

Обработка персональных данных: что учесть, чтобы избежать ошибок?

Ошибок и проступков в области обработки персональных данных (ПД) со временем не становится меньше. Последняя статистика, опубликованная Роскомнадзором, показывает, что в 2019 году число административных нарушений по [ст. 13.11 КоАП РФ](#) выросло на 42% по сравнению с 2018 годом. Так что учреждениям перед началом сезона деловой активности нелишне проанализировать свою работу с личными данными граждан и при необходимости привести ее в соответствие нормам законодательства.

Как сказано в ежегодном отчете о деятельности Роскомнадзора по защите прав субъектов персональных данных за 2019 год [<1>](#), по результатам плановых проверок было выдано почти 800 предписаний об устранении 2,5 тыс. выявленных нарушений обязательных требований. Среди наиболее часто встречающихся проступков - непринятие оператором мер, необходимых и достаточных для выполнения обязанностей, предусмотренных [Законом N 152-ФЗ <2>](#) и подзаконными актами.

[<1>](#) Отчет размещен на официальном сайте Роскомнадзора rkn.gov.ru в разделе "Персональные данные/Отчеты о деятельности уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных".

[<2>](#) Федеральный [закон](#) от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

Помимо проверок Роскомнадзор проводил и мероприятия систематического наблюдения в Интернете. В частности, анализировались сайты государственных и муниципальных органов, учреждений здравоохранения и образования, многофункциональных центров оказания услуг. Самым распространенным нарушением, обнаруженным в процессе наблюдения, оказалось непринятие оператором мер по опубликованию или обеспечению неограниченного доступа к своей политике в отношении обработки ПД, а также к сведениям о реализуемых требованиях к защите ПД.

Между тем административная ответственность за эти и иные проступки стала жестче: с марта 2021 года штрафы за основные виды нарушений выросли вдвое. А за повторные проступки введены отдельные штрафы, суммы которых для юридических лиц доходят до 500 тыс. руб.

Как не подпасть под эти штрафы и минимизировать риск совершения нарушений при обращении с ПД сотрудников, потребителей услуг и контрагентов? Расскажем о четырех направлениях работы.

Обработка ПД сотрудников

Согласно [ст. 3](#) Закона N 152-ФЗ, [Письму](#) Минкомсвязи РФ от 28.08.2020 N ЛБ-С-074-24059 (далее - Письмо N ЛБ-С-074-24059) к персональным данным относится любая информация о работнике, имеющаяся у работодателя. Это Ф.И.О. и паспортные данные, ИНН, СНИЛС, номер телефона, сведения о семейном, социальном и имущественном положении и др.

Главный вопрос, который возникает при наличии трудовых отношений: получать ли у сотрудников согласие на обработку ПД? В обычных ситуациях, когда объем запрашиваемых сведений не превышает установленные перечни и соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством, согласие работников не требуется. Например, это касается случая обработки ПД на основании [ст. 65](#) ТК РФ: при заключении трудового договора работник должен предъявить паспорт, [трудовую книжку](#) (при наличии), [СНИЛС](#), документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), документ об образовании и (или) квалификации, наличии специальных знаний и др.

То же самое относится и к **уволенным работникам**. Работодатель в течение установленного срока вправе обрабатывать их ПД в рамках бухгалтерского и налогового учета. Согласия здесь получать не надо.

Аналогичное правило действует в отношении **родственников сотрудника**. Если объем собираемых данных не превышает объема сведений, необходимых для заполнения [личной карточки](#) работника (состав семьи - Ф.И.О. ее членов, степень родства, год рождения), согласие родственники не подписывают. На это Роскомнадзор указал в своих [Разъяснениях](#) от 14.12.2012 [<3>](#).

[<3> Разъяснения](#) Роскомнадзора от 14.12.2012 "Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве".

Но в некоторых обстоятельствах оперировать личными данными сотрудников можно только с их согласия. Вот три распространенные

ситуации.

1. Учреждение заключило договор с централизованной бухгалтерией, передав ей функции по оформлению трудовых отношений с работниками, расчету зарплаты, бухучету. Здесь работодатель (учреждение) обязан соблюдать требования [ч. 3 ст. 6](#) Закона N 152-ФЗ, в том числе получить согласие работников на передачу их ПД сторонней организации.

