



Департамент социальной защиты
Воронежской области

ПРИКАЗ

29.03.2012

№ 585 /ОД

Воронеж

**Об утверждении документов, определяющих политику
в отношении обработки персональных данных в органах социальной
защиты населения Воронежской области**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», постановлениями Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, операторами, являющимися государственными или муниципальными органами», от 01.11.2012 № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации», в целях координации деятельности органов социальной защиты населения Воронежской области по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемую концепцию информационной безопасности при обработке персональных данных в органах социальной защиты населения Воронежской области (далее – Концепция).

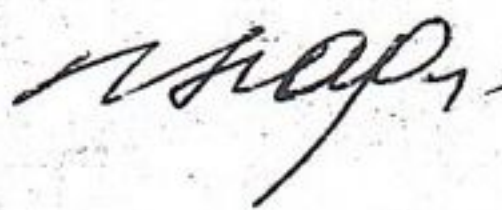
2. Утвердить прилагаемую политику информационной безопасности при обработке персональных данных в органах социальной защиты населения Воронежской области (далее – Политика).

3. Комиссии департамента социальной защиты Воронежской области по обеспечению безопасности персональных данных, руководителям структурных подразделений департамента, руководителям государственных учреждений, в отношении которых департамент исполняет функции и полномочия учредителя, принять к руководству утвержденные Концепцию и Политику при разработке мероприятий по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке.

4. Признать утратившим силу приказ департамента труда и социального развития Воронежской области от 26.11.2012 № 4389/ОД «Об утверждении концепции и политики информационной безопасности при обработке персональных данных в органах социальной защиты населения Воронежской области».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Первый заместитель
руководителя департамента

 Т.Ф. Гладышева

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКОВ: ОБРАБАТЫВАЕМ И ОХРАНЯЕМ

Не секрет, что персональные данные относятся к категории сведений, охраняемых законом, и за их разглашение возможна не только дисциплинарная (например, увольнение по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), но и административная, а также уголовная ответственность. Сегодня в статье напомним, какие сведения относятся к персональным данным, как организовать их обработку, хранение и защиту, а также обратим внимание на иные нюансы, которые необходимо знать работодателю, чтобы не нарушать законодательство в области персональных данных.

Законодательство в области персональных данных

В главном документе страны - Конституции РФ - в ст. 23 установлено право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и доброго имени, а в ст. 24 закреплено положение о недопустимости сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия.

Обратим внимание на то, что в области защиты персональных данных действует достаточное количество международных правовых актов: Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950, Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966, Декларация прав и свобод человека и гражданина <1> и пр. Между тем изучать их не имеет смысла, так как положения законов РФ, постановлений Правительства РФ и иных аналогичных актов учитывают все их нормы.

<1> Принята Постановлением ВС РСФСР от 22.11.1991 N 1920-1 "О декларации прав и свобод человека и гражданина".

Основным нормативным актом, регламентирующим отношения между работником и работодателем, является Трудовой кодекс, гл. 14 которого посвящена защите персональных данных. Помимо норм ТК РФ работодателю следует хорошенько изучить Федеральный закон от 27.06.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон N 152-ФЗ), которым гораздо подробнее регламентированы отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой юридическими и физическими лицами с использованием средств автоматизации, в том числе в информационно-телекоммуникационных сетях, а также содержащихся в картотеках или иных систематизированных собраниях персональных данных, или доступом к таким данным.

Называть подзаконные акты мы не будем, поскольку их достаточно большое количество, но укажем работодателю необходимые для организации хранения, обработки и защиты персональных данных работников.

Понятие персональных данных

Первым делом определим, какие данные работников можно считать персональными. Ранее определение персональных данных для целей трудовых отношений давалось в ст. 85 ТК РФ. Однако в связи с принятием Федерального закона от 07.05.2013 N 99-ФЗ <2> данная статья исключена из Кодекса. Поэтому обратимся к ст. 3 Закона N 152-ФЗ, согласно которой под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

<2> "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных" и Федерального закона "О персональных данных".

К сведению. Под персональными данными гражданского служащего понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах его жизни, позволяющие идентифицировать его личность и содержащиеся в его личном деле либо подлежащие включению в это дело (п. 2 Положения о персональных данных государственного гражданского служащего <3>).

<3> Утверждено Указом Президента РФ от 30.05.2005 N 609.

Кроме этого, в силу ст. 12 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния" сведения, содержащиеся в актах гражданского состояния, являются персональными данными и

таким образом могут быть отнесены не только фамилия, имя, отчество, дата рождения, но и:

- место рождения и проживания;
- семейное, социальное и имущественное положение работника;
- образование, профессия.

Конечно, это далеко не все сведения, которые можно отнести к персональной информации, - ею можно считать любые сведения, позволяющие идентифицировать определенного человека даже без использования его имени, фамилии и даты рождения.

