

Актуально на 24 апр 2023

Как организовать видеонаблюдение

Иван Шкловец, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

Работодатель вправе установить видеонаблюдение для контроля за безопасностью сотрудников, трудовой деятельностью и сохранностью имущества. Безопаснее это сделать с согласия работников, но формально оно не обязательно. Предварительно необходимо издать положение о видеонаблюдении и ознакомить с ним сотрудников.

Право на съемку

Чтобы организовать видеонаблюдение, выполните пять шагов.

Шаг 1. Издайте приказ и разработайте положение о видеонаблюдении

Для организации видеонаблюдения издайте приказ и разработайте положение. В приказе укажите цель и порядок введения видеосъемки, где ее устанавливать, кто отвечает за установку, а также другие организационные моменты.



[Приказ о введении видеонаблюдения](#)



[Положение о видеонаблюдении за производством работ](#)

Шаг 2. Выберите место для установки видеокамер

Видеосъемка на рабочем месте допускается исключительно в рабочих целях. Поэтому устанавливайте видеокамеры в помещениях, которые предназначены для работы, и смежных с ними помещениях или общественных местах, например в коридорах, фойе, лифтах. Контроль в этих помещениях обоснован заботой о безопасности сотрудников и лиц, которые посещают компанию, обеспечением сохранности имущества ([ст. 209 ТК](#)).

Не размещайте видеокамеры в комнатах отдыха, раздевалках, примерочных и т. п. Такое видеонаблюдение нарушает право на неприкосновенность личной жизни ([ст. 3 Конституции](#)).

Шаг 3. Уведомите сотрудников и по возможности получите их согласие

Работодатель обязан ознакомить сотрудников с документами о введении видеонаблюдения на его территории. Работодатель не обязан получать согласие работников на установку видеонаблюдения. Роскомнадзор рекомендует получить такое согласие, хотя есть судебные решения, которые указывают, что работодатель не нарушает права сотрудников видеосъемкой на рабочем месте. Подробнее об этом читайте ниже в рекомендации.

Шаг 4. Проверьте иные кадровые документы, которые могут затронуть организацию видеонаблюдения

Можно внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, положение об обработке персональных данных и иные локальные акты. Какая структура у правил внутреннего трудового распорядка и какие разделы в него включить [читайте в рекомендации](#).

Шаг 5. Разместите информационные таблички в местах наблюдения

Чтобы видеонаблюдение являлось открытым, установите в местах наблюдения информационные надписи о том, что ведется видеонаблюдение. Таблички расположите на комфортной для прочтения высоте, например на уровне глаз. Текст может быть таким: «Внимание! Ведется видеонаблюдение» ([абз. 3 ст. 12 Закона от 11.03.1992 № 2487-1](#)).

ВНИМАНИЕ!



**ВЕДЕТСЯ
ВИДЕО
НАБЛЮДЕНИЕ**

ТАБ
«ВНИ
ВЕ/
ВИДЕОНА



Вести скрытую видеосъемку можно только на основании судебного решения и в оперативно-разыскных целях ([ч. 2 ст. 8 Закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ](#)). Кроме того, информацию с камер нельзя передавать третьим лицам. Ее нужно хранить на защищенном сервере, чтобы исключить доступ посторонних ([ст. 19 Закона № 152-ФЗ](#)).

Внимание

Предупредите сотрудников, о том что ведется видеонаблюдение

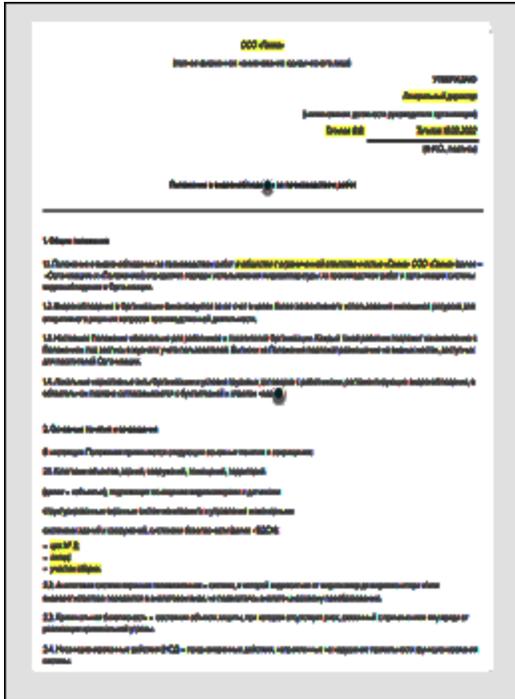
Ведение скрытого, без согласия сотрудников, видеонаблюдения может повлечь для работодателя административную и уголовную ответственность ([п. 2 ст. 13.11 КоАП](#), [ст. 138.1 УК](#)).

