

KLAUZULA INFORMACYJNA

dla pracowników Urzędu Miasta Radzyń Podlaski i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych

(obowiązek informacyjny realizowany w związku z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679)

Administratorem danych osobowych jest Burmistrz Miasta Radzyń Podlaski z siedzibą w Radzynie Podlaskim przy ul. Warszawskiej 32.

Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym można się skontaktować poprzez adres poczty elektronicznej: targonskir@radzyn-podl.pl lub przekazując korespondencję na ww. adres.

Cel przetwarzania danych osobowych:

Dane osobowe pracowników będą przetwarzane:

1. W celu zawarcia i realizacji stosunku pracy oraz wykonywania przez Administratora praw i obowiązków pracodawcy i pracownika wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy, w tym:

a) prowadzenia akt pracowniczych,

b) naliczenia i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikowi oraz realizacji zajęć wynagrodzenia,

c) realizacji obowiązków ubezpieczeniowych, podatkowych oraz księgowo – rachunkowych,

d) realizacji obowiązków BHP (szkolenia BHP, przygotowanie dokumentacji wypadków),

e) realizacji praw pracownika związanych z jego członkostwem w organizacji związkowej,

f) wykonywania czynności związanych z ewentualną odpowiedzialnością porządkową pracowników, odpowiedzialnością pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy, odpowiedzialnością pracowników za mienie powierzone pracownikowi, w tym ustalanie i dochodzenie ewentualnych roszczeń,

g) organizowanie oraz współfinansowanie dodatkowych świadczeń dla pracowników oraz dla członków rodziny i osób bliskich, przewidzianych przepisami o ZFŚS oraz związanych z uczestnictwem w grupowym ubezpieczeniu oraz dodatkowych usługach stanowiących świadczenia pozapłatowe dla pracownika,

h) realizacji obowiązków w zakresie medycyny pracy, profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,

i) oceny zdolności pracownika do pracy,

j) archiwizacji dokumentów pracowniczych, w tym akt osobowych pracownika,

k) udostępniania danych podmiotom upoważnionym do tego na podstawie przepisów prawa oraz podmiotom, które na mocy przepisów prawa mają prawo żądać oraz otrzymywać informacje o pracowniku, w tym w szczególności celem skorzystania przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

2. W celu realizacji przez Administratora uzasadnionych interesów w postaci:

a) zapewnienia bezpieczeństwa nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring),

b) prowadzenia statutowej działalności, w tym nawiązywanie oraz utrzymywanie kontaktu z innymi podmiotami w tym patentami, w tym w celu zapewnienia współpracy i komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,

c) zarządzania personelem, planowania i analizy zatrudnienia, zarządzania mieniem powierzonym pracownikowi, oceny pracownika, założenia i utrzymywania kont w systemach informatycznych, organizacji szkoleń (także przez podmioty zewnętrzne), organizacji delegacji,

d) organizowania i współfinansowania dodatkowych świadczeń dla pracowników oraz dla członków rodziny lub osób bliskich (grupowe ubezpieczenie na życie)

e) dochodzenie i rozpatrywanie ewentualnych roszczeń wynikających z zawartego stosunku pracy.

Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych:

Przetwarzanie danych w celach wskazanych w pkt. 1 odbywa się na podstawie:

a) art. 6 ust. 1 lit. b) RODO - przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed jej zawarciem,

b) art. 6 ust. 1 lit. c) RODO - przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków ciążących na Administratorze jako pracodawcy,

c) art. 9 ust. 2 lit. b) RODO - przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez Administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej,

d) art. 9 ust. 2 lit. h) RODO - przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego,

w związku z obowiązkami wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności z:

- Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych,
- Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
- Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa,
- Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
- Ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych,
- Ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- Ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach,
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
- Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Przetwarzanie danych w celach wskazanych w pkt. 2 odbywa się na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora lub przez stronę trzecią, a które to cele określone zostały w tym punkcie, natomiast w zakresie szerszym niż wynikający z przepisów prawa lub uzasadnionego interesu Pracodawcy, tj. m.in. wykorzystania wizerunku w związku z jego publikacją w narzędziach do komunikacji, dane będą przetwarzane na podstawie art. 6 ust. 1 lit. a) RODO – zgody osoby, której dane dotyczą, wyrażonej w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, którym jest osobiste umieszczenie własnej fotografii.

Obowiązek podania danych

Podanie danych osobowych w celach określonych w pkt. 1 oraz w zakresie wynikającym z przepisów prawa jest obowiązkowe, a odmowa ich podania skutkuje brakiem możliwości nawiązania stosunku pracy lub uniemożliwieniem Administratorowi jako pracodawcy realizacji określonych wymogów prawnych.

Odbiorcy danych osobowych

Dane osobowe pracowników mogą być przekazywane następującym kategoriom odbiorców:

- a) ZUS, NFZ, Krajowa Administracja Skarbowa, PFRON, komornicy sądowi, Państwowa Inspekcja Pracy, organy regulacyjne i nadzorcze - gdy taki obowiązek wynika z przepisów obowiązującego prawa,
- b) podmioty oferujące dodatkowe świadczenia dla pracowników takie jak grupowe ubezpieczenia,
- c) firmy świadczące usługi informatyczne, dostawcy poczty elektronicznej i hostingu, podmioty świadczące usługi doradcze, prawne, audytorskie, firmy świadczące usługi, takie jak: organizacja wydarzeń, szkoleń, konferencji, organizacja podróży służbowych - przy czym takie podmioty przetwarzają dane, jako podwykonawcy, na podstawie umowy z Administratorem i wyłącznie zgodnie z jego poleceniami oraz na warunkach zapewniających bezpieczeństwo przetwarzania danych osobowych,
- d) wykonawcy usług pocztowych i kurierskich,
- e) partnerom, kontrahentom i klientom - wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu, odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika,

