

RODO

w procesie rekrutacji i zatrudnienia pracowników

Ogłoszenie

- ▶ Zawiera informację o obowiązkowym zamieszczeniu w CV zgody na przetwarzanie danych osobowych przez placówkę do celu rekrutacji lub również kolejnych rekrutacji przez najbliższe 12 m-cy.
- ▶ W przeciwnym wypadku nie można rozpatrywać takiego CV.

Ogłoszenie

Zgoda

- ▶ „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w CV przez (nazwa placówki) w celu prowadzenia rekrutacji na aplikowane przeze mnie stanowisko.”
- ▶ „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez (nazwa placówki) również na potrzeby przyszłych rekrutacji przez okres 12 miesięcy.”
- ▶ „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez z siedzibą w dla potrzeb niezbędnych do realizacji obecnego oraz przyszłych procesów rekrutacji”

Ogłoszenie

- ▶ Zawiera pełny lub skrócony obowiązek informacyjny dla kandydata (nazwa administratora, cel przetwarzania oraz odesłanie do pełnej treści klauzuli np. na stronie www) alternatywnie można przesyłać klauzulę inf. do rekrutacji indywidualnie każdemu kandydatowi po otrzymaniu CV.

Ogłoszenie

Klauzula skrócona

- ▶ Administratorem Państwa danych osobowych jest z siedzibą w..... Przetwarzamy dane osobowe w celu realizacji procesu rekrutacji (lub obecnego oraz przyszłych procesów rekrutacji) na stanowisko pracy, na które Pan/i aplikuje. Po zakończeniu procesu rekrutacji (po okresie 12 m-cy) dane kandydatów są trwale usuwane. Kontakt w sprawach ochrony danych osobowych pod adresem iodo@dbfobielany.waw.pl Odbiorcą Państwa danych osobowych może być usługodawca hostingu poczty - m.st. Warszawa. Szczegółowe informacje o ochronie danych osobowych znajdą państwo na stronie [link z adresem strony przedszkola/szkoły/placówki](#), na której znajdują się szersze informacje o przetwarzaniu danych osobowych.

Dane kandydata

- ▶ Od kandydata możemy żądać następujących danych:
 - identyfikacyjne (imię, nazwisko, imiona rodziców data urodzenia)
 - kontaktowe (adres, e-mail, nr telefonu)
 - wykształceniu, umiejętnościach, doświadczeniu zawodowym (art. 22¹ § 1 ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.);
- ▶ Dodatkowo można żądać np. dokumentów wynikających z przepisów szczególnych np. zaświadczenie o niekaralności (art. 10 ust. 8a ustawy – Karta Nauczyciela) dotyczy tylko nauczycieli.

(Dla grupy stanowisk pomocniczych i obsługi pracowników przed zatrudnieniem można żądać jedynie pisemnego oświadczenia o korzystaniu z pełni praw publicznych.)

Wybór kandydata

- ▶ rozmowa: pracodawca może zadawać pytania do informacji zawartych w CV. Muszą one być ściśle związane ze stanowiskiem, na które aplikuje kandydat
- ▶ dane kandydatów, z którymi nie zawrzemy umowy powinny być trwale usunięte lub odesłane natychmiast po zakończeniu procesu rekrutacji (*chyba, że jest zgoda do przyszłych rekrutacji*)
- ▶ możemy pozyskać (nr PESEL, imiona rodziców, nazwisko rodowe) od wstępnie wybranego kandydata w celu weryfikacji w rejestrze sprawców na tle seksualnym przed zatrudnieniem na stanowisko związane są z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub opieką nad nimi. (art. 3 pkt 2 oraz art. 12 pkt 6 ustawy – O przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym)

Dane pracownika

- ▶ PESEL
- ▶ nr konta bankowego
- ▶ inne dane
(imiona i nazwiska, oraz daty urodzenia dzieci jeżeli będzie korzystać ze szczególnych uprawnień, oraz dane obowiązkowe wynikające z odrębnych przepisów)

Badania lekarskie

- ▶ skierowanie na badania lekarskie związane ze stanowiskiem pracy

Uwaga - w skierowaniu kandydata na badania wpisujemy jedynie jego datę urodzenia, a nie nr PESEL jak jest to w przypadku badań okresowych.

**** W przypadku osoby, której nie nadano numeru PESEL – seria, numer i nazwa dokumentu stwierdzającego tożsamość, a w przypadku osoby przyjmowanej do pracy – data urodzenia**

**SKIEROWANIE NA BADANIA LEKARSKIE
(wstępne/okresowe/kontrolne*)**

Działając na podstawie art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.), kieruję na badania lekarskie:

Pana/Panią *
(imię i nazwisko)

nr PESEL **

zamieszkałego/zamieszkałą *
(miejscowość, ulica, nr domu, nr lokalu)

zatrudnionego/zatrudnioną* lub podejmującego/podejmującą* pracę na stanowisku lub stanowiskach pracy

określenie stanowiska/stanowisk* pracy***:

Opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tym stanowisku/tych stanowiskach – należy wpisać nazwę czynnika/czynników i wielkość/wielkości narażenia****:

- I. Czynniki fizyczne:
- II. Pyły:
- III. Czynniki chemiczne:
- IV. Czynniki biologiczne:
- V. Inne czynniki, w tym niebezpieczne:

Łączna liczba czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy wskazanych w skierowaniu:

.....

(podpis pracodawcy)

Dokumenty dla pracownika

- ▶ klauzula informacyjna dla pracownika;
- ▶ w aktach pracownika oświadczenie o stosowaniu monitoringu wizyjnego w miejscu pracy (podpisane przez pracownika);
- ▶ zgoda na przetwarzanie danych kontaktowych (e-mail, tel.);
- ▶ upoważnienie /polecenie przetwarzania danych osobowych (wprowadzone do rejestru);
- ▶ nadanie uprawnień w systemach informatycznych;
- ▶ oświadczenie o zapoznaniu się z polityką ochrony danych osobowych i znajomości przepisów o ochronie danych osobowych.

Oświadczenie Pracodawcy

Niniejszym informuję Panią/Pana, że w placówce..... stosowany jest monitoring wizyjny. Celem stosowania monitoringu jest zapewnienie bezpieczeństwa osób przebywających na terenie placówki i ochrona przed działaniami mogącymi narazić placówkę na szkodę. Nagrania nie będą stanowiły środka nadzoru nad jakością wykonywania przez Panią/Pana pracy. Zarejestrowane informacje nie będą wykorzystywane do celów innych niż wymienione wyżej. Ponadto, zaznacza się, że monitoring będzie w jak najmniejszym stopniu ingerował w prywatność pracownika i nie jest zainstalowany w takich miejscach jak: łazienki, przebieralnie, pokój socjalny, stołówka, pokój nauczycielski, sale w których prowadzone są zajęcia dydaktyczne. Nagrania w wyniku których można Panią/Pana zidentyfikować są zabezpieczone za pomocą odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych i nie będą przechowywane dłużej niż 3 miesiące.

.....
Data i podpis pracodawcy

Oświadczenie Pracownika

Oświadczam, że zostałam(em) pisemnie poinformowana(y) o stosowaniu monitoringu wizyjnego w placówce.

.....
Data i podpis pracownika

Szkolenia

- ▶ Wstępne
- ▶ Okresowe (zalecane co 12-mcy)