

13.03.2023

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Изменения в работе с персональными данными с 1 марта 2023 года

С 1 марта 2023 года вступил в силу ряд нормативных правовых актов, которые необходимо учитывать работодателю при работе с персональными данными работников.

Рассмотрим изменения подробнее.

1. Оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных

Работодателю необходимо проводить оценку вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных (работникам) в случае нарушения Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ) (п. 5 ч.1 ст. 18.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Оценивать вероятный вред нужно при обработке персональной информации в информационных системах (п. 7 Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 01.11.2012 № 1119).

Оценка вреда осуществляется ответственным за организацию обработки персональных данных либо комиссией, образуемой работодателем (п. 1 Требований к оценке вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения Федерального закона «О персональных данных», утвержденных Приказом Роскомнадзора от 27.10.2022 № 178 (далее — Требования)).

Работодатель для целей оценки вреда определяет одну из степеней вреда, который может быть причинен работнику: высокая, средняя или низкая (п. 2 Требований).

Результаты оценки оформляются актом оценки вреда (п. 3 Требований).

- Подробнее об оценке вреда читайте в справке «Персональные данные работников».

2. Подтверждение уничтожения персональных данных

В случаях, установленных законодательством, работодатель обязан уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (ч. 3 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Приказом Роскомнадзора от 28.10.2022 № 179 утверждены Требования к подтверждению уничтожения персональных данных.

Подтвердить факт уничтожения персональных данных можно актом об уничтожении персональных данных либо выгрузкой из журнала регистрации событий в информационной системе персональных данных.

Обратите внимание, что способ подтверждения зависит от того, как осуществляется обработка персональных данных: с использованием средств автоматизации или без использования средств автоматизации.

- Еще больше информации об уничтожении персональных данных — в справке «Обработка персональных данных работника».

3. Взаимодействие с госорганами по вопросам защиты персональных данных

Работодатель обязан обеспечивать взаимодействие с государственной системой обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы РФ (ГосСОПКА), включая информирование ФСБ России о компьютерных инцидентах, повлекших неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) персональных данных (ч. 12 ст. 19 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Порядок взаимодействия операторов с государственной системой обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы РФ, включая информирование ФСБ России о компьютерных инцидентах, повлекших неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) персональных данных, утвержден Приказом ФСБ России от 13.02.2023 № 77.

В случае установления факта неправомерной или случайной передачи персональных данных, повлекшей нарушение прав субъектов персональных данных, работодатель обязан с момента выявления такого инцидента уведомить Роскомнадзор (ч. 3.1 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

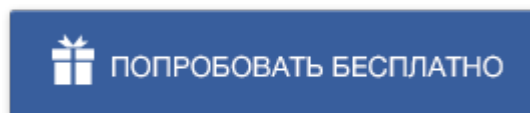
Порядок и условия взаимодействия Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций с операторами в рамках ведения реестра учета инцидентов в области персональных данных в соответствии утвержден Приказом Роскомнадзора от 14.11.2022 № 187.

- В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Защита персональных данных работника».



The screenshot shows the web interface of the 'Помощник кадровика: Эксперт' system. On the left, a sidebar menu is visible with the 'Справочник кадровика' section expanded to show 'Персональные данные работников'. The main content area displays the title 'Персональные данные работников' and a list of topics: 'понятие персональных данных', 'уведомление Роскомнадзора об обработке персональных данных', 'документы, которые требуется оформить работодателю для работы с персональными данными', 'лицо, ответственное за обработку и защиту персональных данных в организации', 'учет и хранение персональных данных', 'персональные данные, разрешенные субъектом для распространения', and 'оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных NEW!'. Below this, there are 'Обратите внимание!' sections with links to specific orders from the Roskomnadzor and a Federal Security Service (FSB) order regarding data processing and security measures.

У вас еще не установлена система «Помощник кадровика: Эксперт»?



А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам всегда важно быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в феврале — марте, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят указы Президента РФ, постановления

Правительства, федеральные законы, новые профстандарты, а также разъясняющие письма госорганов.



[Список новых документов](#)

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Госорган дает разъяснение

Роструд о сроках предоставления работнику отпуска в связи с регистрацией брака

Роструд в [Письме от 13.01.2023 № ПГ/32716-6-1](#) рассмотрел вопрос о сроках предоставления работнику отпуска в связи с регистрацией брака.

Ситуация сложилась следующая. Работница подала заявление на предоставление неоплачиваемого отпуска в связи с регистрацией брака более чем через месяц после вступления в брак. По месту работы ей было отказано в предоставлении отпуска по причине разницы во времени между датой заключения брака и датой начала отпуска.

Допускается ли нормами трудового законодательства предоставление работнице отпуска в связи со вступлением в брак не сразу после этого события, а спустя некоторое время (месяц-полтора)?

Напомним, что [ст. 128 Трудового кодекса РФ](#) установлено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. Продолжительность такого отпуска не может превышать 5 календарных дней.

Роструд отметил, что действующее законодательство не содержит ограничения срока, в течение которого работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака.

Следовательно, работник вправе попросить предоставить ему отпуск через какое-то время после вступления в брак (например, как в описываемой ситуации, более чем через месяц).

По мнению Роструда, срок, в течение которого работник вправе воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака, работодатель вправе закрепить в коллективном договоре или локальном нормативном акте ([ст. 8 Трудового кодекса РФ](#)).

С одной стороны, работодатель действительно может решить вопрос о сроках предоставления неоплачиваемого отпуска в рамках локальных нормативных актов, в том числе ограничить разницу во времени между датой заключения брака и датой начала отпуска (например, максимум две недели).

Но с другой стороны, нормы локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством ([ст. 8 Трудового кодекса РФ](#)).

С этой точки зрения установление временных ограничений в части предоставления отпусков без сохранения зарплаты по случаю вступления в брак может противоречить законодательству. В свою очередь, работник сможет оспорить положение такого локального акта в трудовой инспекции или в суде.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- [«Отпуск без сохранения заработной платы»](#).
- [«Локальные акты организации»](#).
- [«Защита трудовых прав»](#).

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) в социальной сети «ВКонтакте»**

