

**Государственное
бюджетное учреждение
дополнительного образования
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ
УМАТГИРЕЯ ТАВБУЛАТОВА»**

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ ДО «СШ
им. Уматгирея Тавбулатова»

Р.У.Тавбулатов
« 23 » 01 2026г

ПОЛОЖЕНИЕ

№ _____

г. Грозный

«РАССМОТРЕНО»
Протокол Педагогического Совета
от « 23 » 01 2026г. № 01__

**О РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ
ДАНЫМИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома

1. Общие положения

1.1. Положение о работе с персональными данными работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Уматгирея Тавбулатова» (далее по тексту- Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом РФ «О персональных данных» от 27.06.2007г. № 152-ФЗ, Федеральный закон от 30.12.2020 № 519-ФЗ.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок работы (получения, использования, хранения и т.д.) с персональными данными работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Уматгирея Тавбулатова» (далее по тексту- Учреждение) и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю.

2. Получение и обработка персональных данных работников

2.1. Персональные данные сотрудника работодатель получает непосредственно от работника. Работодатель вправе получать персональные данные работника от третьих лиц только при наличии письменного согласия работника.

2.2. При поступлении на работу сотрудник заполняет анкету, в которой указывает следующие сведения о себе:

- Ф.И.О.;
- дату рождения;
- семейное положение;
- отношение к воинской обязанности;
- местожительство и домашний телефон;
- образование, специальность;
- предыдущие места работы;
- иные сведения, с которыми сотрудник считает нужным ознакомить работодателя. В анкету вклеивается фотография работника.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника предоставления информации о политических и религиозных убеждениях и о его частной жизни.

2.4. Работник предоставляет работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами.

2.5. При изменении персональных данных работника письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в срок, не превышающий **14** дней.

2.6. По мере необходимости работодатель истребует у работника дополнительные сведения. Работник предоставляет требуемые сведения и в случае необходимости предъявляет документы, подтверждающие достоверность этих сведений.

3. Хранение персональных данных работников

3.1. Анкета работника хранится в его папке персональных данных (далее по тексту-личное дело). В личном деле также хранится вся информация, которая относится к персональным данным сотрудника. Ведение личных дел возложено на инспектора по кадрам, ответственный за комплектование личных дел – инспектор по кадрам.

3.2. Доступ к персональным данным сотрудника имеют:

- директор;
- заместители директора;
- инструктор-методист;
- главный бухгалтер;
- инспектор по кадрам.

Доступ специалистов других отделов к персональным данным осуществляется с письменного согласия работника и на основании письменного разрешения **директора**.

3.3. Копировать и делать выписки из персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного согласия работника и с письменного разрешения **директора**.

4. Использование персональных данных работников

4.1. Персональные данные работника используются для целей, связанных с выполнением работником трудовых функций.

4.2. Работодатель использует персональные данные, в частности, для решения вопросов продвижения работника по службе, очередности предоставления ежегодного отпуска, установления размера зарплаты. На основании персональных данных работника решается вопрос о допуске его к информации, составляющей служебную или коммерческую тайну.

4.3. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного поступления. Работодатель также не вправе принимать решения, затрагивающие интересы работника, основываясь на данных, допускающих двоякое толкование. В случае если на основании персональных данных работнику невозможно достоверно установить какой-либо факт, работодатель предлагает работнику представить письменные разъяснения.

5. Передача персональных данных работников

5.1. Информация, относящаяся к персональным данным работника, может быть предоставлена государственным органам в порядке, установленном федеральным законом.

5.2. Работодатель не вправе предоставлять персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

5.3. В случае если лицо, обратившееся с запросом, не уполномочено федеральным законом или настоящим Положением на получение информации, относящейся к персональным данным работника, работодатель обязан отказать лицу в выдаче информации. Лицу, обратившемуся с запросом, выдается уведомление об отказе в выдаче информации, копия уведомления подшивается в личное дело работника.

5.4. Персональные данные работника могут быть переданы представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, в том объеме, в каком это необходимо для выполнения указанными представителями их функций.

5.5. Работодатель обеспечивает ведение журнала учета выданных персональных данных работников, в котором регистрируются запросы, фиксируются сведения о лице, направившем запрос, дата передачи персональных данных или дата уведомления об отказе в предоставлении персональных данных, а также отмечается, какая именно информация была передана.

6. Гарантии конфиденциальности персональных данных работников Учреждения

6.1. Информация, относящаяся к персональным данным работников, является служебной тайной и охраняется законом.

6.2. Работник вправе требовать полную информацию о своих персональных данных, об их обработке, использовании и хранении.

6.3. В случае разглашения персональных данных работника без его согласия, он вправе требовать от работодателя разъяснений и обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите персональных данных работников.