Положение

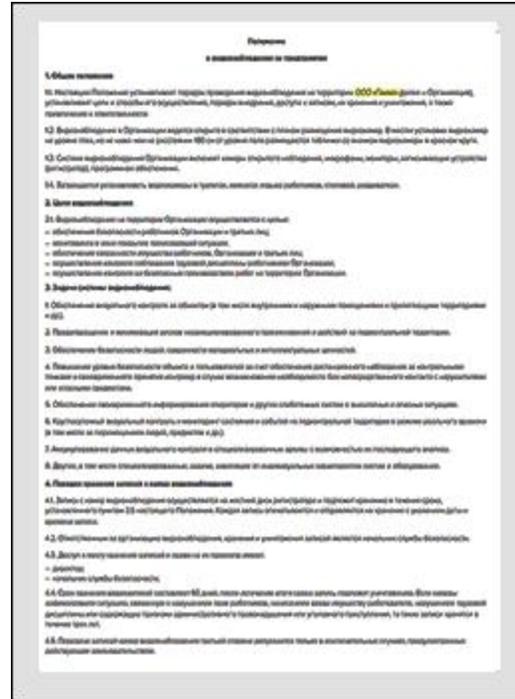
Разработайте положение о видеонаблюдении либо предусмотрите возможность видеонаблюдения в ином локальном нормативном акте. Например, в Правилах внутреннего трудового распорядка. Ознакомьте сотрудников под подпись ([абз. 9 ч. 2 ст. 22 ТК](#)). Скачайте документы ниже.

В положении укажите:

- цель установки видеонаблюдения – повышение работоспособности, исключение конфликтных ситуаций, контроль за сохранностью имущества и т. д.;
- места установки камер;
- порядок получения, обработки, передачи и хранения видеозаписей;
- лиц, ответственных за съемку, исправность оборудования и имеющих доступ к системе видеонаблюдения;
- способ информирования о видеонаблюдении: таблички, объявления и т. д.



[Положение о видеонаблюдении за производством работ](#)



[Положение о видеонаблюдении на предприятии](#)

Ситуация

Обязательно ли должно быть положение о видеонаблюдении на предприятии

Нет, не обязательно.

Если планируете организовать видеонаблюдение на предприятии, разработайте положение или укажите это в другом локальном нормативном акте. Например, в Правилах внутреннего трудового распорядка. Письменно ознакомьте сотрудников с правилами видеонаблюдения ([абз. 9 ч. 2 ст. 22 ТК](#)) и получите согласие работников на установку видеонаблюдения. Формально оно не обязательно, однако Роскомнадзор рекомендует получить такое согласие, хотя есть судебные решения, которые указывают на, что работодатель не нарушает права сотрудников видеосъемкой на рабочем месте (определения [Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020](#), [Московского городского суда от 26.04.2019 № 4г-4823/2019](#)).

