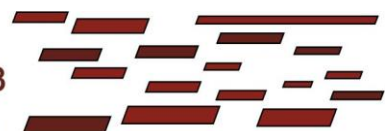
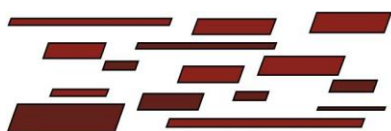


**Политика
конфиденциальности
Общества с ограниченной
ответственностью
«ФИРМА БАРД»**



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Персональные данные которые собирает и обрабатывает компания.....	4
3. Документы, содержащие персональные данные.....	4
4. Цели обработки персональных данных.....	5
5. Условия обработки персональных данных.....	6
6. Меры защиты персональных данных.....	6
7. Права сотрудников в области защиты персональных данных.....	7
8. Заключительные положения.....	8

1. Общие положения.

Общество с ограниченной ответственностью «Фирма Бард» публикует в свободном доступе политику в отношении обработки персональных данных и сведения о реализуемых требованиях к защите персональных данных.

1. Все указанные в настоящем документе сведения основаны на требованиях Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», подзаконных нормативных актов и Положения об обработке и защите персональных данных сотрудников ООО «Фирма Бард», утвержденного генеральным директором 1 ноября 2018 года.

2. ООО «Фирма Бард», обрабатывает персональные данные сотрудников, соблюдая требования закона и исключительно в целях трудоустройства, оформления трудовых отношений, получения сотрудниками образования и продвижения по службе, контроля количества и качества выполняемой работы, обеспечения безопасности сотрудников и сохранности имущества.

Любые сведения личного характера – о судимости, состоянии здоровья, составе семьи, наличии несовершеннолетних детей и иждивенцев и т. д. – ООО «Фирма Бард» обрабатывает только для целей трудовых отношений и предоставления гражданам гарантий и компенсаций, положенных по закону и локальным нормативным актам ООО «Фирма Бард».

3. ООО «Фирма Бард», обрабатывает персональные данные как в информационных системах, так и без использования средств автоматизации.

4. В ООО «Фирма Бард», организована система конфиденциального делопроизводства. Система обеспечивает создание, движение и хранение документов по личному составу и иных документов, содержащих персональные данные, таким образом, чтобы исключить несанкционированное использование этих сведений.

5. Доступ к персональным данным в ООО «Фирма Бард», имеют только те специалисты, которым это необходимо для исполнения должностных обязанностей.

Права, обязанности и ответственность сотрудников, обрабатывающих персональные данные в ООО «Фирма Бард», закрепляются в их должностных инструкциях. Они дают отдельное письменное обязательство о неразглашении конфиденциальных сведений, в т. ч. после увольнения из ООО «Фирма Бард».

За нарушение правил обработки и хранения персональных данных, ставших им известными по работе, сотрудники привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

6. Все персональные данные ООО «Фирма Бард» получает только у субъекта персональных данных. В случае, когда персональные данные можно получить только у третьих лиц, это делается исключительно с письменного согласия субъекта.

7. В случаях, предусмотренных законом, ООО «Фирма Бард» обрабатывает персональные данные без специального согласия субъекта персональных данных.

2. Персональные данные которые собирает и обрабатывает компания.

Персональными данными является любая информация, прямо или косвенно относящаяся к субъекту персональных данных - определенному или определяемому физическому лицу (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон о персональных данных)).

К ним относятся:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- изображение человека (фотография и видеозапись), которое позволяет установить личность и с этой целью используется оператором (Разъяснения Роскомнадзора "О вопросах отнесения фото- и видео- изображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки");
- образование, квалификация, профессиональная подготовка и сведения о повышении квалификации;
- место жительства;
- семейное положение, наличие детей, родственные связи;
- факты биографии и предыдущая трудовая деятельность (место работы, судимость, служба в армии, работа на выборных должностях, на государственной службе и др.);
- финансовое положение. Сведения о заработной плате также являются персональными данными (Письмо Роскомнадзора от 07.02.2014 N 08КМ-3681);
- деловые и иные личные качества, которые носят оценочный характер;
- прочие сведения, которые могут идентифицировать человека.

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

3. Документы, содержащие персональные данные.

В процессе трудовой деятельности работника работодатель копит и хранит документы, содержащие персональные данные работника. Исходя из определения персональных данных, которое дано в ст. 3 Закона о персональных данных, такие сведения могут содержаться в следующих документах:

- анкета, автобиография, личный листок по учету кадров, которые заполняются работником при приеме на работу. В этих документах содержатся анкетные и биографические данные работника;

- копия документа, удостоверяющего личность работника. Здесь указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес регистрации, семейное положение, состав семьи работника, а также реквизиты этого документа;

- личная карточка N Т-2. В ней указываются фамилия, имя, отчество работника, место его рождения, состав семьи, образование, а также данные документа, удостоверяющего личность, и пр.;

- трудовая книжка или ее копия. Содержит сведения о трудовом стаже, предыдущих местах работы;

- копии свидетельств о заключении брака, рождении детей. Такие документы содержат сведения о составе семьи, которые могут понадобиться работодателю для предоставления работнику определенных льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством;

- документы воинского учета. Содержат информацию об отношении работника к воинской обязанности и необходимы работодателю для осуществления в организации воинского учета работников;

- справка о доходах с предыдущего места работы. Нужна работодателю для предоставления работнику определенных льгот и компенсаций в соответствии с налоговым законодательством;

- документы об образовании. Подтверждают квалификацию работника, обосновывают занятие определенной должности;

- документы обязательного пенсионного страхования. Нужны работодателю для уплаты за работника соответствующих взносов;

- трудовой договор. В нем содержатся сведения о должности работника, заработной плате, месте работы, рабочем месте, а также иные персональные данные работника;

- подлинники и копии приказов по личному составу. В них содержится информация о приеме, переводе, увольнении и иных событиях, относящихся к трудовой деятельности работника;

- при необходимости - иные документы, содержащие персональные данные работников.

