

ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВКА

ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ STAFFCOR ENTERPRISE (ДАЛЕЕ-ПО) С ЦЕЛЬЮ КОНТРОЛЯ ЗА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОМ И СОТРУДНИКАМИ

(НОСИТ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР)

Все отношения внутри любой организации вытекают из взаимодействия Работодателя и Работника, использования ими информации и документов.

В статьях 21, 22 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) указаны основные права и обязанности работника и работодателя.

Так Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя- то есть выполнять свои трудовые функции в определенное время.

Работодатель право требовать от Работника выполнения должностных обязанностей, в том числе осуществлять контроль за ним (ст. 56 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить Работнику рабочее место, оснащенное рабочим компьютером, доступом в интернет, телефонией и т.д., которые Работник использует для выполнения возложенных на него трудовых обязанностей и не имеет право использовать для решения своих личных задач.

Использование Работником компьютера (иного оборудования Работодателя) для целей, не связанных с рабочим процессом (в том числе в личных целях), является недобросовестным исполнением Работника его трудовой функции.

Поэтому законодательством предоставлено Работодателю право устанавливать специальное программное обеспечение (далее -ПО) на рабочие компьютеры, которое позволяет Работодателю контролировать выполнение Работником трудовых обязанностей и соблюдение им режима рабочего времени.

Требование о соблюдении режима рабочего времени, обязательно не только для тех Работников, которые работают непосредственно в офисе, но так же распространяются и на Работников, которые переведены на удаленный режим работы (дистанционные Работники).

Работодатель в локально-нормативных актах организации должен установить запрет на использование рабочего компьютера, интернет-трафика, телефонии в личных целях. Выполнение этого условия позволяет защитить конфиденциальную информацию организации Работодателя от разглашения и обеспечить режим коммерческой тайны.

Работодатель с целью контроля за рабочим процессом также может устанавливать системы фото и видеосъемки в офисе при соблюдении нескольких условий: фото-видео съёмка осуществляется в целях соблюдения

законов, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы, обеспечения сохранности имущества.

Установка фото-видео съёмки должно быть закреплено в локально-нормативном акте организации- например, в правилах внутреннего трудового распорядка.

Согласно статье 21 ТК РФ Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

Поэтому Работник должен быть ознакомлен со всеми локально нормативными актами организации, которые непосредственно связаны с его работой.

Таким образом, программное обеспечение Staffcop Enterprise или иное программное обеспечение, в том числе видеорекамеры законно могут быть установлены на компьютеры Работников при включении соответствующего условия в локально-нормативные акты организации.

Мы рекомендуем:

- ✓ **Включить следующие формулировки в правила внутреннего трудового распорядка организации:**

«Работники должны бережно и экономно использовать материальные ресурсы организации:

не допускается использовать помещения и имущество, оргтехнику, программное обеспечение (далее – ПО), интернет, почту, телефонию и прочие ресурсы в других целях, в том числе для получения личных выгод, прибыли в интересах своего бизнеса.

инфраструктура корпоративной телефонии — собственность организации, которая предназначена для выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Организация вправе записывать и контролировать разговоры по служебному телефону и хранить такие записи.

организация ограничивает доступ к интернету и предоставляет объем интернет-трафика для выполнения трудовых обязанностей. При этом организация вправе контролировать объем и содержание полученной работниками информации, с целью контроля за надлежащим выполнением ими трудовых обязанностей.

организация ограничивает доступ к определенным интернет-ресурсам в случаях, установленных законодательством РФ, или при угрозе безопасности и (или) репутации организации.

Работник обязан не допускать копирования, распространения, удаления базы данных клиентов, файлов и программ с рабочего компьютера; удаление и (или) изменения служебной (коммерческой) информации на рабочем компьютере; смены паролей доступа к базам данных, файлам, программам и компьютерам организации, а также иных действий, повлекших уничтожение, порчу имущества организации, незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну организации.

Работник обязан соблюдать конфиденциальность полученной при исполнении трудовых обязанностей информации, связанной с деятельностью организации, а также сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставших известными в связи с исполнением работником своих трудовых обязанностей»

Установка видеокамер, специального ПО на личные компьютеры Работников, выполняющих работу дистанционно, производится только с согласия такого Работника.

✓ **Рекомендуемые формулировки для включения в форму трудового договора с дистанционным Работником:**

«Организация предоставляет по акту приема–передачи оборудования и технических средств дистанционному работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты и иные средства для выполнения трудовых обязанностей.

Дистанционный работник вправе использовать для работы собственное или арендованное оборудование, лицензированные программы для ЭВМ и технические средства с согласия или ведома организации».

Необходимо заметить, что использование программного обеспечения Staffcop Enterprise не противоречит Федеральному закону «О персональных данных» № 152-ФЗ.

Обработка персональных данных физического лица допускается в случаях, установленных Законом и если такая обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных (пп.1 п.1 ст. 6 152-ФЗ), а значит обработка персональных данных Работника с помощью программного обеспечения Работодателя возможна с момента подписания Работника согласия на обработку персональных данных при трудоустройстве.

Подводя итоги, советуем до начала использования ПО Staffcop Enterprise в своей деятельности:

1. Подписать согласие на обработку персональных данных со всеми Работниками.
2. Включить вышеуказанные рекомендуемые формулировки в Правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Ознакомить с изменениями, внесенными в Правила внутреннего трудового распорядка или самими Правилами внутреннего трудового распорядка в новой редакции всех Работников организации под подпись.
4. В трудовой договор с дистанционными Работниками включить пункты, содержащие условия использования Работником собственного оборудования, с последующей компенсацией Работнику в денежной форме.
5. Получить согласие от дистанционного Работника на установку дополнительного ПО Работодателя на личное оборудование дистанционного Работника или включить соответствующий пункт в Правила внутреннего трудового распорядка.