Обратите внимание! В силу [ст. 9](#) Закона N 152-ФЗ содержание согласия должно быть конкретным и информированным, то есть включать информацию, позволяющую сделать однозначный вывод о целях, способах обработки (с указанием действий, совершаемых с ПД) и объеме обрабатываемых данных. Согласие оформляется в виде отдельного документа, либо в трудовой договор вносится пункт соответствующего содержания ([Письмо](#) N ЛБ-С-074-24059).

2. Учреждение получает ПД соискателей. Согласие кандидатов на вакантные должности требуется на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу. Как отмечается в [Разъяснениях](#) от 14.12.2012 и [Письме](#) N ЛБ-С-074-24059, исключением здесь будут случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым тот заключил договор, и когда соискатель самостоятельно опубликовал резюме в Интернете, сделав его доступным неограниченному кругу лиц.

При отказе в приеме на работу сведения, представленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней ([ч. 4 ст. 21](#) Закона N 152-ФЗ).

Впрочем, в ситуации, когда учреждение сотрудничает с сайтами по подбору персонала и поиску работы, однозначный вывод об отсутствии у работодателя (оператора) необходимости получения согласия соискателя сделать сложнее. В судебной практике есть примеры признания вины оператора, сотрудничавшего с таким сайтом и не оформившего с соискателем рассматриваемый документ.

Так, АС МО в [Постановлении](#) от 15.01.2018 N Ф05-18981/2017 по делу N А40-81171/17-149-793 указал, что оператор обязан был взять согласие у каждого соискателя, привлеченного через специализированный сайт. Та форма, которую соискатели заполняют на сайте, не отвечает требованиям [ч. 4 ст. 9](#) Закона N 152-ФЗ: согласие нельзя создать в виде электронного документа и подписать электронной подписью. Кроме того, оператором ПД является именно работодатель, а не сайт-посредник, а значит, вся ответственность на нем.

3. Учреждение ведет в своих помещениях видеонаблюдение, тем

самым контролируя качество выполняемой сотрудниками работы и обеспечивая сохранность имущества. В [Разъяснениях](#) от 02.09.2013 <4> и [Письме](#) N ЛБ-С-074-24059 говорится, что к биометрическим ПД относятся физиологические или биологические характеристики человека, в том числе его изображение (фотография и видеозапись), позволяющие установить личность и используемые оператором для этой цели. То есть при отнесении личных данных к биометрическим надо ориентироваться именно на цель обработки.

<4> [Разъяснения](#) Роскомнадзора от 02.09.2013 "О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки".

Контроль качества работы и фиксация действий сотрудника направлены на установление личности субъекта ПД. Значит, его письменное согласие на обработку ПД здесь необходимо ([ч. 1 ст. 11](#) Закона N 152-ФЗ).

В то же время к "биометрии" не относятся (см. [Письмо](#) N ЛБ-С-074-24059):

- данные, полученные при сканировании паспорта работника без проведения процедур идентификации (установления личности);
- ксерокопия паспорта;
- фотография, содержащаяся в личном деле работника;
- подпись работника, наличие которой в различных договорных отношениях обязательно, и почерк;
- рентгеновские или флюорографические снимки, находящиеся в медицинской карте пациента, поскольку они не используются оператором (медицинским учреждением) для установления личности пациента;
- материалы видеосъемки в публичных местах и на охраняемой территории, собираемые не для целей идентификации личности.

За неполучение оператором письменного согласия субъекта ПД или несоответствие содержания согласия установленным требованиям предусмотрено административное наказание. В силу [п. 2 ст. 13.11](#) КоАП РФ совершение подобного проступка грозит штрафом в размере от 20 тыс. до 40 тыс. руб. (налагается на должностных лиц) и от 30 тыс. до 150 тыс. руб. (на юридических лиц). При повторном проступке штрафы увеличатся до 100 тыс.

и 500 тыс. руб. соответственно (п. 2.1 ст. 13.11).

Обработка ПД получателей услуг

Процесс обработки личных данных получателей услуг в целом похож на то, как должен взаимодействовать оператор с субъектами ПД - работниками. Прежде всего надо выяснить, требуется ли согласие получателя услуг на обработку его ПД.

