



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГОУ СПО КГТПиАС

И.А.Веснин
2009г

ПОЛОЖЕНИЕ

О работе с конфиденциальной информацией в ГОУ СПО «Кировский государственный техникум промышленности и автомобильного сервиса»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Конституцией и Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок обработки и защиты конфиденциальной информации и персональных данных работников образовательного учреждения.

1.2. К конфиденциальной информации следует относить:

- документы, предъявляемые работником при заключении трудового договора; информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы и другая информация;

- документы о составе семьи работника, необходимые для предоставления ему гарантий, связанных с выполнением семейных обязанностей;

- документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с законодательством он должен пройти предварительные и периодические медицинские осмотры;

- документы о состоянии здоровья детей и других близких родственников (например, справки об инвалидности), когда с наличием таких документов связано предоставление работнику каких-либо гарантий и компенсаций;

- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (об инвалидности, донорстве, нахождении в зоне воздействия радиации в связи с аварией на АЭС);

- документы о беременности работницы и возрасте детей для предоставления матери(отцу и иным родственникам) установленных законом условий труда, гарантий, компенсаций ;

- информация о величине индивидуальных выплат заработной платы работникам образовательного учреждения (расчетный листок).

2. Основные условия проведения сбора и обработки персональных данных работника.

2.1. Эти условия определены статьей 86 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.1.1. Сбор и обработка персональных данных работника могут осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-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, и только в объеме, отвечающем целям сбора и обработки персональных данных;

2.1.2. 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;

2.1.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральными законами;

3. Расчетный листок и гарантии конфиденциальности.

3.1. При перечислении заработной платы на пластиковые карточки выдавать расчетные листки работодатель обязан, как и при выдаче наличных денег через кассу учреждения.

3.2. Расчетный листок должен выдаваться не реже, чем раз в месяц, при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц.

3.3. Помимо общей суммы заработной платы за отработанное время в расчетном листке указывается: название учреждения, табельный номер, период выдачи заработной платы, величина различных взносов, удержаний, сумма к выдаче.

4. Определение работников, имеющих доступ к конфиденциальной информации:

а) руководитель образовательного учреждения

б) работники бухгалтерии:

главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, кассир;

в) инспектор по кадрам.

5. Определение санкций за разглашение конфиденциальной информации

5.1. Для исключения утечки конфиденциальной информации вводятся санкции:

- а) предупреждение (как мера административного воздействия);
- б) выговор по учреждению;
- в) увольнение.

5.2. В случае нанесения материального ущерба учреждению из-за разглашения конфиденциальной информации, учреждение вправе предъявить иск к работнику через суд.