**МКОУ «Сулевкентская СОШ им.С.А.Абдуллаева»**

**Утверждаю**

**Директор школы**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Меджидов С.М.**

**От28.08.2019г.**

**Цели обработки персональных данных в МКОУ**

**«Сулевкентская СОШ им.С.А.Абдуллаева»**

Выделяют следующие цели обработки персональных данных в организации:   Заключение, исполнение и прекращение гражданско-правовых договоров с гражданами, юридическими лицами, ИП и другими лицами в ситуациях, предусмотренных законодательством и Уставом предприятия.

Организация кадрового учета организации, обеспечение соблюдения законов, заключение и исполнение обязательств по трудовым и гражданско-правовым договорам.

Ведение кадрового делопроизводства, содействие работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, пользовании льготами.

Исполнение требований налогового законодательства по вопросам исчисления и уплаты налога на доходы физлиц и единого социального налога, пенсионного законодательства при формировании и передаче в ПФР персонифицированных данных о каждом получателе доходов, которые учитываются при начислении взносов на обязательное пенсионное страхование.

Заполнение первичной статистической документации в соответствии с Трудовым, Налоговым кодексом и федеральными законами.

Что такое согласие на обработку персональных данных?

Вместе с предоставлением необходимых документов при заключении трудового договора подписывается согласие работника на обработку персональных данных работника.

Согласно ст. 3 ФЗ №152, к таким данным относятся все сведения о человеке — от имени и фамилии до записей в трудовой книжке.

Персональные данные делятся на 3 категории:

Общедоступные — основные анкетные данные, включая ФИО, пол, дату и место рождения. Биометрические — информация о внешности и некоторых физиологических особенностях, если они определяются визуально.

Специальные — национальность, вероисповедание, состояние здоровья, судимости, частично — сведения о работе (причины увольнения и др.).

Персональные данные конфиденциальны (за исключением общедоступных), поэтому для их обработки необходимо получать согласие человека.

В обязательном порядке устанавливается срок действия согласия на обработку персональных данных. Моментом его окончания становится либо конкретная дата, либо определенное событие, в том числе отзыв работником своего согласия.

Это требование указано в п. 4 ст. 9 ФЗ №152. В каких случаях нужно согласие на обработку персональных данных Согласие требуется на обработку специальных и биометрических данных.

Общедоступную информацию разрешается свободно использовать, если только это не противоречит закону, а также общепринятым нормам морали и этики.

Ситуации, когда согласие на обработку персональных данных не требуется

Исключение составляют случаи, когда расследуется уголовное дело, проводятся оперативно-розыскные мероприятия. Биометрические данные могут понадобиться, чтобы установить личность при отсутствии у человека документов. В таких ситуациях не требуется согласие на обработку личной информации.

Примерная форма оформления согласия и описание документа

Заявление о согласии на обработку личной информации подается на имя руководителя организации в письменной форме.

В шапке документа указываются: должность руководителя и наименование организации, которую он возглавляет; ФИО руководителя; должность работника; ФИО работника; дата; место составления.

Примерный текст документа следующий: «Данным заявлением я подтверждаю свое согласие на сбор, обработку, использование и хранение моих персональных данных в пределах, необходимых для обеспечения моих трудовых и социальных прав, уплаты установленных налогов, сборов и иных обязательных платежей, отчисления обязательных взносов в государственные фонды и для других целей, вытекающих из трудовых и смежных с ними правоотношений между мной и работодателем в рамках действующего законодательства. Работодатель вправе предоставлять мои персональные данные третьим лицам только в установленных законом случаях». Под текстом заявления работник ставит свою подпись.

Скачать образец согласия на обработку персональных данных

Возможен ли отказ от обработки персональных данных с позиции закона?

По закону, отказ от согласия на обработку персональных данных не несет юридических последствий. В ч. 1 ст. 9 ФЗ №152 указано, что само согласие выражается свободно и добровольно.

За разглашение персональных данных Трудовым кодексом предусмотрены виды ответственности.

Ч. 5 ст. 6 того же закона допускает отсутствие согласия на обработку личной информации в случае, если это требуется для исполнения договора, в том числе трудового.

Поэтому работодатели, выполняя свои обязанности, в интересах сотрудников могут обрабатывать их персональные данные без получения на то согласия. Это касается только работников, которые уже числятся в штате.

Принять человека на работу при его отказе от обработки персональных данных нельзя. В таком случае еще не заключен трудовой договор.

Раз этого документа нет, то и обязанности исполнять его у работодателя не возникает.

Иногда отказ от обработки личной информации чреват негативными последствиями. Если на предприятии действует пропускной режим, то при таких обстоятельствах работнику нельзя будет оформить либо заменить пропуск — такое действие выйдет за рамки служебных целей. Поэтому отсутствие согласия повлечет за собой невозможность выполнения трудовых функций.