Минкомсвязи в [Письме](#) N ЛБ-С-074-24059 выделило два случая, когда согласие получать не нужно. Эти разъяснения даны в отношении общеобразовательных школ, но аналогичные выводы можно сделать и в отношении других учреждений (операторов).

1. Сотрудники обрабатывают ПД получателей **в целях организации процесса оказания услуги**. Поскольку учреждение оказывает государственную (муниципальную) услугу и ведет деятельность в целях исполнения отраслевого федерального законодательства, это согласуется с нормами [п. 2 ч. 1 ст. 6](#) Закона N 152-ФЗ.

2. **Учреждение заключает договор с получателем услуги** (его законным представителем), где указываются его паспортные данные. К примеру, подписывается договор о предоставлении дополнительных платных услуг. В силу [п. 5 ч. 1 ст. 6](#) Закона N 152-ФЗ получать отдельное согласие на обработку ПД в рамках договорных отношений не требуется.

А вот для оформления **пропуска с фотографией**, которым могут пользоваться потребители услуг, получать их согласие надо. Как и видеозаписи, фото, необходимые для установления личности гражданина, относятся к биометрическим данным. А такие данные нельзя использовать (в том числе на пропусках) без письменного согласия субъекта ПД ([ч. 1 ст. 11](#) Закона N 152-ФЗ).

Аналогичная ситуация возникает при установке учреждением на входе в здание или на свою территорию **системы распознавания лиц**. Но здесь надо проявлять осторожность: в отношении несовершеннолетних субъектов ПД у официальных органов и судов нет единого мнения. Так, Минкомсвязи в [Письме](#) N ЛБ-С-074-24059 указало, что обработка биометрических ПД несовершеннолетних (например, школьников) в силу их недееспособности не допускается. В том числе это касается ситуаций, когда письменное согласие на обработку ПД несовершеннолетнего дал его законный представитель. Исключения из правила перечислены в [ч. 2 ст. 11](#) Закона N 152-ФЗ, но они не имеют отношения к обычной деятельности учреждения.

Суды тоже не единодушны. Пример - спор с участием автономного учреждения (общеобразовательной школы). Оно поставило при входе турникеты, каждый из которых оснащался камерами, распознающими лица посетителей (в том числе учеников), и пост охраны. Чтобы идентифицировать посетителей, учреждение обрабатывало следующие ПД: Ф.И.О., иные паспортные данные, адрес, фотография человека. То есть система распознавания лиц позволяла установить личность владельца пропуска (в том числе несовершеннолетнего) по фотоизображению.

Две судебные инстанции признали, что АУ незаконно обрабатывает биометрические ПД несовершеннолетних, а вот кассация с ними не согласилась ([Постановление](#) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24.07.2020 N 16-2185/2020). Третья инстанция посчитала существенным для правильного разрешения спора тот факт, что школа получила согласие всех родителей на обработку биометрических ПД их несовершеннолетних детей. Дело направлено на новое рассмотрение.

Работая с получателями услуг, оператору ПД нужно учесть и другой момент: **нельзя запрашивать у потребителей избыточный объем личной информации**. Это нарушает принципы, установленные в [ст. 5](#) Закона N 152-ФЗ: обработка ПД, несовместимая с целями их сбора, не допускается, содержание и объем ПД должны соответствовать заявленным целям обработки. Иными словами, если учреждение при предоставлении медицинских услуг запрашивает у пациента (в договоре об оказании услуг, анкете или ином документе) сведения о его семейном положении, членах семьи и уровне доходов, это будет нарушением.

За такой проступок оператора могут привлечь к ответственности по [п. 1 ст. 13.11](#) КоАП РФ. Обработка ПД, не совместимая с целями их сбора, влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб., на юридических лиц - от 60 тыс. до 100 тыс. руб. Повторное нарушение чревато еще более серьезными штрафами: до 50 тыс. и 300 тыс. руб. соответственно ([п. 1.1 ст. 13.11](#)).

Обработка ПД контрагентов

Вопрос получения согласия на обработку ПД возникает и при взаимодействии с физическими лицами - представителями контрагентов. Самый распространенный случай - информация о субъектах ПД нужна в рамках проведения закупок и исполнения заключенных по их результатам договоров.

