

Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г.

"Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве"

Разъяснения подготовлены по результатам совместного обсуждения с представителями экспертного сообщества: А.В. Лукацким, Емельяниковым М.Ю., Волковым А.Н., Токаренко А.В.

Обработка персональных данных работника, государственного служащего не требует получения соответствующего согласия указанных лиц, при условии, что объем обрабатываемых работодателем **персональных данных** не превышает установленные перечни, а также соответствует целям обработки, предусмотренным **трудовым законодательством, законодательством** Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Работодатель вправе без соответствующего согласия осуществлять обработку персональных данных работника в случаях, предусмотренных коллективным договором, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися, как правило, приложением к коллективному договору, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в порядке, установленном **ст. 372** Трудового кодекса РФ.

Кроме того, получение работодателем согласия на обработку **персональных данных** не требуется в следующих случаях:

1. Обязанность по обработке, в том числе опубликованию и размещению персональных данных работников в сети Интернет, предусмотрена законодательством Российской Федерации.

К примеру, согласно **п. 7 ч. 1 ст. 79** Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" медицинская организация обязана информировать граждан в доступной форме, в том числе с использованием сети Интернет, об осуществляемой медицинской деятельности и о медицинских работниках, об уровне их образования и об их квалификации.

В соответствии с **Правилами** размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении, утвержденными **постановлением** Правительства Российской Федерации от 18.04.2012 N 343, образовательное учреждение должно размещать на своем официальном сайте в сети Интернет и обновлять в сроки, установленные **Законом** Российской Федерации от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании", в том числе информацию, содержащую следующие персональные данные: фамилия, имя, отчество учредителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, фамилия, имя, отчество руководителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, справочные телефоны, фамилии, имена, отчества, должности руководителей структурных подразделений, включая филиалы и представительства, места их нахождения, графики работы, адреса электронной почты, информация о персональном составе педагогических (научно-педагогических) работников, их фамилии, имена, отчества, занимаемые должности, их уровень образования, квалификация, наличие ученой степени, ученого звания.

Соответствующие обязательства также установлены **Федеральным законом** от 09.02.2009 N 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления", согласно которому государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечить доступ

к информации о своей деятельности, в том числе к сведениям о руководителях государственного органа, его структурных подразделений, территориальных органов и представительств за рубежом (при наличии), руководителях органа местного самоуправления, его структурных подразделений, руководителях подведомственных организаций (фамилии, имена, отчества, должности, рабочие телефоны). Иная информация может указываться только при согласии указанных лиц.

2. Обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном унифицированной **формой N Т-2**, утвержденной **постановлением** Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", либо в случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление допуска к **государственной тайне**, оформление социальных выплат).

В иных случаях, получение согласия близких родственников работника является обязательным условием обработки их персональных данных.

3. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в том числе, сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений **п. 2.3 ч. 2 ст. 10** Федерального закона "О персональных данных" в рамках трудового законодательства.

4. При передаче персональных данных работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работодатель, согласно **ст. 22** Трудового кодекса Российской Федерации, обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности **Федеральным законом** "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", **Федеральным законом** "Об основах обязательного социального страхования", **Федеральным законом** "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации".

Таким образом, передача персональных данных работников в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляется без их согласия.

Согласие работника, государственного служащего не требуется при передаче его персональных данных в случаях, связанных с выполнением им должностных обязанностей, в том числе, при его командировании (в соответствии с **Правилами** оказания гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными **постановлением** Правительства Российской Федерации от 25.04.1997 N 490, нормативными правовыми актами в сфере транспортной безопасности).

Под исключения, связанные с отсутствием необходимости получения согласия, подпадают случаи передачи работодателем персональных данных работников, государственных служащих в налоговые органы, военные комиссариаты, профсоюзные органы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Так, в соответствии со **ст.ст. 17, 19** Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе осуществлять контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами **законодательства** о труде, по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда,

гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Согласие работника не требуется при получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением **трудового законодательства** и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Мотивированный запрос должен включать в себя указание цели запроса, ссылку на правовые основания запроса, в том числе подтверждающие полномочия органа, направившего запрос, а также перечень запрашиваемой информации.

В случае поступления запросов из организаций, не обладающих соответствующими полномочиями, работодатель обязан получить согласие работника на предоставление его персональных данных и предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, а также требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило будет (было) соблюдено.

Необходимо отметить, что передача персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы, осуществляется без его согласия в следующих случаях:

а) договор на выпуск банковской карты заключался напрямую с работником и в тексте которого предусмотрены положения, предусматривающие передачу работодателем персональных данных работника;

б) наличие у работодателя доверенности на представление интересов работника при заключении договора с кредитной организацией на выпуск банковской карты и ее последующем обслуживании;

в) соответствующая форма и система оплаты труда прописана в коллективном договоре (**ст. 41** Трудового кодекса РФ).

5. Обработка персональных данных работника при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя, при условии, что организация пропускного режима осуществляется работодателем самостоятельно либо если указанная обработка соответствует порядку, предусмотренному коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми в соответствии со **ст. 372** Трудового кодекса РФ.

