

ВУЗ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РЕГИОНА

Маркелова Н.В.

Защита персональных данных сотрудников библиотеки

Самарская государственная академия культуры и искусств

acis@mail.vis.ru

От современного высшего образования, помимо фундаментальности и универсальности, всё настойчивее требуется его практическая направленность, а высокие темпы перемен на рынке труда требуют оперативной реакции образовательной системы на перемены в профессиональной среде. В ходе преподавания дисциплин «Документационное обеспечение управления в библиотеке», «Кадровая документация» и «Кадровый менеджмент» студентам факультета информационных и межкультурных коммуникаций и библиотечно-информационного факультета эти тенденции безусловно учитываются. Корректировать преподаваемые курсы с тем, чтобы они по тематическому наполнению и содержанию практических занятий наиболее полно отвечали современным требованиям, предъявляемым к специалисту, отчасти, помогает опрос студентов заочного отделения и слушателей курсов факультета дополнительного профессионального образования. Информацию о «проблемных зонах» практики, выявленную при таком опросе, рекомендуется использовать при корректировке учебных программ не только у студентов заочного, но и очного отделения, что особенно актуально на последних курсах обучения.

Так, пилотный опрос студентов заочного отделения, работающих в библиотеке, показал, что, несмотря на требования трудового законодательства (ч.8 ст. 86 ТК РФ) об обязательном наличии в организации документов, определяющих порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области, с которыми работодатель обязан ознакомить работников под роспись при приёме на работу (ст. 68 ТК РФ), подавляющее большинство библиотечных учреждений до сих пор не имеют подобного нормативного документа.

В связи с этим хочется напомнить, что мероприятия по управлению персоналом библиотеки имеют как экономическую, так и социальную направленность. Социальный эффект выражается в повышении удовлетворённости трудом, сокращении текучести кадров, формировании благоприятного психологического климата и т.д., что, в свою очередь, влияет и на экономические показатели результативности процессов управления библиотечным коллективом (экономия рабочего времени, улучшение качества обслуживания читателей и, как следствие, увеличение спроса на предоставляемые услуги, расширение их ассортимента). Однако ни высокие профессиональные и личностные компетенции руководителей, ни знание управленческих технологий не дадут должного эффекта, если процессы управления персоналом не обеспечены необходимым документально-правовым сопровождением.

С введением в действие ТК РФ существенно изменился порядок документирования в сфере управления персоналом по трём категориям кадрового делопроизводства: состав документов, сроки их подготовки, функции кадровых служб. Акцент в регулировании трудовых правоотношений сместился на внутриорганизационное регулирование и договоры (ст. 8, 9 ТК РФ).

Быстрота реагирования на изменения в общественной организации труда, гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства, социальная направленность и гармонизация интересов работников и работодателя привели к тому, что локальное регулирование трудовых отношений как своеобразное правовое явление получило мощный импульс. Локальный нормативный акт – это акт, содержащий нормы трудового права, направленный на урегулирование трудовых отношений и принятый в пределах своей компетенции и распространения властных полномочий работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируется содержание каждого трудового договора (ст. 57 ТК РФ), устанавливаются виды информации о работнике (ст. 85 ТК РФ) и иные вопросы, связанные с его персональными данными (ст. 86-88 ТК РФ).

Суть локального нормотворчества как элемента системы трудового права заключается в достижении оптимального согласования интересов работодателя и работников. Локальные нормы – проявление самоорганизации сторон трудового правоотношения. Разрабатывая и принимая локальные правила, работодатель и работники реализуют принцип "самопомощи" в форме локальных стандартов труда, что во многом и обеспечивает тот самый "социальный эффект" осуществляемых мероприятий в сфере управления персоналом.

Одной из новелл трудового законодательства и является наличие в организациях, предприятиях и учреждениях документа (локального нормативного акта), который обязан разработать работодатель в лице своей кадровой службы с целью охраны персональных данных работников. Как правило, данный нормативный акт называют "Положение о защите персональных данных работников", либо "Инструкция о защите персональных данных работников". Данное Положение должно базироваться на соответствующих нормах Конституции РФ, а также общепризнанных принципах и нормах международного права и международных договорах РФ, которые в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ являются составной частью российской правовой системы, предусматривающих защиту сведений о личности и личной жизни граждан от необоснованного ознакомления с ними или распространения этих сведений без ведома (согласия) лица, к которому эти сведения относятся. В случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

К тому же 6 октября 2006 г. вступили в законную силу изменения, внесённые в ТК РФ Законом от 30.06.06 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации". В частности, внесено изменение в основание увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81, дающее право расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Согласно нововведению, в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей могут быть уволены и работники, разгласившие персональные данные другого работника.