Okres przechowywania danych

Dane osobowe pracowników będą przetwarzane przez okres zatrudnienia, a następnie przez okres wskazany przez przepisy prawa pracy i inne przepisy szczególnie m.in.: ustawy o rachunkowości, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych, a także przez okres archiwizacji, który dla poszczególnych dokumentów wynosi:

- a) 50 lat / 10 lat od dnia zakończenia zatrudnienia - akta osobowe pracowników oraz dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, w tym dokumentacja, na podstawie której następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty, jak np.: listy płac, karty wynagrodzeń, ewidencja czasu pracy, dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu. Termin 50 lat dotyczy osób zatrudnionych przez administratora przed dniem 31 grudnia 2018 r., natomiast termin 10 lat stosuje się do osób zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r., chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- b) 10 lat od zakończenia zatrudnienia - dokumentacja powypadkowa i protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy;
- c) 5 lat od końca roku kalendarzowego, w którym upłynął termin płatności podatku – dokumentacja związana z realizacją obowiązków podatkowych;

- d) 5 lat od końca od końca roku rozliczeniowego, w którym nastąpiło zdarzenie – dokumentacja związana z realizacją obowiązków księgowo-rachunkowych;
- e) 3 lata od ostatniego potrącenia – dokumentacja w zakresie obowiązków pracodawcy w związku z egzekucją z wynagrodzenia wynikającą z Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania cywilnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o komornikach sądowych;
- f) maksymalnie przez 3 miesiące - nagrania z monitoringu wizyjnego. W przypadku, w którym nagranie obrazu lub inne informacje pozyskane w wyniku stosowania monitoringu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Administrator powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, dane te będą przetwarzane w celu dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami przez okres 12 miesięcy, a po wszczęciu postępowania – do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania;
- g) dane przetwarzane w celu rozpatrywania i dochodzenia ewentualnych roszczeń – przez okres zatrudnienia i okres, w którym mogą ujawnić się ewentualne roszczenia związane z zatrudnieniem, powiększony o dodatkowe 12 miesięcy, na wypadek roszczeń zgłoszonych w ostatniej chwili i ewentualnych problemów z doręczeniem, a w przypadku toczącego się postępowania sądowego – przez okres trwania postępowania do czasu jego prawomocnego zakończenia;
- h) w zakresie danych gromadzonych w związku z funkcjonowaniem ZFŚS - przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, przez okres dochodzenia praw i roszczeń, po tym czasie dane będą przechowywane do celów archiwizacyjnych przez okres określony przepisami prawa;
- i) dane przetwarzane na podstawie zgody – do czasu wycofania zgody lub ustania przyczyn uzasadniających przetwarzanie danych na podstawie udzielonej zgody.

Mają Państwo poniższe prawa:

- a) prawo dostępu do swoich danych oraz otrzymania ich kopii,
- b) prawo do sprostowania (poprawiania) swoich danych osobowych,
- c) prawo do usunięcia danych osobowych „prawo do bycia zapomnianym”,
- d) prawo do ograniczenia przetwarzania danych osobowych,

Na zasadach i w przypadkach przewidzianych w przepisach RODO.

W przypadku przetwarzania danych osobowych w celu realizacji prawnie uzasadnionych interesów, informujemy o przysługującym prawie do wniesienia sprzeciwu na przetwarzanie z przyczyn związanych ze szczególną sytuacją osoby fizycznej, której dane dotyczą. W zakresie danych przetwarzanych na podstawie udzielonej zgody, przysługuje prawo do jej wycofania w dowolnym momencie bez podania przyczyny, co pozostaje bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania dokonanego przed jej wycofaniem.

W sytuacji uznania, że przetwarzanie danych odbywa się z naruszeniem przepisów, przysługuje Państwu prawo do wniesienia skargi do Prezesa UODO (adres ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa).

Przekazywanie danych osobowych poza Europejski Obszar Gospodarczy (EOG)

Administrator nie będzie przekazywał danych osobowych poza EOG, z wyjątkiem sytuacji koniecznych, wskazanych poniżej:

- w związku z korzystaniem z usługi Google Workspace (dawniej G Suite), z uwagi na przechowywanie danych przez Google w centrach danych zlokalizowanych również poza terytorium EOG1. Przekazywanie danych w tym zakresie odbywać się będzie w oparciu o tzw. standardowe klauzule ochrony danych przyjęte przez Komisję Europejską (art. 45 ust. 1 RODO),

- w sytuacji, gdy będzie to wynikało z obowiązków lub aktywności zawodowej pracownika (np. zagraniczne podróże służbowe). Dane będą przekazywane do Państw, które zostały uznane przez Komisję Europejską za zapewniające na swym terytorium odpowiedni stopień ochrony danych (art. 45 ust. 1 RODO), a w pozostałych przypadkach na podstawie art. 49 ust. 1 lit. b) RODO,

- związku z Pani/Pana aktywnością w portalach społecznościowych (np. Facebook, YouTube i innych), w których Administrator prowadzi profile społecznościowe oraz działania marketingowe (podstawa prawna art. 6 ust. 1 lit. f) RODO).

Dane osobowe pracowników nie będą przedmiotem zautomatyzowanego podejmowania decyzji oraz nie będą poddawane profilowaniu.

/-/ Robert Targoński

Inspektor Ochrony Danych Osobowych