

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ КО «Центр постинтернатного  
сопровождения «Расправь крылья!»

Директор ГБУ КО «Центр  
постинтернатного сопровождения  
«Расправь крылья!»



Пшеничный Ю.Ф.

» февраля 2025 г.



Симкин Д.В.

» февраля 2025 г.

## Положение о защите персональных данных работников

### ГБУ КО «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!»»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение по обработке персональных данных (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

1.2. Целью Положения является защита персональных данных работников и иных субъектов персональных данных, персональные данные которых подлежат обработке, на основании полномочий оператора; обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина, в т.ч. работника Учреждения, при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также установление ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным, за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

1.3. Положение определяет порядок работы (получение, обработка, использование, хранение и т.д.) с персональными данными работников и гарантии конфиденциальности сведений, предоставленных работником работодателю.

1.4. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях обезличивания или по истечении 75 лет срока хранения, или продлевается на основании заключения экспертной комиссии Учреждения, если иное не определено законом.

1.5. Положение утверждается и вводится в действие приказом директора и является обязательным для исполнения всеми работниками, имеющими доступ к персональным данным.

1.6. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

## 2. ПОНЯТИЕ И СОСТАВ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

2.1. **Персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

2.2. **Оператор** - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными;

2.3. **Обработка персональных данных** - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;

2.4. **Персональные данные работника** - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Под информацией о работниках понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность.

2.5. В состав персональных данных работника входят:

2.5.1. Паспортные данные;

2.5.2. Анкетные и биографические данные;

2.5.3. Сведения об образовании и специальности;

2.5.4. Сведения о трудовом и общем стаже;

2.5.5. Сведения о составе семьи;

2.5.6. Сведения о воинском учете;

2.5.7. Сведения о социальных льготах;

2.5.8. Наличие судимостей;

2.5.9. Адрес места жительства;

2.5.10. Номер домашнего и мобильного телефона;

2.5.11. Адрес личной электронной почты;

2.5.12. Место работы или учебы членов семьи и родственников;

2.5.13. Содержание трудового договора;

2.5.14. Состав декларируемых сведений о наличии материальных ценностей;

2.5.15. Результаты медицинских обследований работников на предмет

годности к осуществлению трудовых обязанностей.

2.6. К документам, содержащим персональные данные работника, создаваемым в процессе трудовых отношений, относятся:

2.6.1. Трудовой договор;

2.6.2. Основания к приказам по личному составу;

2.6.3. Подлинники и копии приказов по личному составу;

2.6.4. Личное дело;

2.6.5. Трудовая книжка;

2.6.6. Дела, содержащие материалы по повышению квалификации и переподготовке, аттестации, служебным расследованиям;

2.6.7. Копии отчетов, направляемые в органы статистики, и др.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

3.1.1. Получение от работника согласия на обработку персональных данных (Приложение 1).

3.1.2. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества работодателя.

3.1.3. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.4. 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. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;

3.1.6. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.1.7. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

3.1.8. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств и в порядке, установленном федеральным законом.

3.1.9. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

3.1.10. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

3.1.11. Работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ЕГО ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

4.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

4.1.1. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

4.1.2. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

4.1.3. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

4.1.4. Требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

4.1.5. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

4.1.6. Сохранение и защиту своей личной и семейной тайны.

4.2. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника тот имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия.

4.3. Работник для сохранения полной и точной информации о нем обязан:

4.3.1. Передавать работодателю или его представителю комплексы достоверных, документированных персональных данных, состав которых установлен Трудовым кодексом РФ;

4.3.2. Своевременно сообщать работодателю об изменении своих персональных данных.

4.4. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

4.5. В целях защиты частной жизни, личной и семейной тайны работник не должен отказываться от своего права на обработку персональных данных только с его согласия, поскольку это может повлечь причинение морального и материального вреда.

## **5. ПОЛУЧЕНИЕ, ОБРАБОТКА И ХРАНЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

5.1. Получение, обработка, хранение и любое другое использование персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работнику в трудоустройстве, обучении, продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля качества выполняемой работы, очередности предоставления ежегодного отпуска, установления размера заработной платы.

