



Автор публикации:  
Офман Елена Михайловна  
(руководитель направления  
трудовых отношений)

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Оглавление

---

#### Обработка персональных данных

- Обработка персональных данных – на что обратить внимание работодателю 2
- Биометрические персональные данные 4
- Допустима ли видеофиксация работников 5
- Использование тепловизоров работодателями с целью предотвращения распространения коронавируса 7
- Обработка персональных данных бывших работников 8
- Обработка персональных данных соискателей 9

---

В период, когда большинство уже вернулись из отпусков и с новыми силами принялись за работу, мы решили обратиться к теме защиты персональных данных в отношениях между работником и работодателем. Поговорим о том, когда и как работодатель может хранить персональную информацию своих сотрудников, и чем грозит нарушение этих правил.

---

454091, г. Челябинск, ул. Пушкина, 71,  
офис 401, Бизнес центр «Пушкинский»

+7 (351) 245 42 31  
+7 (351) 245 42 35

info@k-r-p.ru

[www.facebook.com/AB.KRP/](https://www.facebook.com/AB.KRP/)  
[www.instagram.com/krp\\_lawfirm](https://www.instagram.com/krp_lawfirm)

## 1 /

**Обработка персональных данных - на что обратить внимание работодателю**

Во всем мире наблюдается тренд на защиту персональных данных. В таких условиях работодателю очень важно разобраться в нюансах обработки персональных данных работников, чтобы не быть оштрафованным.

**Что такое персональные данные?**

В России регулирование персональных данных осуществляется в соответствии с ФЗ от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Согласно положениям этого закона персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу. Поскольку понятие широкое, необходимо уяснить, когда можно, а когда нельзя обрабатывать сведения о работнике.

**Требования к обработке персональных данных**

Два самых главных условия обработки персональной информации – это согласие и цель.

1. Если работник дал свое письменное согласие, работодатель имеет полное право обрабатывать его персональные данные. При этом согласие работника должно быть конкретным и оформлен-

**ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА**

ным. Зафиксировано оно может быть как в отдельном документе, так в тексте трудового договора.

2. Относительно цели обработки данных ситуация следующая. Законодательством на работодателя возложены определенные обязанности, связанные в том числе, и с персональными сведениями работников (например, предоставление данных в ФСС РФ или ПФР). В таком случае, не требуется согласие работника для обработки персональной информации.

Кроме того, предусмотрен ряд других ситуаций, когда не требуется согласие работника на обработку его персональных данных.

Во-первых, это случаи, закрепленные в ст. 6 и 10 ФЗ-152: защита жизненно важных интересов работника (если невозможно получить его согласие на обработку); обработка в соответствии с трудовым законодательством специальных категорий персональных данных (расовая, национальная принадлежность, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояние здоровья, интимной жизни); обработка персональных данных в соответствии с законодательством о противодействии коррупции и т.д.

## 1 /

**Обработка персональных данных - на что обратить внимание работодателю**

Во-вторых, ситуации, предусмотренные разъяснениями Роскомнадзора. Так, работодатель вправе предусмотреть возможность обработки персональных данных без согласия работника в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, соглашениях или локальных актах работодателя.

Также, например, без согласия работника возможна обработка персональных данных близких родственников работника в объеме и случаях, установленных законодательством РФ (получение алиментов, оформление допуска к государственной тайне, оформление социальных выплат); передача персональных данных работника кредитным организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для начисления заработной платы при соблюдении условий; обработка персональных данных работника при осуществлении пропускного режима на территорию служебных зданий и помещений работодателя и пр.

**Ответственность за нарушения в области персональных данных**

Несоблюдение требований по обработке персональных данных влечет привлечение юридических лиц к ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ:

**ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА**

- за незаконную или нецелевую обработку личных данных в виде штрафа от 60 000 до 100 000 рублей. За повторные нарушения – от 100 000 до 300 000 рублей.

- за обработку персональных данных без письменного согласия гражданина, если оно обязательно – от 30 000 до 150 000 рублей. За повторное нарушение – от 300 000 до 500 000 рублей.

- за необеспечение неограниченного доступа к политике по обработке персональных данных или к информации о выполняемых требованиях к их защите – административный штраф от 30 000 до 60 000 рублей.

Таким образом, обработка персональных данных работника должна совершаться в строгом соответствии с требованиями законодательства во избежание нарушений, влекущих привлечение к ответственности.

# 2 /

## Биометрические персональные данные

---

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Это сведения, характеризующие физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность, и используемые оператором исключительно с этой целью. Если обработка не направлена на установление личности, персональные данные не считаются биометрическими. В большинстве случаев могут обрабатываться только с письменного согласия.

### Обработка биометрических персональных данных

При использовании биометрических персональных данных при организации пропускного режима (например, пропуск с фото работника) необходимо получать согласие работника в письменной форме.

## 3 /

**Допустима ли  
видеофиксация  
работников**

Сами по себе сведения, полученные в результате видеофиксации, не являются биометрическими персональными данными, так как их обработка необходима для исполнения трудового договора (п. 5 ч. 1 ст. 6 ФЗ-152). Поэтому судебная практика преимущественно допускает использование работодателем средств видеофиксации, определяя, что видеозапись не является раскрытием персональных данных работника и не используется для того, чтобы установить обстоятельства его частной жизни.

**Как правильно установить видеофиксацию в компании**

1. Принять локальный нормативный акт, регламентирующий вопрос осуществления работодателем цифрового наблюдения за работниками.
2. Определить цели цифрового мониторинга и сроки хранения записей цифрового наблюдения за работниками.
3. Ознакомить работников с соответствующим локальным нормативным актом и известить их о введении и осуществлении такого наблюдения.
4. Разместить в рабочих помещениях информационные таблички об осуществлении работодателем наблюдения.
5. Назначить специально уполномоченное лицо, которому будет предоставлен доступ к персональным данным работников.