Так, заказчик (учреждение) **может требовать от участника закупки**

представления ПД. Это относится к участникам, являющимся не только физическими, но и юридическими лицами (во втором случае запрашиваются сведения о работниках организации - участника закупки).

Как разъяснило Минэкономразвития в [Письме](#) от 02.10.2015 N ОГ-Д28-12951, законодательство не содержит запрета на передачу ПД физических лиц (например, работников), есть только ограничения. Поэтому учреждение, чтобы определить соответствие участников закупки установленным критериям, вправе требовать от них необходимые сведения. Важный нюанс: требования эти должны быть прописаны в положении о закупке и закупочной документации. В частности, помимо личных данных работников организации-участника (Ф.И.О., даты и места рождения, адреса) могут понадобиться сведения об образовании, профессии, занимаемой должности, стаже работы.

Соблюдать ограничения, установленные [ст. 88](#) ТК РФ и [Законом](#) N 152-ФЗ, придется уже участнику. Он получает согласие своих работников на передачу их ПД третьей стороне (заказчику).

В свою очередь, **публиковать информацию в реестре договоров заказчик может без согласия субъекта ПД** (когда исполнитель договора - физическое лицо).

Как следует из норм [п. 11 ч. 1 ст. 6](#) Закона N 152-ФЗ, обработка ПД допускается в случае, когда информация подлежит опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом. Закупочное законодательство как раз и обязывает заказчика представлять в реестр договоров необходимые сведения. В частности, в отношении поставщика (подрядчика, исполнителя) - физического лица учреждение должно указать его Ф.И.О., место жительства и ИНН [<5>](#).

[<5> Подпункт "е" п. 2](#) Правил ведения реестра договоров, заключенных заказчиками по результатам закупки, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.10.2014 N 1132.

Утверждение локальных актов и раскрытие информации

В силу [ч. 1 ст. 18.1](#) Закона N 152-ФЗ оператор должен принимать меры, необходимые и достаточные для выполнения возложенных на него обязанностей. В числе таких мер - издание политики в отношении обработки ПД и локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства РФ, устранение

последствий таких нарушений.

Минкомсвязи в [Письме](#) N ЛБ-С-074-24059 привело **примерный перечень локальных актов**, которые нужно издать оператору. Вот он:

- политика в отношении обработки персональных данных;
- положение об обработке и защите ПД;
- обязательство о соблюдении режима конфиденциальности ПД;
- перечень должностей сотрудников, имеющих доступ к персональным данным;
- приказ о назначении лица, ответственного за организацию обработки ПД;
- приказ об утверждении мест хранения материальных носителей ПД.

Главный документ - **политика в области обработки ПД**. Оператор должен либо разместить данный документ на своем сайте, либо иным образом обеспечить неограниченный доступ к нему ([ч. 2 ст. 18.1](#) Закона N 152-ФЗ). Невыполнение этого требования грозит должностным лицам штрафом в размере от 6 тыс. до 12 тыс. руб., юридическим лицам - в размере от 30 тыс. до 60 тыс. руб. ([п. 3 ст. 13.11](#) КоАП РФ).

Случаи выявления такого проступка и привлечения к административной ответственности по данному основанию - не редкость. Пятый кассационный суд общей юрисдикции рассмотрел такой случай ([Постановление](#) от 18.02.2021 N 16-355/2021). Орган власти (управление труда и соцзащиты городской администрации), являющийся юрлицом, не опубликовал свою политику и не обеспечил неограниченный доступ к ней иным образом. За это оператор ПД был оштрафован на 15 тыс. руб. (на момент совершения нарушения размеры штрафов были меньше, чем сейчас).

Заключение

Учреждениям целесообразно проанализировать сложившуюся у них систему работы с персональными данными граждан (работников, потребителей услуг, контрагентов). В первую очередь здесь надо ориентироваться на составы правонарушений, прописанные в [ст. 13.11](#) КоАП РФ, отчеты и разъяснения Роскомнадзора и иных официальных органов. Также нелишне оценить перечень утвержденных у оператора локальных актов, регулирующих вопросы обработки и защиты ПД, и проверить работу своих сотрудников, ответственных за организацию обработки ПД и имеющих

к ним доступ.

М.Е. Смолева
Эксперт журнала
"Руководитель автономного учреждения"

Подписано в печать

27.07.2021
