



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 47

01 августа 2016 г.



Уважаемые руководители!

В ближайших выпусках Вестника мы поговорим о том, как организовать обработку персональных данных работников в организации.

Доводим до вашего сведения, что организации и ее должностным лицам, грозит серьезная ответственность за нарушения в работе с персональными данными работников.

За нарушение порядка получения, обработки, хранения и защиты персональных данных работников предусмотрена дисциплинарная, материальная, административная и уголовная ответственность ([ст. 90 ТК РФ](#), [ч. 1 ст. 24 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)).

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены только те работники, которые приняли на себя обязательства соблюдать правила работы с персональными данными и нарушили их ([ст. 192 ТК РФ](#)). Материальная ответственность может наступить, если в связи с нарушением правил работы с персональными данными организации причинен прямой действительный ущерб ([ст. 238 ТК РФ](#)).

За нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных организацию и ее должностных лиц могут оштрафовать. Размер штрафа составляет:

- для должностных лиц (например, руководителя организации) от 500 до 1000 руб.;
- для организации от 5000 до 10 000 руб.

Штраф для должностных лиц за разглашение персональных данных в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей составляет от 4000 до 5000 руб.

Такие меры ответственности предусмотрены статьями [13.11](#) и [13.14](#) Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Уголовная ответственность для руководителя организации (иного лица, ответственного за работу с персональными данными) может наступить за незаконное:

- сбор или распространение сведений о частной жизни сотрудника, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия;
- распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации.

За указанные нарушения предусмотрены следующие меры ответственности:

- штраф в размере до 200 000 руб. (или в размере доходов осужденного за период до 18 месяцев);
- обязательные работы на срок до 360 часов;
- исправительные работы на срок до одного года;
- принудительные работы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;
- арест на срок до четырех месяцев;
- лишение свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

При этом те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, наказываются:

- штрафом в размере от 100 000 до 300 000 руб. (или в размере доходов осужденного за период от одного года до двух лет);
- лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет;
- принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового;
- арестом на срок до шести месяцев;
- лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

Об этом говорится в [статье 137](#) Уголовного кодекса РФ.

Если в результате нарушений, допущенных работодателем при работе с персональными данными, ущемляются права работника, то он вправе также потребовать с организации компенсацию морального вреда. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и иных понесенных работником убытков. Об этом говорится в [части 2](#) статьи 24 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ. Порядок возмещения морального вреда регулируется гражданским законодательством ([ст. 1099 ГК РФ](#)).

Какие персональные данные работников вправе получить организация?

В организации [персональные данные](#) работников содержатся в их [личных карточках](#) (унифицированная форма № Т-2) и [личных делах](#) (если они ведутся). Все персональные данные работника можно получить только от него самого. Если персональные сведения возможно получить только от третьих лиц, то сначала уведомите об этом работника и получите от него письменное согласие. При этом сообщите работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных. Кроме того, известите его о характере подлежащих получению персональных данных и о последствиях отказа работника дать согласие на их получение. Такой порядок предусмотрен в [пункте 3](#) части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ.

Организация не вправе собирать персональные данные, которые не относятся напрямую к трудовой деятельности работника, например, сведения о вероисповедании, политических пристрастиях, жилищных условиях и т. п. Эти сведения составляют личную или семейную тайну гражданина, которую он вправе никому не разглашать. Об этом сказано в [пункте 4](#) части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ и [статье 10](#) Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Получив персональные данные, работодатель обязуется их не распространять и не раскрывать третьим лицам без согласия на то работника ([ст. 7 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)).

Вопросы из практики (ответы см. в полной версии Вестника):

Какие персональные данные считаются общедоступными?

Относится ли фотография к персональным данным?

Как получить согласие работника на обработку его персональных данных?

По ходу деятельности у работодателя возникает необходимость в [обработке персональных данных](#) работников. Обработка таких данных за [исключением](#)

[отдельных случаев](#) происходит только с [письменного согласия](#) работника ([образец согласия работника см. в приложении к Вестнику](#)). При этом согласие должно включать в себя следующую информацию: ([см. информацию в полной версии Вестника](#))

При недееспособности работника письменное согласие на обработку его персональных данных дает его законный представитель: родитель, опекун ([ч. 6 ст. 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)).

Работник может в любое время отозвать согласие на обработку своих персональных данных, направив работодателю отзыв в [произвольной форме](#). В такой ситуации организация вправе продолжить [обработку персональных данных без согласия](#) работника с учетом ограничений, указанных в [пунктах 2–11](#) части 1 статьи 6, [части 2](#) статьи 10 и [части 2](#) статьи 11 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, например, для осуществления правосудия или защиты жизни (здоровья) самого работника. Об этом говорится в [части 2](#) статьи 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Следует отметить, что при возникновении спора обязанность представить доказательства того, что согласие работника на обработку его персональных данных получено, возлагается на работодателя ([ч. 3 ст. 9 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)).

С согласия работника организация вправе также поручить обработку персональных данных другому лицу ([ч. 3 ст. 6 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)). В этом случае ответственность перед работником за действия указанного лица по-прежнему будет нести работодатель, а лицо, осуществляющее обработку персональных данных по поручению работодателя, будет отвечать непосредственно перед работодателем ([ч. 5 ст. 6 Закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ](#)).

Необходимо отметить, что согласие на обработку персональных данных работодателю необходимо получать не только от работников, то есть лиц, с которыми он состоит в трудовых отношениях, но и от соискателей, а также от [лиц, с которыми заключены в организации гражданско-правовые договоры](#). Об этом сказано в [пункте 5](#) разъяснений Роскомнадзора от 14 декабря 2012 г.

Вопросы из практики ([ответы см. в полной версии Вестника](#)):

Нужно ли получать согласие на обработку персональных данных работника для изготовления ему бейджика?

Нужно ли получать письменное согласие на обработку персональных данных граждан, с которыми заключены гражданско-правовые договоры?

**ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ИЗ ПРАКТИКИ, ПОЛНАЯ
ВЕРСИЯ ВЕСТНИКА И ПРИЛОЖЕНИЯ ДОСТУПНЫ ДЛЯ
ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ДОГОВОР НА
ОКАЗАНИЕ ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ**



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru

Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22