Для того чтобы понять, какие действия работника в связи с разглашением персональных данных другого работника могут служить основанием для увольнения, и разработать локальный нормативный акт по их защите, необходимо в первую очередь определить, какие данные относятся к персональным.

Указ Президента РФ от 06.03.97 № 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера" к персональным данным относит также "сведения о фактах, событиях, обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие

идентифицировать его личность, за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях" (п.1). Другими словами, персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации (документированной информации, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ).

ТК РФ вводит понятие "персональных данных" применительно к трудовым отношениям как "информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника" (ст. 85 ТК РФ).

Об актуальности проблемы, связанной с обеспечением защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных свидетельствует и тот факт, что 27 июля 2006 г. был принят, а с 26 января 2007 г. вступил в силу Федеральный закон № 152-ФЗ "О персональных данных". Согласно ст. 3 этого закона персональными данными признаётся любая информация, относящаяся к определённому или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Как можно видеть из вышеперечисленных трактовок, в ТК РФ персональные данные определяются более узко и целенаправленно, так как в данном случае определение ориентировано на практические задачи кадровых служб организаций различного рода. Причём персональные данные должны использоваться не только в интересах работодателя, связанных с трудовыми отношениями, но и в не меньшей мере в интересах работника, в частности для определения правового статуса работника по отношению к работодателю, объёма и содержания прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора, и, соответственно, встречных прав и обязанностей работодателя.

К документам и материалам, содержащим информацию, необходимую как работнику, так и работодателю, следует отнести:

- документы, предъявляемые при заключении трудового договора, предусмотренные ст. 65 ТК РФ;
- документы о составе семьи работника в целях предоставления ему возможных гарантий с учётом семейного положения, в том числе связанного с выполнением определённых семейных обязанностей;
- документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с требованиями законодательства он должен пройти предварительный и периодические медицинские осмотры;
- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определённым основаниям, предусмотренным законодательством, например, о почётном звании, об инвалидности, донорстве, нахождении в зоне воздействия радиации в связи с аварией на Чернобыльской АЭС и др.;
- в необходимых случаях – документы о возрасте детей или беременности женщины для предоставления установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций.
- К документам, содержащим персональные данные работника, относятся:
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний;
- документы воинского учёта;
- документы медицинского характера;
- трудовой договор;

- приказы (распоряжения) по личному составу;
- трудовая книжка;
- личное дело;
- лицевые счета по заработной плате;
- доверенности на получение материальных средств;
- авансовые отчёты;
- расходные ордера и другие.

Защите подлежат любые персональные данные работника, неправомерное обращение с которыми может причинить ущерб ему самому (собственнику информации), работодателю (владельцу информации, пользователю информации) или иному лицу. Сегодня, когда в библиотеках широко используются автоматизированные информационные системы и их технологии, информация о любом работнике, состоящем с работодателем в трудовых отношениях, может стать в той или иной мере открытой и привести к ущемлению (или умалению) прав и законных интересов работника, причинить ему материальный ущерб и/или моральный вред. Касательно библиотечных учреждений необходимо учитывать и тот факт, что помимо персональных данных сотрудников самой библиотеки, библиотечные учреждения обладают и обширным массивом персональных данных пользователей различных библиотечных услуг, которые также должны быть защищены от несанкционированного доступа. Согласно Закону от 27.07.06 работодатель обязан получить согласие на обработку персональных данных лиц, с которыми его не связывают договорные отношения. А в соответствии с пп. 1 п. 2 ст.10 того же Закона обрабатывать специальные категории персональных данных, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни без письменного согласия субъекта категорически запрещено (за исключением случаев, когда они являются общедоступными).

Это и другие возможные обстоятельства предопределили необходимость правового закрепления принципов, касающихся обработки персональных данных работников, положений о порядке их хранения и использования, о передаче персональных данных, о правах работников по их защите, об ответственности лиц за невыполнение требований правовых норм, регулирующих указанные вопросы.