5.2. Персональные данные работника следует получать у него самого. Представитель работодателя (специально уполномоченное лицо) принимает от поступающего на работу лица документы, проверяет полноту их заполнения и правильность указываемых сведений в соответствии с представленными документами. 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. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

5.3. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и хранении персональных данных сотрудников распространяются как на бумажные, так и на электронные (автоматизированные) носители информации.

5.4. Хранение персональных данных должно происходить в порядке, исключающем их утрату или неправомерное использование.

5.5. Личное дело и личная карточка работника хранятся в бумажном виде в папках в специальном нестационарном шкафу, обеспечивающем защиту от несанкционированного доступа.

5.6. Персональные данные работника могут также храниться в электронном виде на локальной компьютерной сети. Доступ к электронным базам данных, содержащим персональные данные работника, обеспечивается системой паролей.

## **6. ДОСТУП К ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ**

### **6.1. Внутренний доступ.**

6.1.1. Право доступа к персональным данным работников имеют работники, подписавшие обязательства о неразглашении конфиденциальной информации, а так же сам работник, носитель данных, в том числе:

6.1.1.1. Директор Учреждения;

6.1.1.2. Заместители директора;

6.1.1.3. Руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к документам, содержащим персональные данные подчиненного им сотрудника);

6.1.1.4. Руководитель иного подразделения при переводе работника из одного структурного подразделения в другое;

6.1.1.5. Работник, носитель персональных данных;

6.1.1.6. Работники кадровой службы;

6.1.1.7. Работники планово-экономического отдела (к данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций);

6.1.1.8. Медицинские работники;

6.1.1.9. Документовед, секретарь;

6.1.1.10. Юрисконсульт;

6.1.2. Право получения документов, содержащих персональные данные работника, непосредственно на рабочее место имеет Директор Учреждения. По письменному распоряжению директора учреждения сотрудник кадровой службы, ответственный за работу с соответствующими документами, обязан лично передать истребуемые документы непосредственно Директору Учреждения.

6.1.3. Руководители структурных подразделений имеют право ознакомиться с документами, содержащими персональные данные подчиненного им работника, в помещении отдела кадров в присутствии сотрудника отдела кадров, ответственного за работу с соответствующими документами.

6.1.4. Работник имеет право ознакомиться с документами, содержащими его персональные данные, в помещении отдела кадров в присутствии сотрудника отдела кадров, ответственного за работу с соответствующими документами.

### **6.2. Внешний доступ.**

6.2.1. К лицам, которым могут быть переданы персональные данные вне Учреждения, при условии соблюдения требований законодательства, относятся:

6.2.1.1. Налоговые инспекции;

6.2.1.2. Правоохранительные органы;

6.2.1.3. Органы статистики;

6.2.1.4. Страховые агентства;

6.2.1.5. Военкоматы;

6.2.1.6. Органы социального страхования;

6.2.1.7. Пенсионные фонды;

6.2.1.8. Подразделения муниципальных органов управления.

6.2.2. Надзорно-контрольные органы имеют доступ к информации только в сфере своей компетенции.

6.2.3. Организации, в которые сотрудник может перечислять денежные средства (страховые компании, негосударственные пенсионные фонды, благотворительные организации, кредитные учреждения), могут получить доступ к персональным данным работника только при наличии его письменного разрешения.

6.2.4. Сведения о работающем или уволенном работнике могут быть предоставлены другой организации только с письменного запроса на бланке организации, с приложением копии заявления работника.

6.2.5. Персональные данные работника могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого работника.

## 7. ПЕРЕДАЧА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

7.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

7.1.1. Не сообщать 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 других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

7.1.2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

7.1.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.4. Разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

7.1.5. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

7.1.6. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

7.2. Копирование и выписка персональных данных работника разрешаются исключительно в служебных целях по письменному запросу и с разрешения директора Учреждения.

7.3. Передача персональных данных от держателя или его представителей внешнему потребителю может допускаться в минимальных объемах и только в целях выполнения задач, соответствующих объективной причине сбора этих данных.

7.4. Сотрудникам, имеющим доступ к персональным данным работника, запрещается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации, по телефону или факсу.

## 8. ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

8.1. Под угрозой или опасностью утраты персональных данных понимается единичное или комплексное, реальное или потенциальное, активное или пассивное проявление злоумышленных возможностей внешних или внутренних источников угрозы создавать неблагоприятные события, оказывать дестабилизирующее воздействие на защищаемую информацию.