Кроме того, работодатель в процессе своей деятельности собирает информацию о соискателях, необходимую для принятия решения о вступлении с ними в трудовые отношения. Если эта информация содержит персональные данные соискателей, к ней в полной мере относятся установленные законом требования о сборе, обработке, хранении, защите персональных данных.

4. Цели обработки персональных данных.

Обработка персональных данных в ООО «Фирма Бард» ведется в целях:

- заключения, исполнения и прекращения гражданско-правовых договоров с физическими, юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и иными лицами, в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Уставом предприятия;
- организации кадрового учета предприятия, обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов, заключения и исполнения обязательств по трудовым и гражданско-правовым договорам;
- ведения кадрового делопроизводства, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, пользования различного вида льготами, исполнения требований налогового законодательства в связи с исчислением и уплатой налога на доходы физических лиц, а также единого социального налога, пенсионного законодательства при формировании и представлении персонифицированных данных о каждом получателе доходов, учитываемых при начислении страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и обеспечение, заполнения первичной статистической документации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, федеральными законами.

5. Условия обработки персональных данных.

При обработке персональных данных ответственные лица руководствуются требованиями установленными ст. 86 ТК РФ, в частности:

- действуют в целях соблюдения законов и других нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования, продвижении по службе, обеспечения их личной безопасности, контроля качества и количества работы, сохранности имущества организации;
- получают персональные данные исключительно у работника. Если же они могут быть получены только у третьих лиц, то необходимо уведомить об этом работника и заручиться его письменным согласием ;
- обеспечивают за счет собственных средств защиту персональных данных от неправомерного использования и утраты ;
- знакомят работников под подпись с локальными нормативными актами, устанавливающими порядок обработки персональных данных .

6. Меры защиты персональных данных.

Для обеспечения внешней защиты персональных данных работников в ООО «Фирма Бард» приняты следующие меры:

- установлен пропускной режим и особый порядок приема, учета и контроля деятельности посетителей;
- используются технические средства охраны;

- используется программно-технический комплекс защиты информации на электронных носителях.

Обработка персональных данных осуществляется только с письменного согласия работника

В ООО «Фирма Бард» обеспечено раздельное хранение персональных данных, обработка которых осуществляется в различных целях. При хранении информации работник обязан принимать меры безопасности для исключения несанкционированного доступа и обеспечить ее сохранность.

7. Права сотрудников в области защиты персональных данных.

В соответствии с ч. 1 ст. 89 ТК РФ работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных. Соответственно, работодатель обязан ознакомить их с такой информацией.

Согласно ст. 86 ТК РФ работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Также работники, согласно ст. 89 ТК РФ, имеют право на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, в том числе на получение копии любой записи, содержащей такие данные.

Учитывая требования ст. 62 ТК РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения от работника заявления выдать ему копии документов, связанных с работой (приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справок о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных пенсионных взносах, о периоде работы у данного работодателя и др.). Данные копии заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

Отметим, что положения ст. 62 ТК РФ распространяются и на дистанционных работников, но с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ. Это определено ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ.

В частности, если такому работнику потребуются копии документов, связанных с работой, работодателю необходимо направить их ему одним из следующих способов (ч. 8 ст. 312.1 ТК РФ):

- по почте заказным письмом с уведомлением;
- электронным письмом (если работник указал об этом в заявлении).

Соответствующее заявление работник может направить в электронной форме, заверив его усиленной квалифицированной электронной подписью (ч. 4, 6 ст. 312.1 ТК РФ).

Работник также может определить представителя для защиты своих персональных данных. Традиционно представителями работников является совет представителей работников и а также защищать права самостоятельно.

Также работникам предоставляется право доступа к персональным данным, относящимся к медицинским данным, с помощью медицинского специалиста по их выбору.

Работники имеют право требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушениями требований Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. В случае отказа работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (ст. 89 ТК РФ).

В соответствии со ст. 89 ТК РФ по требованию работника работодатель обязан известить всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные этого работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях. Работники имеют право обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8. Заключительные положения.

Настоящая Политика является внутренним документом В ООО «Фирма Бард», является общедоступной и подлежит размещению на официальном сайте предприятия.

Настоящая Политика подлежит изменению, дополнению в случае появления новых законодательных актов и специальных нормативных документов по обработке и защите персональных данных.

Контроль исполнения требований настоящей Политики осуществляется ответственным за организацию обработки персональных данных.

Ответственность должностных лиц ООО «Фирма бард», имеющих доступ к персональным данным, за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.