



## О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

### ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ: УЖЕСТОЧЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ С 1 ИЮЛЯ 2017 ГОДА

С 1 июля 2017 года существенно ужесточена ответственность за нарушения при взаимодействии с персональными данными физических лиц. Это следует из положений Федерального закона от 07.02.2017 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях». Изменения затронули всех без исключения работодателей, которые связаны с обработкой персональных данных сотрудников. Более того, поправки касаются практически всего бизнес-сообщества, взаимодействующего с персональными данными физических лиц (например, владельцев сайтов, которые собирают персональные данные посетителей).

### ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ: ОСОБАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Персональные данные работников – это любая информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного сотрудника (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

У работодателя (организации или ИП) персональные данные работников, чаще всего, обобщаются в их личных карточках и личных делах. При этом почти каждый менеджер отдела кадров или HR-специалист знает, что персональные данные допускается получать только лично от работников. Если персональные сведения возможно получить только от третьих лиц, то российское законодательство обязывает уведомить об этом работника и получить от него письменное согласие (пункт 3 части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ).

Работодатели не вправе получать и обрабатывать персональные данные, которые не относятся напрямую к трудовой деятельности человека. То есть, собирать сведения, допустим, о вероисповедании сотрудников – нельзя. Ведь такая информация представляет из себя личную или семейную тайну и никак не может быть связана с выполнением трудовых обязанностей (пункт 4 части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ).

Получив персональные данные, работодатель в силу требований законодательства обязан их не распространять и не раскрывать третьим лицам без согласия работника (ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2006 № 152-ФЗ).

Под персональными данными можно понимать любую информацию, прямо или косвенно относящуюся к определенному физическому лицу (субъекту персональных данных) – пункт 1 статьи 3 Федерального закона от 27 июля 2006 № 152-ФЗ. Примерами такой информации может быть фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место проживания и т. д.

### КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ЗАЩИЩАТЬ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

В целях защиты и ограничения доступа к персональным данным работодатель должен обеспечить качественную и современную систему их защиты. Как именно это сделать? Этот вопрос решает каждый работодатель самостоятельно. При этом порядок получения, обработки, передачи и хранения персональных данных должен быть закреплен в локальном акте организации, допустим в Положении об обработке персональных данных работников (ст. 8, 87 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 18.1 Федерального закона от 27 июля 2006 № 152-ФЗ).

Также у работодателя должен быть официально назначен работник, который отвечает за работу с персональными данными (ч. 5 ст. 88 ТК РФ). Им может быть, например,

**Управление ПФР в Приозерском районе  
Ленинградской области**



работник отдела кадров, которые взаимодействует с личными делами, получает согласия работников на обработку, ведет карточки сотрудников и т.д.

Проверки работодателя по вопросам обработки им персональных данных проводят подразделения Роскомнадзора. Приказом Минкомсвязи России от 14.11.2011 № 312 утвержден Административный регламент исполнения

Роскомнадзором функций по осуществлению государственного контроля (надзора).