Персональные данные обычно содержатся в различных документах. Например, к числу необходимых работодателю и не подлежащих разглашению можно отнести:

- документы, представляемые работником при трудоустройстве (ст. 65 ТК РФ);
- справки о состоянии здоровья, если необходимость их предоставления предусмотрена законодательством (ст. ст. 69, 213 ТК РФ);
- документы, подтверждающие право работника на определенные гарантии, компенсации и льготы, установленные трудовым законодательством, например справка об инвалидности;
- документы о составе семьи, возрасте ребенка, беременности, предоставляемые для улучшения условий труда;
- сведения о членстве работника в профессиональных союзах для соблюдения положений ст. ст. 373, 374, 376 ТК РФ.

Обработка данных работника

Под обработкой персональных данных понимается любое действие, совершаемое 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 (ст. 3 Закона N 152-ФЗ).

Такая обработка проводится работодателем практически ежедневно - при начислении заработной платы, расчете взносов в ПФР, отправлении работника в отпуск или командировку. При этом обработка данных может осуществляться с помощью программных продуктов или без таковых. Отметим, что автоматизированные системы обработки все больше и больше входят в жизнь учреждений, поэтому работе с данными в них нужно уделить особое внимание.

Ведь персональные данные, хранящиеся в электронной форме, могут стать доступными третьим лицам совершенно неожиданно, например из-за хакерской атаки. Но о способах хранения защиты данных в программных продуктах мы поговорим чуть позже.

Работодатель (руководитель организации или иное уполномоченное лицо), получивший доступ к персональным данным, обязан не раскрывать третьим лицам и не распространять эти данные без согласия их субъекта, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 7 Закона N 152-ФЗ).

Отметим, что ст. ст. 10 и 11 Закона N 152-ФЗ определен конкретный перечень сведений, которые обрабатываются только с письменного согласия работника. Это сведения:

- о расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных или философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни;
- характеризующие физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются для установления личности субъекта персональных данных.

Общие требования при обработке персональных данных работника установлены ст. 86 ТК РФ. В частности, работодатель и его представители обязаны соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если их можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него нужно письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

3) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

4) 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;

в этой области.

Обратите внимание! Учреждение вправе поручить обработку персональных данных другому лицу (физическому или юридическому) с согласия их субъекта на основании заключаемого с этим лицом договора, в том числе государственного или муниципального контракта, либо путем принятия государственным или муниципальным органом соответствующего акта (п. 3 ст. 6 Закона N 152-ФЗ).

Особенности организации обработки персональных данных без средств автоматизации закреплены в Положении об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 15.09.2008 N 687 (далее - Постановление N 687). В частности, в нем определено, что обработка данных должна осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой их категории можно было определить места хранения и установить перечень лиц, осуществляющих такую обработку либо имеющих к данным доступ.

Предоставление персональных данных иным работникам учреждения

Как мы уже говорили, работодателю для своевременной уплаты налогов, сдачи отчетности и прочих действий необходимо передавать персональные данные работника в ПФР, ГИТ, ФСС, ФНС. Также за определенной информацией в отношении конкретного сотрудника может обратиться третье лицо, например другой работодатель (при обсуждении возможности перевода).

Но иногда и отдельным сотрудникам учреждения нужно получить персональные данные других работников для выполнения своих трудовых функций. Делопроизводителю при направлении работника в командировку понадобятся его паспортные данные для покупки билетов, юристконсульту организации данные работников могут понадобиться для оформления доверенностей и т.д.

Согласно ст. 88 ТК РФ работодатель может разрешить доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанным лицам будут доступны только те данные, которые необходимы для выполнения конкретных функций. Конкретный перечень лиц, которые имеют доступ к персональным данным других работников, должен быть установлен локальным нормативным актом и приказом организации.

Обратите внимание! Требования к письменной форме согласия на обработку персональных данных определены ст. 9 Закона N 152-ФЗ. Между тем в силу этой же нормы согласие может быть получено и в электронной форме. Порядок получения согласия в такой форме должен быть установлен актом Правительства РФ, однако до сих пор такого акта нет. Поэтому полагаем, что до принятия нормативного документа стоит получать согласие в письменной форме, соблюдая требования ст. 9 Закона N 152-ФЗ.

Особенности передачи данных работников закреплены ст. 88 ТК РФ. В частности, 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;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, что такие данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от указанных лиц подтверждения, что это правило соблюдено;
- осуществлять передачу данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те данные, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения трудовой функции.

Хранение и защита персональных данных

В соответствии со ст. 87 ТК РФ порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов. Обычно это делается в локальном нормативном акте, например положении об обработке, хранении и защите персональных данных.

При составлении такого акта необходимо учитывать не только положения ТК РФ, Закона N 152-ФЗ,

данных. Например, согласно данному Постановлению существуют три типа угроз, которые создают опасность несанкционированного доступа к персональным данным при их обработке в информационной системе. Исходя из типа угрозы применяется один из четырех уровней защиты персональных данных, состав и содержание мер по обеспечению безопасности для каждого уровня защиты определены Приказом ФСТЭК России от 18.02.2013 N 21.

