоматы;

 - органы социального страхования;

 - пенсионные фонды;

 - подразделения муниципальных органов управления.

**8.3.** Другие организации.

Сведения о работнике (в том числе уволенном) могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации с приложением копии заявления работника.

**8.4.** Родственники и члены семей.

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

**9. Защита персональных данных работника**

**9.1.** В целях обеспечения сохранности и конфиденциальности персональных данных работников Организации все операции по оформлению, формированию, ведению и хранению данной информации должны выполняться только работниками отдела кадров, осуществляющими данную работу в соответствии со своими служебными обязанностями, зафиксированными в их должностных инструкциях.

**9.2.** Ответы на письменные запросы других организаций и учреждений в пределах их компетенции и предоставленных полномочий даются в письменной форме на бланке предприятия и в том объеме, который позволяет не разглашать излишний объем персональных сведений о работниках Организации.

**9.3.** Передача информации, содержащей сведения о персональных данных работников Организации, по телефону, факсу, электронной почте без письменного согласия работника запрещается.

**9.4.** Личные дела и документы, содержащие персональные данные работников, хранятся в запирающихся шкафах (сейфах), обеспечивающих защиту от несанкционированного доступа.

**9.5.** Персональные компьютеры, в которых содержатся персональные данные, должны быть защищены паролями доступа.

**10. Ответственность за разглашение информации, связанной с персональными данными работника**

**10.1.** 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.

**11. Заключительные положения**

**11.1.** Настоящее положение вступает в силу с даты принятия, согласования и утверждения руководителем образовательной организации.