При привлечении сторонних организаций для ведения кадрового и бухгалтерского учета работодатель обязан соблюдать требования, установленные **ч. 3 ст. 6** Федерального закона "О персональных данных", в том числе, получить согласие работников на передачу их персональных данных.

Содержание согласия работника должно быть конкретным и информированным, т.е. содержать информацию, позволяющую однозначно сделать вывод о целях, способах обработки с указанием действий, совершаемых с **персональными данными**, объеме обрабатываемых персональных данных.

Согласие работника может быть оформлено как в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора и отвечать требованиям, предъявляемым к содержанию согласия, согласно **ч. 4 ст. 9** Федерального закона "О персональных данных".

Относительно обработки персональных данных уволенных работников необходимо пояснить следующее.

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные уволенного работника в случаях и в сроки, предусмотренные **федеральным законодательством**. К таким случаям, в том числе, относится обработка персональных данных в рамках бухгалтерского и налогового учета.

Так, согласно **подп. 5 п. 3 ст. 24** Налогового кодекса Российской Федерации установлена обязанность налоговых агентов (работодателей) в течение 4 лет обеспечивать сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога.

Статья 17 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" определяет, что организации обязаны хранить бухгалтерскую документацию в течение сроков, устанавливаемых в соответствии с правилами организации государственного архивного дела, но при этом минимальный срок хранения не может быть менее пяти лет.

Таким образом, с учетом положений **п. 2 ч. 1 ст. 6** Федерального закона "О персональных данных", согласие уволенных работников на обработку их персональных данных в вышеуказанных случаях не требуется.

По истечении сроков, определенных законодательством Российской Федерации, личные дела работников и иные документы передаются на архивное хранение на срок 75 лет. При этом, на организацию архивного хранения, комплектования, учет и использование архивных документов, содержащих персональные данные работников, действие **Федерального закона** "О персональных данных" не распространяется, и соответственно, обработка указанных сведений не требует соблюдения условий, связанных с получением согласия на обработку персональных данных.

Обработка персональных данных соискателей на замещение вакантных должностей в рамках правоотношений, урегулированных **Трудовым кодексом** РФ, предполагает получение согласия соискателей на замещение вакантных должностей на обработку их персональных данных на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Исключение составляют случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключил соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц.

В случае получения резюме соискателя по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю необходимо дополнительно провести мероприятия, направленные на подтверждение факта направления указанного резюме самим соискателем.

К примеру, к таким мероприятиям можно отнести приглашение соискателя на личную встречу с уполномоченными сотрудниками работодателя, обратная связь посредством электронной почты и т.д.

При поступлении в адрес работодателя резюме, составленного в произвольной форме, при которой однозначно определить физическое лицо его направившее не представляется возможным, данное резюме подлежит уничтожению в день поступления.

В случае, если сбор персональных данных соискателей осуществляется посредством типовой формы анкеты соискателя, утвержденной оператором, то данная типовая форма анкеты должна соответствовать требованиям **п. 7** Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного **постановлением** Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 г. N 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Типовая форма анкеты соискателя может быть реализована в электронной форме на сайте организации, где согласие на обработку персональных данных подтверждается соискателем путем проставлением отметки в соответствующем поле, за исключением случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме.

В случае отказа в приеме на работу сведения, предоставленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней, за исключением случаев, предусмотренных **законодательством** о государственной гражданской службе, где срок хранения персональных данных соискателя определен в течение 3 лет.

Получение согласия также является обязательным условием при направлении работодателем запросов в иные организации, в том числе, по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе.

Исключение составляют случаи заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим. В соответствии со **ст. 64.1** Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанность получения согласия также не распространяется на обработку персональных данных соискателей, подавших документы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, поскольку перечень предоставляемых документов, определен **Федеральным законом** "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и **п. 7** Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного **Указом** Президента Российской Федерации от 01.02.2005 N 112, а **форма** анкеты, предполагающая внесение персональных данных заявителя, утверждена **распоряжением** Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 N 667-р.

Ведение кадрового резерва на сегодняшний день **трудовым законодательством** не регламентировано. В этом случае, обработка персональных данных лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться только с их согласия, за исключением случаев нахождения в кадровом резерве действующих сотрудников, в трудовом договоре которых определены соответствующие положения.

Согласие на внесение соискателя в кадровый резерв организации оформляется либо в форме отдельного документа либо путем проставления соискателем отметки в соответствующем поле электронной формы анкеты соискателя, реализованной на сайте организации в сети Интернет.

Обязательным является условие ознакомления соискателя с условиями ведения кадрового резерва в организации, сроком хранения его персональных данных, а также порядком исключения его из кадрового резерва.

Необходимо отметить, что **Федеральным законом** от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусмотрено формирование кадрового резерва (федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации). Таким образом, согласие на обработку персональных данных гражданских

служащих, а также иных лиц, при ведении органом государственной власти кадрового резерва не требуется.