8.2. Риск угрозы любым информационным ресурсам создают стихийные бедствия, экстремальные ситуации, террористические действия, аварии технических средств и линий связи, другие объективные обстоятельства, а также заинтересованные и незаинтересованные в возникновении угрозы лица.

8.3. Защита персональных данных представляет собой жестко регламентированный и динамически технологический процесс, предупреждающий нарушение доступности, целостности, достоверности и конфиденциальности персональных данных и в конечном счете обеспечивающий достаточно надежную безопасность информации в процессе управленческой и производственной деятельности организации.

8.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств и в порядке, установленном федеральным законом.

8.5. Внутренняя защита.

8.5.1. Для обеспечения внутренней защиты персональных данных работников необходимо соблюдать следующие меры:

8.5.1.1. Ограничение и регламентация состава работников, функциональные обязанности которых требуют конфиденциальных знаний;

8.5.1.2. Строгое избирательное и обоснованное распределение документов и информации между работниками;

8.5.1.3. Рациональное размещение рабочих мест работников, при котором исключалось бы бесконтрольное использование защищаемой информации;

8.5.1.4. Знание работником требований нормативно-методических документов по защите информации и сохранению тайны;

8.5.1.5. Наличие необходимых условий в помещении для работы с конфиденциальными документами и базами данных;

8.5.1.6. Определение и регламентация состава работников, имеющих право доступа (входа) в помещение, в котором находится вычислительная техника с доступом к базам данных;

8.5.1.7. Организация процесса уничтожения информации;

8.5.1.8. Своевременное выявление нарушения требований разрешительной системы доступа работниками подразделения;

8.5.1.9. Воспитательная и разъяснительная работа с сотрудниками подразделения, цель которой – предупредить утрату ценных сведений при работе с конфиденциальными документами.

8.5.2. Выдача документов на бумажном носителе, содержащих персональные данные работника, на рабочие места руководителей структурных подразделений запрещена.

8.5.3. Все файлы, содержащие персональные данные работника в электронном виде, должны быть защищены паролем, который сообщается руководителю кадровой службы.

8.6. Внешняя защита.

8.6.1. Для защиты конфиденциальной информации создаются целенаправленные неблагоприятные условия и труднопреодолимые препятствия для лица, пытающегося совершить несанкционированный доступ и овладеть персональными данными работника. Целью и результатом несанкционированного доступа к информационным ресурсам может быть не только овладение сведениями и их использование, но и их видоизменение, уничтожение, внесение вируса, подмена, фальсификация содержания документа и др.

8.6.2. Распределение функций, рабочие процессы, технология составления, оформления, ведения и хранения документов, содержащих персональные данные работника, в кадровой службе является закрытой от посторонних лиц информацией.

8.6.3. Под посторонним лицом понимается любое лицо, не являющееся работником Учреждения.

8.7. Все лица, в должностные обязанности которых входит получение, обработка и защита персональных данных работника, при приеме на работу обязаны подписать обязательство о неразглашении персональных данных работника (Приложение 2).

8.8. По возможности персональные данные обезличиваются.

8.9. Кроме мер защиты персональных данных, установленных законодательством, работодателя, работники и их представители могут выработать совместные меры защиты персональных данных работников.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ**

9.1. Персональная ответственность – одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

9.2. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

9.3. Руководитель, разрешающий доступ сотрудника к конфиденциальному документу, несет персональную ответственность за данное разрешение.

9.4. Каждый сотрудник Учреждения, получающий для работы конфиденциальный документ, несет личную ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации.

9.5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

9.5.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей по соблюдению установленного порядка работы со сведениями конфиденциального характера работодатель вправе применять предусмотренные Трудовым кодексом РФ дисциплинарные взыскания.

9.5.2. Должностные лица, в обязанность которых входит ведение персональных данных сотрудника, обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с



документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом. Неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов либо несвоевременное предоставление таких документов или иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление неполной или заведомо ложной информации влечет наложение на должностных лиц административного штрафа в размере, определяемом Кодексом об административных правонарушениях РФ.

9.5.3. Нарушение неприкосновенности частной жизни (в том числе незаконное соби́рание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия), неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и сведений (если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан), совершенные лицом с использованием своего служебного положения, влечет привлечение виновного к ответственности в соответствии с Уголовным кодексом РФ.