Уведомление и согласие

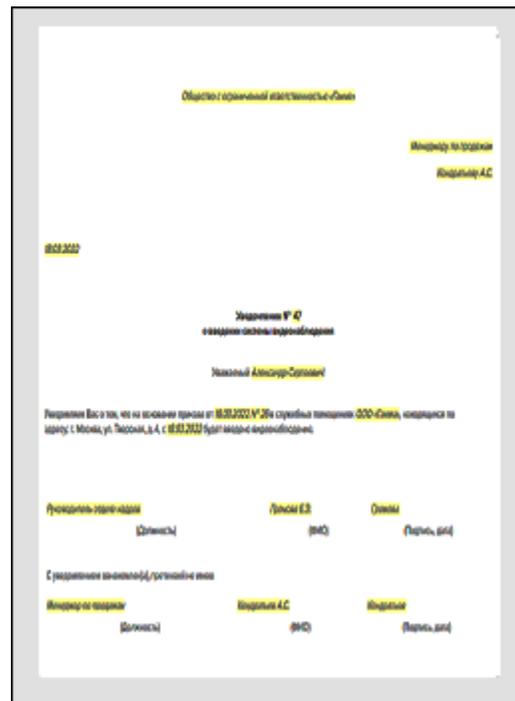
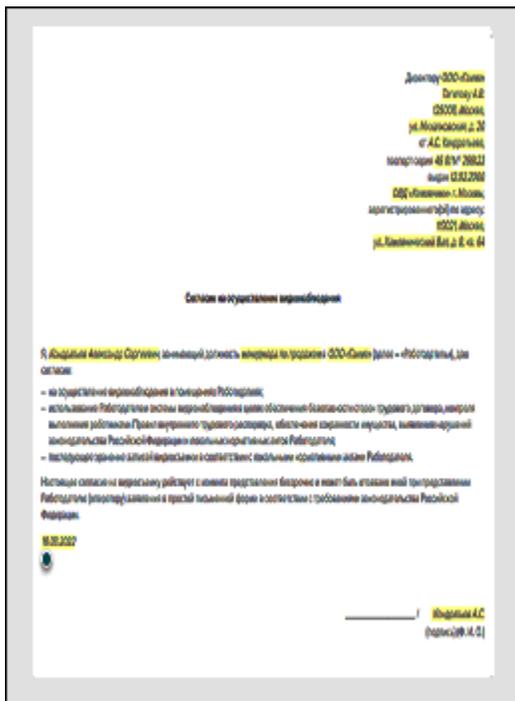
При введении системы видеонаблюдения необходимо письменно ознакомить сотрудников с правилами видеонаблюдения. Сделать это сразу после издания приказа и других

документов, например, положения о видеонаблюдении. Также запросите письменное согласие, если на видеосъемке можно определить биометрические персональные данные, а работодатель впоследствии планирует осуществлять обработку таких данных ([п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК](#)). Под такими данными понимают сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность. Например, дактилоскопические данные, радужная оболочка глаз, рост, вес, лицо и др. ([ч. 1 ст. 11 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#)).

Как правило, видеокамеры, на которых сложно определить человека по биометрическим данным, устанавливаются на парковке и в иных аналогичных местах – для них получать согласие не нужно. На рабочих же местах обычно устанавливают камеры, по которым можно разглядеть лицо человека.

Установить видеонаблюдение без согласия гражданина можно в некоторых случаях ([ч. 1 ст. 152.2 ГК](#)). Например, в государственных или общественных интересах, в общедоступных местах и на публичных мероприятиях. Другой пример – для позирования перед камерой на коммерческой основе. Исключения составляют случаи, когда такое изображение является основным объектом использования.

Также согласие не требуют в случаях, предусмотренных [частью 2](#) статьи 11 Закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ. Например, законодательством об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму.



[Согласие сотрудника на видеосъемку на работе](#)

[Уведомление сотрудника о введении видеонаблюдения](#)

Ситуация

Что делать, если сотрудник не дал согласия на видеонаблюдение и последующую обработку персональных данных в офисе

Есть два варианта, как поступить в таком случае.

Вариант 1. На камере виден лишь силуэт или одежда человека, но определить черты лица невозможно.

Получать согласие не требуется, так как обработки биометрических персональных данных не происходит. Достаточно разместить информационные таблички о ведении видеонаблюдения.

Вариант 2. На видеозаписи можно определить лицо сотрудника или его иные биометрические данные.

Как правило, ведение видеосъемки не относят к обязательным условиям трудового договора. Поэтому если сотрудник не согласен с введением видеонаблюдения, то формально работодатель может вести видеонаблюдение без письменного согласия.

Есть риск, что сотрудник обратится в суд в связи с нарушением порядка обработки персональных данных. Однако суды часто встают на сторону работодателя. Они исходят из того, что уведомление сотрудника за два месяца до введения видеонаблюдения – это лишь рекомендация ([ст. 74 ТК](#)). Такой обязанности у работодателя нет (определение [Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020](#), [Московского городского суда от 26.04.2019 № 4Г-4823/2019](#)).