Чтобы обеспечить минимальный (четвертый) уровень защиты персональных данных работников, работодателю нужно:

- организовать режим безопасности помещений, в которых размещена информационная система, препятствующий неконтролируемому проникновению или пребыванию в этих помещениях лиц, не имеющих права доступа в эти помещения;
- обеспечить сохранность носителей персональных данных;
- утвердить перечень лиц, доступ которых к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе, необходим для выполнения ими служебных (трудовых) обязанностей;
- использовать средства защиты информации, прошедшие процедуру оценки соответствия.

Обратите внимание! Особенности обработки и хранения персональных данных государственных гражданских служащих установлены ст. 42 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Положением о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела, утвержденным Указом Президента РФ от 30.05.2005 N 609.

Что касается требований к защите персональных данных при обработке без использования программных продуктов, их пока нет. Полагаем, что работодатель должен установить в локальном нормативном акте требования к помещению, где хранятся персональные данные работников, и условия их хранения. Кроме этого, полагаем, логично оборудовать помещение, где хранятся такие данные, запирающимися шкафами.

Чтобы защитить персональные данные работников от внешних угроз, работодатель может установить пропускной режим и особый порядок приема, учета и контроля деятельности посетителей или использовать технические средства охраны. Но не только от внешних угроз нужно защитить данные работников - необходимо обеспечить защиту и от внутренних угроз. Для этого рекомендуем:

- ограничить состав сотрудников, функциональные обязанности которых требуют доступа к персональным данным других работников;
- рационально размещать рабочие места для исключения бесконтрольного использования защищаемой информации;
- регулярно проверять знание лицами, имеющими отношение к работе с персональными данными, требований документов по защите таких данных;
- создавать необходимые условия для работы с документами и базами данных, содержащими персональные данные работников;
- определять состав работников, имеющих право доступа (входа) в помещения, в которых хранятся персональные данные;
- организовать порядок уничтожения информации.

Ответственность за разглашение данных и нарушение норм законодательства о персональных данных

В силу ст. 90 ТК РФ лица, которые виновны в нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Поскольку передача персональных данных без согласия работника в случае, когда такое согласие обязательно, расценивается как нарушение законодательства о персональных данных, работник может обратиться за защитой своих прав. Расскажем, что ждет работодателя за нарушение норм законодательства о персональных данных.

1. Дисциплинарная ответственность. В соответствии с пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут в связи с разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе по причине разглашения персональных данных другого работника. А согласно ст. 192 ТК РФ увольнение по этому основанию относится к дисциплинарным взысканиям. Следовательно, работодатель может уволить работника, разгласившего персональные данные другого сотрудника, но только соблюдая порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

2. Административная ответственность. На основании ст. 13.11 КоАП РФ нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц от 500 до 1000 руб. Учреждение за такое нарушение могут оштрафовать на сумму от 5000 до 10 000 руб.

однако Р. подала надзорную жалобу на эти решения. Рассматривая жалобу, областной суд установил, что Р., являясь начальником отдела ЗАГС, а также должностным лицом, ответственным за обеспечение безопасности персональных данных при их обработке в информационной системе отдела ЗАГС, поручила лицам, не имеющим оформленный в соответствии с требованиями законодательства доступ к персональным данным, осуществлять функции по обработке персональных данных, хранящихся на бумажных носителях в архиве отдела ЗАГС, при отсутствии согласия субъекта персональных данных на их обработку. Поэтому суд оставил ранее состоявшиеся решения в силе, а жалобу без удовлетворения (Постановление Калужского областного суда от 21.08.2012 по делу N 4-А-134/12).

Использование учреждением несертифицированных информационных систем, а также средств защиты информации, если они подлежат обязательной сертификации, влечет наложение штрафа (ч. 2 ст. 13.12 КоАП РФ):

- на должностных лиц - от 2500 до 3000 руб.;

- на юридических лиц - от 20 000 до 25 000 руб. с конфискацией несертифицированных средств защиты информации или без таковой.

3. Уголовная ответственность. Частью 2 ст. 137 УК РФ предусмотрена ответственность за незаконное 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, совершенное лицом с использованием своего служебного положения. За такое деяние предусмотрены:

- штраф от 100 000 до 300 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода за период от одного года до двух лет;

- лишение права занимать определенные должности или заниматься деятельностью на срок от двух до пяти лет;

- принудительные работы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового;

- арест на срок до шести месяцев;

- лишение свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

4. Материальная ответственность. В результате незаконного распространения информации о персональных данных работнику может быть причинен моральный вред, который должен возместить работодатель. Отметим, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Подведем итог

Работодатель должен принять все необходимые и достаточные меры по обработке, хранению и защите персональных данных работников. Для этого ему необходимо разработать локальный нормативный акт, регламентирующий порядок обработки, хранения и защиты персональных данных, и под подпись ознакомить с ним сотрудников. Кроме этого, приказом желательно назначить лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных. И еще одним необходимым условием является получение письменного согласия лиц, персональные данные которых обрабатываются, на их обработку и передачу в рамках исполнения работниками трудовых обязанностей и хозяйственной деятельности учреждения.

Т.В.Шадрина
Эксперт журнала

"Отдел кадров государственного
(муниципального) учреждения"

Подписано в печать
09.07.2014