

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 158

от «07» сентября 2024 г.

Директор

Т.В. Белькова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об обработке и защите персональных данных**  
**работников**  
**Муниципального автономного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Конноспортивная школа «Тулпар»**  
**имени Р.С. Хамадеева»**

г. Набережные Челны

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок получения, учета, обработки, накопления и хранения документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Конноспортивная школа «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» (далее - Работодатель). Под работниками подразумеваются лица, заключившие трудовой договор с Работодателем.

1.2. Цель настоящего Положения - защита персональных данных работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Конноспортивная школа «Тулпар» имени Р.С. Хамадеева» от несанкционированного доступа и разглашения. Персональные данные всегда являются конфиденциальной, строго охраняемой информацией.

1.3. Основанием для разработки настоящего Положения являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», другие действующие нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются руководителем Работодателя и вводятся приказом. Все работники должны быть ознакомлены под подпись с данным Положением и изменениями к нему.

## **2. Понятие и состав персональных данных**

2.1. Персональными данными является любая информация, прямо или косвенно относящаяся к субъекту персональных данных - определенному или определяемому физическому лицу.

2.2. Персональными данными, разрешенными субъектом персональных данных для распространения, являются персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных путем дачи согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

2.3. Состав персональных данных работника:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- сведения об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, повышении квалификации;
- место жительства;
- семейное положение, наличие детей, состав семьи, родственные связи;
- факты биографии и предыдущая трудовая деятельность (в том числе место работы, судимость, служба в армии, работа на выборных должностях, на государственной службе и др.);
- финансовое положение, сведения о заработной плате;
- паспортные данные;
- сведения о воинском учете;
- сведения о социальных льготах;
- специальность;
- занимаемая должность;

- размер заработной платы;
- наличие судимостей;
- номера телефонов;
- содержание трудового договора;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела, трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности;
- основания к приказам по личному составу;
- дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке работников, их аттестации, служебным расследованиям;
- копии отчетов, направляемых в органы статистики;
- сведения о результатах медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- фотографии и иные сведения, относящиеся к персональным данным работника;
- принадлежность лица к конкретной нации, этнической группе, расе;
- религиозные и политические убеждения (принадлежность к религиозной конфессии, членство в политической партии, участие в общественных объединениях, в том числе в профсоюзе, и др.);
- деловые и иные личные качества, которые носят оценочный характер.

Из указанного списка Работодатель вправе получать и использовать только те сведения, которые характеризуют гражданина как сторону трудового договора.

2.4. Сведения, указанные в п. 2.3 настоящего Положения, и документы, их содержащие, являются конфиденциальными. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, если иное не определено законом.

2.5. Документами, содержащими персональные данные работников, являются:

- комплексы документов, сопровождающих процесс оформления трудовых отношений при приеме на работу, переводе, увольнении;
- комплекс материалов по анкетированию, тестированию, проведению собеседований с кандидатом на должность;
- подлинники и копии приказов (распоряжений) по кадрам;
- личные дела, трудовые книжки, сведения о трудовой деятельности работников (СТД-Р);
- дела, содержащие материалы аттестаций работников;
- дела, содержащие материалы внутренних расследований;
- справочно-информационный банк данных по персоналу (картотеки, журналы);
- копии отчетов, направляемых в государственные контролирующие органы.

2.6. Учреждение осуществляет обработку персональных данных на основе следующих принципов:

- обработка персональных данных осуществляется на законной и справедливой основе;
- обработка персональных данных ограничивается достижением конкретных, заранее определенных и законных целей;
- обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора

персональных данных, не допускается;

- не допускается объединение баз данных, содержащих персональных данных, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой;

- обработке подлежат только персональные данные, которые отвечают целям их обработки;

- содержание и объем обрабатываемых персональных данных соответствуют заявленным целям обработки. Обрабатываемые персональные данные не являются избыточными по отношению к заявленным целям обработки;

- при обработке персональных данных обеспечивается точность и их достаточность, в случаях необходимости и актуальность персональных данных по отношению к заявленным целям их обработки;

- хранение персональных данных осуществляется в форме, позволяющей определить субъекта не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных;

- обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению или обезличиванию по достижению целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

### **3. Правовые основания обработки персональных данных**

3.1. Обработка персональных данных в учреждении осуществляется на основании:

- согласия субъекта персональных данных на обработку (и/или распространение) его персональных данных;

- возложенных на учреждение законодательством РФ функций, полномочий и обязанностей;

- заключенного договора, стороной которого, либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем;

- необходимости защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;

- потребности в осуществлении прав и законных интересов учреждения или третьих лиц, либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных;

- требований законодательства РФ к обработке персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию.

