

Особенности защиты  
персональных данных  
в кадровом  
делопроизводстве





Отдел кадров или HR-служба является неременным атрибутом средних и крупных предприятий и организаций. В подавляющем большинстве случаев кадровое делопроизводство автоматизировано с помощью различных информационных систем. Таким образом, в соответствии с действующим законодательством возникает очевидная необходимость защиты персональных данных, обрабатываемых в указанных системах.

Организация защиты персональных данных в кадровом делопроизводстве имеет ряд особенностей, учет которых обеспечит не только выполнение требований ФЗ-152 «О персональных данных», но и поможет наиболее рационально использовать имеющиеся ресурсы для создания системы защиты персональных данных.

Правовым основанием обработки персональных данных кадровыми органами является трудовое законодательство Российской Федерации, в т. ч. — Трудовой кодекс и Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Постановление Госкомстата РФ № 1 открывает самые широкие возможности перед работодателем по сбору информации о работниках. Разнообразие данных, учитываемых в таких документах, как форма № Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу», № Т-2 «Личная карточка работника», № Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» и др., позволяет всесторонне оценивать работника и его трудовую деятельность. Вместе с тем следует отметить, что указанные формы не оговаривают сбор персональных данных специальной категории — касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья<sup>1</sup>, интимной жизни. Это обстоятельство позволяет избегать классификации кадровых информационных систем персо-

нальных данных по высшему и наиболее сложному с точки зрения обеспечения безопасности классу.

Вопрос об условиях прекращения обработки персональных данных в кадровом делопроизводстве решается в соответствии с Перечнем типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (утв. Федеральной архивной службой РФ 6.10.2000 г.). Так, статья 339 указанного перечня устанавливает срок хранения личных карточек работников в течение 75 лет.



Техническая составляющая системы защиты персональных данных в кадровом делопроизводстве создается в соответствии с требованиями руководящих и методических документов государственных регуляторов. Следует отметить, что в большинстве случаев состав угроз информационной безопасности и взгляды руководства организации требуют создания более широкого поля сервисов безопасности, нежели это предусмотрено руководящими и методическими документами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти. В таких случаях осуществляется разработка системы защиты персональных данных в составе более масштабной комплексной системы обеспечения информационной безопасности, реализующей дополнительные требования по обеспечению защиты информации, в т. ч. за рамками информационных систем кадрового делопроизводства. Объединение в одном проекте системы защиты персональных данных и комплексной системы обеспечения информационной безопасности позволяет более рационально осуществлять инвестиции в защиту информации.

---

<sup>1</sup>Учитываемая в ряде случаев группа инвалидности не является информацией о конкретном заболевании; согласно п. 7 постановления Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» это характеристика степени ограничения жизнедеятельности, т. е. не является данными о состоянии здоровья. Аналогичный вывод справедлив и в отношении степени ограничения способности к трудовой деятельности (III, II или I степень ограничения), которая может быть установлена при МСЭ.



107023,  
Россия, Москва  
ул. Семеновская Б., 45  
Тел.: +7 (495) 730-74-88  
Факс: +7 (495) 580-51-15  
[info@inforion.ru](mailto:info@inforion.ru)  
[www.inforion.ru](http://www.inforion.ru)