УТВЕРЖДЕНО
приказом _____ _____
от _____ № _____
_____

РЕГЛАМЕНТ
использования работниками ресурсов сети Интернет и информационных систем
_____

1. Общие положения

1.1. Регламент определяет правила использования работниками служебных компьютеров, мобильных устройств, корпоративной почты, мессенджеров и доступа в интернет, предоставленных работодателем (далее — ресурсы).

1.2. Ресурсы предоставляются для выполнения трудовых обязанностей. Использование их в личных целях допускается _____.

2. Запрещается

2.1. Посещать ресурсы, распространение информации с которых запрещено, загружать и распространять вредоносные программы, нелицензионное программное обеспечение и материалы, нарушающие исключительные права.

2.2. Передавать третьим лицам свои учётные данные, отключать средства защиты информации, подключать к рабочим компьютерам не согласованные устройства.

2.3. Пересылать на личную почту, в личные мессенджеры и облачные хранилища документы, содержащие коммерческую тайну и персональные данные, без разрешения руководителя.

2.4. Использовать сервисы, не утверждённые организацией, для обработки служебной информации, в том числе общедоступные сервисы искусственного интеллекта для загрузки документов с конфиденциальной информацией.

3. Контроль

3.1. Работодатель вправе в целях информационной безопасности контролировать использование ресурсов: вести журналы посещения сайтов, проверять трафик, применять системы предотвращения утечек информации. Работники уведомлены, что корпоративная почта и ресурсы предназначены для служебного использования и могут контролироваться.

3.2. Контроль не распространяется на содержание личной переписки работника: ознакомление с ней возможно только с согласия работника или на основании судебного решения (ст. 23 Конституции РФ). Персональные данные, полученные при контроле, обрабатываются по закону № 152-ФЗ.

4. Ответственность

4.1. Нарушение регламента может повлечь дисциплинарную ответственность (ст. 192 ТК РФ), а разглашение охраняемой законом тайны — увольнение по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Заключительные положения

Положение вступает в силу с даты утверждения. Работники знакомятся с ним под подпись при приёме на работу до подписания трудового договора, а работающие — до вступления в силу (ст. 22, 68 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и коллективным договором, не применяются (ст. 8 ТК РФ).

Образец с сайта online-document.ru, редакция 03.11.2026. Перед подписанием сверьте условия со своей ситуацией.