3.2. Обработка персональных данных осуществляется на основании следующих федеральных законов и принятых на их основе нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ),
- Гражданский Кодекс Российской Федерации;
- Налоговый кодекс Российской Федерации (Федеральные законы от 31.07.1998 г. №146-ФЗ, от 05.08.2000 г. №117-ФЗ);
- Федеральный закон от 08.02.1999 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»;
- Федеральный закон от 28.03.1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
- Федеральный закон от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральный закон РФ от 07.07.2003 г. №126-ФЗ «О связи»;
- Федеральный закон от 24.07.2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;
- Федеральный закон от 01.04.1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- Федеральный закон от 15.12.2001 г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 29.11.2007 г. №282-ФЗ «Об официальном статистическом учете»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. №8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»;
- Федеральный закон №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- Федеральный закон №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- Федеральный закон от 07.08.2001 г. №115-ФЗ «О противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- Федеральный закон от 27.07.2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2006

г. №719 «Об утверждении положения о воинском учете»;

- Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225 «О трудовых книжках»;

- Постановления Правительства №538 от 27.08.2005 г. «Об утверждении Правил взаимодействия операторов связи с уполномоченными государственными органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность»;

- Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- Приказ Минтруда России №580н от 10 декабря 2012 г. «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

- Методическими рекомендациями по удостоверению доверенностей (утв. решением Правления Федеральной нотариальной палаты 18 июля 2016 г. (протокол №07/16);

- унифицированная форма Т2, утвержденная постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1.

#### **4. Обязанности Работодателя**

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

4.1. 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.

4.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3. 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.

4.4. 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 Российской Федерации Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

4.5. 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.

4.6. 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.

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

4.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с локальными актами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

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

## **5. Права субъектов персональных данных**

Субъект персональных данных имеет право на:

5.1. Получение сведений об учреждении, месте его нахождения, наличии у учреждения персональных данных, относящихся к соответствующему субъекту персональных данных, а также на ознакомление с такими персональными данными (если такое ознакомление не нарушает права иных субъектов).

5.2. Уточнение своих персональных данных, их блокирование или уничтожение в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки.

5.3. Прекращение обработки своих персональных данных, осуществляемой учреждением в целях, нарушающих права субъекта.

5.4. Отзыв согласия на обработку персональных данных или требование прекращения обработки своих персональных данных (при этом учреждение в праве отказать субъекту в предоставлении услуг или выполнении своих договорных обязательств, если это невозможно без обработки соответствующих персональных данных).

5.5. Получение информации, касающейся обработки своих персональных данных, в объеме, определенном Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

5.6. Учреждение рассматривает любые обращения и жалобы со стороны субъектов персональных данных, тщательно расследует факты нарушений и

принимает все необходимые меры для их немедленного устранения, привлечение к ответственности виновных и урегулирования спорных и конфликтных ситуаций в досудебном порядке.

5.7. Если субъект персональных данных считает, что учреждение осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований Закона или иным образом нарушает его права и свободы, субъект персональных данных вправе обжаловать действия или бездействие учреждения в Уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке.

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

6.1. Обработка персональных данных работника - это любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых 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 работника.

6.2. Цели обработки персональных данных:

- обеспечения соблюдения Конституции РФ, законодательных и иных нормативных правовых актов РФ, внутренних нормативных документов Общества;

- осуществления функций, полномочий и обязанностей, возложенных Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации и иным законодательством Российской Федерации, в том числе по предоставлению персональных данных в органы государственной власти, в Пенсионный фонд Российской Федерации, в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, а также в иные государственные органы;

- регулирования трудовых отношений с работниками учреждения (обучение, обеспечение личной безопасности, контроль количества и качества выполняемой работы, обеспечение сохранности имущества);

- предоставления работникам и членам их семей дополнительных гарантий и компенсаций (финансовые социальные выплаты и компенсации);

- обеспечения пропускного режима учреждения;

- формирования справочных материалов для внутреннего информационного обеспечения деятельности;

- реализации учреждением своих прав и обязанностей как юридического лица.

Для достижения указанных целей Работодатель обрабатывает следующие персональные данные:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- сведения об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, повышении квалификации;

- место жительства;

- семейное положение, наличие детей, состав семьи, родственные связи;

- финансовое положение, сведения о заработной плате;
- паспортные данные;
- сведения о воинском учете;
- сведения о социальных льготах;
- специальность;
- занимаемая должность;
- размер заработной платы;
- наличие судимостей;
- номера телефонов;
- содержание трудового договора;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- личные дела, трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности.

6.3. 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.

Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным.

6.4. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, перечень персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

6.5. Работник представляет Работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, представленные работником, с имеющимися у работника документами. Представление работником подложных документов или ложных сведений при поступлении на работу является основанием для расторжения трудового договора.

6.6. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных и философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

6.6.1. Обработка персональных данных, разрешенных для распространения, из числа специальных категорий персональных данных, указанных в ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», допускается, если соблюдаются запреты и условия, предусмотренные ст. 10.1 указанного Закона.

6.7. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

6.8. Обработка персональных данных работников Работодателем возможна только с их согласия. Исключение составляют случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации (в частности,

согласие не требуется при наличии оснований и соблюдении условий, перечисленных в п. п. 2 - 11 ч. 1 ст. 6, п. п. 2.1 - 10 ч. 2 ст. 10, ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных»).