По мнению суда, наличие или отсутствие видеонаблюдения на рабочих местах не относится к существенным условиям трудового договора. Введение видеонаблюдения никак не изменяет трудовую функцию сотрудника и не сказывается на его рабочем процессе ([ст. 57 ТК](#)). Достаточно внести изменения в Правила трудового распорядка или в иной локальный акт, который регулирует обустройство офисных помещений, и ознакомить с ним сотрудников. А также установить информационные таблички. В этом случае видеонаблюдение будет открытым.

Ситуация

Надо ли уведомлять и получать письменное согласие о введении видеонаблюдения по периметру здания, на парковке

Не надо.

Если используете видеосъемку, которая не позволяет идентифицировать личность, достаточно оповестить работников и гостей офиса, что компания ведет видеонаблюдение на своей территории. Это можно сделать соответствующими текстовыми или графическими предупреждениями, например, информационными табличками о ведении видеонаблюдения ([абз. 3 ст. 12 Закона от 11.03.1992 № 2487-1](#)).

Такую видеосъемку ведут по камерам с низким качеством видеозаписи, например, на парковках. На таких камерах практически неразличимы черты лица человека, и, соответственно, невозможно категорически утверждать, что на них изображен тот или иной человек. В этом случае обработки биометрических персональных данных не происходит.

Ситуация

Можно ли в рабочих кабинетах установить системы видеонаблюдения

Да, можно, но по общему правилу с согласия сотрудников.

Видеонаблюдение в кабинетах – один из случаев обработки персональных данных сотрудников. В связи с чем требуется согласие сотрудников на такую обработку ([ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#)). Исключение могут составлять ситуации, когда наличие видеоконтроля предусмотрено, например, законом или связано с непосредственным выполнением трудовой функции сотрудников. Подробнее о случаях, когда согласие сотрудников на обработку персональных данных не требуется, см. в перечне исключений.

После получения согласия сотрудников и установления систем видеонаблюдения работодатель обязан обеспечить защиту полученной с помощью видеокамер информации и не допускать ее несанкционированного разглашения ([ст. 19 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#)).

Если видеонаблюдение вводят после заключения трудового договора, Роскомнадзор рекомендует уведомлять сотрудников об этом за два месяца и оформить дополнительные соглашения к трудовому договору в порядке изменений организационного или технологического характера ([ст. 74 ТК](#)).



При этом суды при рассмотрении споров о введении видеонаблюдения занимают противоположную позицию, что предупреждать сотрудников о введении видеонаблюдения за два месяца не требуется. См., например, [определение Красноярского краевого суда от 15.10.2013 № 33-8403/2013](#). Так, по мнению суда, наличие или отсутствие видеонаблюдения на рабочих местах не относится к существенным условиям трудового договора и введение видеонаблюдения никак не влияет и не изменяет трудовую функцию сотрудника и не сказывается на его рабочем процессе ([ст. 57 ТК](#)). Достаточно внести изменения в Правила трудового распорядка или в иной локальный акт, который регулирует обустройство офисных помещений, и ознакомить с ним сотрудников.

Таким образом, чтобы избежать споров с проверяющими и судебных разбирательств, придерживайтесь более безопасной первой позиции. То есть предупреждайте сотрудников за два месяца до введения системы видеонаблюдения.

Внимание

Предупредите сотрудников, о том что ведется видеонаблюдение.

Ведение скрытого, без согласия сотрудников, видеонаблюдения может повлечь для работодателя административную и уголовную ответственность ([п. 2 ст. 13.11 КоАП](#), [ст. 138.1 УК](#)).

Что грозит за видеосъемку без согласия работников

За ведение скрытого видеонаблюдения без согласия сотрудников работодателя могут привлечь к административной и уголовной ответственности ([п. 2 ст. 13.11 КоАП](#), [ст. 138.1 УК](#)). За это наложат штраф:

- на граждан – от 6000 до 10 000 руб.;
- должностных лиц – от 20 000 до 40 000 руб.;
- организацию – от 30 000 до 150 000 руб.