К тому же следует отметить, что согласно ТК РФ трудовые права работников и их законные интересы защищены государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства. Органы федеральной инспекции труда, федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие этот надзор, имеют право привлечь работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства, выражающееся в том числе и в отсутствии документов, необходимых в соответствии Трудовым кодексом.

Главным условием защиты персональных данных является чёткая регламентация функций работников библиотеки, отвечающих за работу с персоналом и в соответствии с этим регламентация принадлежности работникам документов, дел, картотек, журналов персонального учёта и баз данных. По каждой функции, выполняемой кадровым работником, должен быть регламентирован состав документов, дел и баз данных, с которыми этот человек имеет право работать. Работодателем должен быть установлен порядок выдачи или ознакомления руководящего состава с документами, содержащими персональные данные сотрудников. Необходимо определить порядок передачи персональных данных работника в пределах одной организации.

Примерная структура Положения, в котором установлены требования к обработке, хранению, использованию, порядку передачи персональных данных, а также ответственность за нарушение установленных норм, может быть следующей:

1 Общие положения

- 1.1. Цель разработки Положения.
- 1.2. Документы, послужившие основанием для разработки Положения.
- 1.3. Круг вопросов, регулируемых Положением.
- 1.4. Порядок ввода в действие и изменение Положения.
- 1.5. Порядок ознакомления работников с Положением.

2 Состав персональных данных работника

- 2.1. Информация о персональных данных работника.
- 2.2. Состав документов, содержащих персональные данные работника.

3 Обработка и хранение персональных данных работников

4 Доступ к персональным данным работников

- 4.1. Внешний доступ (работники сторонних организаций).
- 4.2. Внутренний доступ (работники самой библиотеки).

5 Защита и гарантии конфиденциальности персональных данных работников

6 Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

7 Ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными работников.

Ст. 90 ТК РФ предусматривает ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Нарушитель может быть привлечён к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, а также к административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре с работником могут предусматриваться условия о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны. Под понятие иной охраняемой законом тайны подпадают и персональные данные.

Работодателю следует помнить, что к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены лишь те работники, которые приняли на себя обязательство соблюдать правила работы с персональными данными, т.е. это условие было включено в их трудовой договор либо они подписали обязательство о неразглашении персональных данных, они были ознакомлены с локальным нормативным актом по вопросу защиты данной конфиденциальной информации, а работодатель создал для работы все

необходимые условия.

Защита персональных данных преследует ряд целей:

- предотвращение утечки, хищения, утраты, искажения, подделки информации;
- предотвращение угрозы безопасности личности;
- предотвращение несанкционированных действий по уничтожению, модификации, искажению, копированию, блокированию информации;
- предотвращение других форм незаконного вмешательства в информационные ресурсы и информационные системы, обеспечение правового режима документированной информации как объекта собственности;
- защита конституционных прав граждан на сохранение личной тайны и конфиденциальности персональных данных, имеющихся в информационных системах;
- сохранение конфиденциальности документированной информации в соответствии с законодательством, а также другие цели.

Таким образом, реализация норм закона, являющихся, как правило, основой создания локальных правил, нередко, в свою очередь, поставлена в прямую зависимость от наличия локальной нормы. Поэтому успешная реализация политики управления персоналом, а значит, и библиотечным учреждением в целом, поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе как фактора успешности в совершенствовании корпоративной культуры возможна лишь при условии адекватного документально-правового сопровождения деятельности организации.

Нормативная база

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. – М.: Маркетинг, 2001. – 39, [1] с.;
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: федер. закон: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.; одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. на 15 окт. 2007 г.). – М.: Эксмо, 2007.
3. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Текст]: федер. закон: принят Гос. Думой 30 июня 2006 № 90-ФЗ. – М., 2006.
4. Российская Федерация. Законы. О персональных данных [Текст]: федер. закон: принят Гос. Думой 8 июля 2006 г. № 152-ФЗ; одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 г. // Российская газета (федер. вып.). – 2006, № 4131, 29 июля.
5. Российская Федерация. Законы. О персональных данных [Текст]: федер. закон: принят Гос. Думой 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ; одобрен Советом Федерации 26 января 2007 г.

[К списку статей раздела](#)

[К списку направлений](#)