9.6. Неправомерность деятельности органов государственной власти и организаций по сбору и использованию персональных данных может быть установлена в судебном порядке.

9.7. Защита прав работника, установленных настоящим Положением и законодательством Российской Федерации, осуществляется судом в целях пресечения неправомерного использования персональных данных работника, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба, в том числе морального вреда.

Приложение 1 к Положению о защите  
персональных данных  
работников и лиц из числа детей-  
сирот, и детей, оставшихся без  
попечения родителей в возрасте от 18  
до 23 лет

ГБУ КО Центр постинтернатного  
сопровождения «Расправь крылья!»  
От «11» 01 2022г.

### СОГЛАСИЕ

Я, Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ дата выдачи \_\_\_\_\_  
Кем выдан \_\_\_\_\_

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных актов, формирования кадровых документов, начисления заработной платы, выполнения учреждением всех требований трудового законодательства, начисления и уплаты предусмотренных законодательством РФ налогов, сборов и взносов на обязательное и пенсионное страхование, предоставление работодателем установленной законодательством отчетности в отношении физических лиц, предоставления сведений в кредитную организацию для оформления банковской карты и перечисления на нее заработной платы, предоставления налоговых вычетов

даю согласие государственному бюджетному учреждению Калужской области «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» (далее-Учреждение), расположенному по адресу: г.Калуга, ул.Кубяка, д.26 на обработку моих персональных данных специально уполномоченным работникам учреждения, а именно:

- фамилия, имя, отчество;
- паспортные данные;
- год, месяц/дата и место рождения;
- адрес регистрации и фактического проживания;
- семейное положение, сведения о составе семьи, которые могут понадобиться работодателю для предоставления мне льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством;
- данные документов об образовании, квалификации, профессиональной переподготовке, сведения о повышении квалификации;
- сведения о трудовом и страховом стаже;
- сведения о доходах в Учреждении;
- сведения о воинском учете;
- номера телефонов (домашний, мобильный);
- СНИЛС;
- ИНН;

- информация о приеме, переводе, увольнении и иных событиях, относящихся к моей трудовой деятельности в учреждении.

Настоящее согласие действует со дня его подписки до дня отзыва в письменной форме.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Приложение 2 к Положению о защите  
персональных данных  
работников и лиц из числа детей-  
сирот, и детей, оставшихся без  
попечения родителей в возрасте от 18  
до 23 лет

ГБУ КО «Центр постинтернатного  
сопровождения «Расправь крылья!»  
От «11» 02 2025г.

## ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

о неразглашении персональных данных

Я, Ф.И.О. \_\_\_\_\_

(должность)

понимаю, что на период исполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией мне будет предоставлен доступ к персональным данным лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее Выпускники) и во время исполнения своих обязанностей я осуществляю их обработку (в том числе сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение и т.д.).

Настоящим добровольно принимаю на себя обязательства:

1. Не передавать и не раскрывать третьим лицам персональные данные, которые мне доверены (будут доверены) или станут известными в связи с выполнением должностных обязанностей.
2. В случае попытки третьих лиц получить от меня персональные данные, сообщить непосредственному начальнику, а также лицу, ответственному за организацию защиты информации в учреждении.
3. Не использовать персональные данные с целью получения выгоды.
4. Соблюдать правила пользования документами, порядок их учета и хранения, обеспечивать в процессе работы сохранность информации, содержащейся в них, от посторонних лиц, знакомиться только с теми служебными документами, к которым получаю доступ в силу исполнения своих служебных обязанностей.

Я понимаю, что разглашение такого рода информации может нанести ущерб указанным лицам, как прямой, так и косвенный.

5. Даю обязательство при обработке персональных данных Выпускников строго соблюдать требования действующего законодательства, определяющего порядок обработки персональных данных, а также Положения об обработке, хранении, защите и передаче персональных данных выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обратившихся в ГБУ КО «Центр постинтернатного сопровождения «Расправь крылья!» для получения услуг по социальному (постинтернатному) сопровождению и Положения о порядке формирования, ведения и хранения личных дел выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

б. Я предупрежден(а), что в случае нарушения данного обязательства буду привлечен(а) к дисциплинарной ответственности и/или иной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_  
(дата)