---

**ТРУДОВАЯ  
ПРАКТИКА**

6. Заключить с работниками соглашение о сборе и обработке персональных данных или включить соответствующие положения в трудовой договор с указанием на цели обработки, предполагаемые источники получения персональных данных, способы их получения, последствия отказа работников от дачи согласия на их получение.

# 3 /

## Допустима ли видеофиксация работников

---

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Пределы применения цифровых технологий в целях наблюдения за работниками

1. Наблюдение возможно только в процессе выполнения работниками трудовых обязанностей; период времени отдыха не отслеживается.
2. Мониторинг за работниками в течение всего рабочего дня запрещен.
3. Обработка биометрических персональных данных работников возможна в исключительных случаях: в целях контроля за посещаемостью и доступа в помещения работодателя; за работниками отдельных сфер деятельности или отраслей (дистанционные работники, работники IT-сферы, работники, которым в связи с исполнением трудовых обязанностей становится известна информация ограниченного доступа, материально ответственные работники, руководящие работники и др.).
4. Невозможность осуществления контроля и/или наблюдения за работниками иными, менее «агрессивными» способами.
5. Контроль/наблюдение возможны в случае возникновения у работодателя обоснованных подозрений относительно правомерности поведения работника. В данном случае расследованию подлежат

исключительно проступки, являющиеся основанием для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности; преступления и административные правонарушения не должны составлять предмет электронного наблюдения работодателя.

Таким образом, чтобы не нарушить закон, работодателю необходимо очень внимательно относиться к организации системы видеофиксации и пропускного режима в компании.

# 4 / Использование тепловизоров работодателями с целью предотвращения распространения коронавируса

## Использование тепловизоров работодателями с целью предотвращения распространения коронавируса

Температура тела – это информация о состоянии здоровья и, соответственно, относится к специальной категории персональных данных. Обработка таких данных без согласия субъекта в соответствии с ч. 2, 3 ст. 10 ФЗ-152 допускается, если осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

### Согласие работника на измерение температуры не требуется

В соответствии со ст. 88 ТК РФ работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением данных, свидетельствующих о возможности выполнения работником трудовых функций. Поскольку меры по выявлению заболевания связаны с определением возможности выполнения трудовых функций, согласия работника на измерение температуры не требуется.

### Согласие посетителей на измерение температуры

Посетители, не имеющие с организа-

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

цией трудовых отношений, будут выражать свое согласие на сбор сведений о температуре тела (без идентификации) посредством конклюдентных действий, выражающихся в намерении посетить организацию. При этом при выявлении повышенной температуры посетителя направляют на консультацию к врачу.

### Уведомление о проведении измерения температуры

Работники, а также посетители организации должны быть надлежащим образом уведомлены о проведении измерений температуры. С этой целью рекомендуется разместить на входе в организацию соответствующее объявление.

### Срок хранения сведений о температуре тела работников и посетителей

Показатели тепловизора рекомендуется уничтожать в течение суток после их получения ввиду достижения цели сбора указанных показателей.

# 5 /

## Обработка персональных данных бывших работников

---

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Пределы применения цифровых технологий в целях наблюдения за работниками

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные уволенного работника без его согласия в случаях и в сроки, предусмотренные федеральным законодательством (п. 2 ч. 1 ст. 6 ФЗ-152). К таким случаям, например, относится обработка персональных данных в рамках бухгалтерского и налогового учета.

- Работодатель в течение 5 лет обязан обеспечивать сохранность документов, необходимых для исчисления, удержания и перечисления налога (пп. 5 п. 3 ст. 24 Налогового кодекса РФ).
- Организация обязана хранить бухгалтерскую документацию в течение сроков, устанавливаемых правилами организации государственного архивного дела, но не менее 5 лет после отчетного года (ст. 29 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

По истечении сроков, определенных законодательством Российской Федерации, личные дела работников и иные документы передаются на архивное хранение на срок 75 лет. При архивном хранении согласие работника на обработку

персональных данных не требуется.



## 6 /

**Обработка  
персональных  
данных  
соискателей****ТРУДОВАЯ  
ПРАКТИКА**

Согласие на обработку персональных данных требуется на период принятия работодателем решения о приеме на работу либо отказе в приеме на работу. В случае отказа в приеме на работу сведения, предоставленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней.

**ИСКЛЮЧЕНИЕ:** 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.

**Резюме**

- В случае получения резюме соискателя по электронной почте/факсу работодателю необходимо дополнительно уточнить, что резюме направил сам соискатель (личная встреча; обратная связь посредством электронной почты).
- При поступлении в адрес работодателя неперсонализированного резюме данное резюме подлежит уничтожению в день поступления.

**Типовая форма анкеты**

- Должна соответствовать требованиям п. 7 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.09.2008 г. № 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.
- Может быть в электронной форме на сайте организации, где согласие на обработку персональных данных подтверждается соискателем путем проставления отметки в соответствующем поле, за исключением случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме.

**Запрос информации в прежнем месте работы**

Должен осуществляться после получения согласия.

**ИСКЛЮЧЕНИЕ:** заключение трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим.

# 6 /

## Обработка персональных данных соискателей

---

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Кадровый резерв

- 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.

Таким образом, обработка персональных данных бывших и будущих работников также попадает под действие ФЗ-152, работодатель должен учитывать его положения.