6.9. Письменное согласие работника на обработку своих персональных данных должно включать в себя, в частности, сведения, указанные в п. п. 1 - 9 ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

6.10. Письменное согласие на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, работник предоставляет Работодателю лично.

Согласие на обработку персональных данных, разрешенных для распространения, прекращает свое действие с момента поступления Работодателю требования, указанного в п. 5.8 настоящего Положения.

6.11. В соответствии со ст. 86 Трудовым кодексом Российской Федерации в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных работника должны соблюдать, в частности, следующие общие требования:

6.11.1. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.11.2. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

6.11.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования, утраты обеспечивается Работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.11.4. Работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также об их правах и обязанностях в этой области.

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

## **7. Передача персональных данных**

При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

7.1. 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;

7.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

7.3. 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;

7.4. 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;

7.5. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

7.6. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

## **8. Доступ к персональным данным работника**

### **8.1. Внутренний доступ.**

Право доступа к персональным данным работника имеют:

- руководитель Работодателя;
- руководитель отдела кадров;
- руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к личным данным только работников своего подразделения) по согласованию с руководителем Работодателя;
- при переводе из одного структурного подразделения в другое доступ к персональным данным работника может иметь руководитель нового подразделения по согласованию с руководителем Работодателя;
- работники бухгалтерии - к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- сам работник, носитель данных.

### **8.2. Внешний доступ.**

Работодатель вправе осуществлять передачу персональных данных работника третьим лицам, в том числе в коммерческих целях, только с его предварительного письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Перед передачей персональных данных Работодатель должен предупредить третье лицо о том, что они могут быть использованы только в тех целях, для которых были сообщены. При этом у третьего лица необходимо получить подтверждение того, что такое требование будет им соблюдено. Не требуется согласие работника на передачу персональных данных:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской

Федерации;

- в налоговые органы;
- в военные комиссариаты;
- по запросу профессиональных союзов в целях контроля за соблюдением трудового законодательства Работодателем;
- по мотивированному запросу органов прокуратуры;
- по мотивированному требованию правоохранительных органов и органов безопасности;
- по запросу от государственных инспекторов труда при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности;
- по запросу суда;
- в органы и организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом;
- в случаях, связанных с исполнением работником должностных обязанностей.

#### **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. Принципы обеспечения безопасности персональных данных**

9.1. Основной задачей обеспечения безопасности персональных данных при их обработке учреждением является предотвращение несанкционированного доступа к ним третьих лиц, предупреждение преднамеренных действий с целью хищения персональных данных, уничтожения или искажения их в процессе обработки.

9.2. Учреждение обязуется не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

9.3. Представители органов государственной власти (в том числе, контролирующих, надзорных, правоохранительных и иных органов) могут получить доступ к персональным данным, обрабатываемым в учреждении, в объеме и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. Безопасность персональных данных, обрабатываемых учреждением, обеспечивается реализацией правовых, организационных, технических и программных мер, необходимых и достаточных для обеспечения требований законодательства в области защиты персональных данных.

9.5. В учреждении реализованы следующие меры защиты персональных данных:

- назначение должностных лиц, ответственных за организацию обработки и защиты персональных данных;
- издание локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской

Федерации, устранение последствий таких нарушений;

- осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных законодательству Российской Федерации и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, а также локальным нормативным актам учреждения;

- применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных, включая организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, необходимые для выполнения требований к защите персональных данных;

- оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения законодательства Российской Федерации, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- ознакомление работников учреждения с требованиями законодательства и локальных нормативных документов по обработке и защите персональных данных, а также обучение безопасной работе со средствами вычислительной техники;

- учет машинных носителей персональных данных;

- обнаружение фактов несанкционированного доступа к персональным данным и принятием мер, в том числе мер по обнаружению, предупреждению и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные системы персональных данных и по реагированию на компьютерные инциденты в них;

- обеспечение возможности восстановления модифицированных или уничтоженных персональных данных с резервных копий;

- ограничение и контроль состава лиц, имеющих доступ к персональным данным;

- управление и контроль доступа пользователей к информационным ресурсам, программно-аппаратным средствам обработки и защиты персональных данных;

- регистрация и учёт событий безопасности в информационных системах персональных данных;

- обеспечение защиты от вредоносного программного обеспечения;

- защита информационных систем персональных данных от сетевых атак;

- осуществление периодического контроля достаточности и полноты реализации защитных мер.

Меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке устанавливаются в соответствии с требованиями законодательства по защите персональных данных, актуальным угрозам безопасности персональных данных, а также локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими вопросы обеспечения безопасности персональных данных.

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

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.

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью

14 (Литература) листов

Директор МАУ ДО «КСШ «Тулпар»  
имени Р.С. Хамадеева»

Т.В. Белькова

