

KLAUZULA INFORMACYJNA

dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wyboru i powołania w Starostwie Powiatowym w Pile

W związku z realizacją wymogów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych „RODO”), przekazujemy następujące informacje:

1. Administrator danych:

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Starostwo Powiatowe w Pile reprezentowane przez STAROSTĘ PILSKIEGO.

Dane adresowe: Starostwo Powiatowe w Pile, Al. Niepodległości 33/35.

2. Inspektor Ochrony Danych:

W sprawach związanych z ochroną danych osobowych może Pani/Pan kontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych, którego funkcję pełni Marek Puś, w następujący sposób:

- 1) drogą elektroniczną: iod@powiat.pila.pl.
- 2) telefonicznie: 67 210-93-83,
- 3) pisemnie: adres siedziby Administratora danych.

3. Dane osobowe pracowników będą przetwarzane przez pracodawcę w następujących celach:

- 1) organizacji i zarządzania pracą pracowników - w zakresie niezbędnym wynikającym z Kodeksu pracy - przez okres zatrudnienia;
- 2) wyliczania i wypłaty wynagrodzeń - w celu realizacji obowiązku wynikającego z Kodeksu pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) - przez okres zatrudnienia;
- 3) potrąceń z wynagrodzenia - w celu realizacji obowiązków w zakresie egzekucji z wynagrodzenia wynikających z Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania cywilnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o komornikach sądowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) - przez 3 lata od ostatniego potrącenia;
- 4) realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy - w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) - przez okres zatrudnienia;
- 5) realizacji obowiązków bhp - w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp i innych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) - przez 10 lat od ustania zatrudnienia;
- 6) prowadzenia akt pracowniczych - w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobów prowadzenia akt osobowych pracownika (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) - przez 50/10 lat po ustaniu zatrudnienia;
- 7) realizacji obowiązków wobec ZUS - w celu realizacji obowiązków płatnika składek emerytalno-rentowych wynikających z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) - przez 50/10 lat w zakresie przechowywania dokumentów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty;

- 8) realizacji obowiązków podatkowych - w celu realizacji obowiązków płatnika podatku dochodowego wynikających z Ordynacji podatkowej, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i innych przepisów podatkowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) - przez 5 lat od końca roku kalendarzowego;
- 9) obowiązków księgowo-rachunkowych - w celu realizacji obowiązków wynikających z ustawy o rachunkowości, Ordynacji podatkowej oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) - przez 5 lat od końca roku rozliczeniowego, w którym nastąpiło zdarzenie;
- 10) zapewnienia ciągłości działania - na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na ochronie swoich interesów gospodarczych w zakresie możliwości dalszej realizacji zadań po ustaniu zatrudnienia z pracownikiem, który dotychczas je realizował - przez okres niezbędny do przejęcia tych obowiązków przez innego pracownika, lecz nie dłużej niż przez 3 miesiące po ustaniu zatrudnienia;
- 11) realizacji świadczeń dla osób uprawnionych do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, na podstawie art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w związku z art. 6 ust. 1 lit. c RODO oraz art. 9 ust. 2 lit. b RODO - dane osobowe osób uprawnionych są przechowywane przez okres ubiegania się o świadczenie, jego ustalenie i realizację, a także okres 3 lat od dnia wymagalności roszczenia;
- 12) świadczenia usługi związanej z korzystaniem z Programu MultiSport Benefit na podstawie zgody (art. 6 ust 1 lit. a RODO);
- 13) dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami - na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na występowaniu w sprawach sądowych, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu karnego lub innych właściwych przepisów - przez 3 lata od ustania zatrudnienia, a w przypadku toczącego się postępowania - przez okres trwania postępowania do czasu jego prawomocnego zakończenia oraz do czasu przedawnienia roszczeń;

4. Odbiorcy danych osobowych:

Pracodawca udostępnia dane osobowe pracowników w następujących przypadkach: gdy taki obowiązek wynika z przepisów obowiązującego prawa, m.in. do ZUS, NFZ, Urzędem Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, PFRON, komornikom sądowym, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, innym organom państwowym; gdy jest to niezbędne dla realizacji potrzeb pracodawcy, będących konsekwencją zawartego stosunku pracy; partnerom handlowym, kontrahentom i klientom - wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika.

Ponadto dane osobowe pracowników mogą być ujawniane podmiotom przetwarzającym na zlecenie i w imieniu pracodawcy, na podstawie zawartej umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych, w celu świadczenia określonych w umowie usług na rzecz pracodawcy.

5. Okres przechowywania danych osobowych:

Pani/Pana dane osobowe będą przechowywane przez okres niezbędny do realizacji celów określonych w pkt 3, a po tym czasie przez okres oraz w zakresie wymaganym przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa.

6. Prawa osób, których dane osobowe dotyczą:

W związku z przetwarzaniem Pani/Pana danych osobowych przysługują Pani/Panu następujące uprawnienia:

- 1) **dostępu** - uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są jej dane osobowe. Jeżeli dane o osobie są przetwarzane, jest ona uprawniona do uzyskania dostępu do nich oraz uzyskania następujących informacji: o celach przetwarzania, kategoriach danych osobowych, odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane zostały lub zostaną ujawnione, o okresie przechowywania danych lub o kryteriach ich ustalania, o prawie do żądania sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania danych osobowych przysługujących osobie, której dane dotyczą, oraz do wniesienia sprzeciwu wobec takiego przetwarzania (art. 15 RODO);
- 2) **do otrzymania kopii danych** - uzyskania kopii danych podlegających przetwarzaniu, przy czym pierwsza kopia jest bezpłatna, a za kolejne kopie administrator może nałożyć opłatę w rozsądnej wysokości, wynikającą z kosztów administracyjnych (art. 15 ust. 3 RODO);
- 3) **do sprostowania** - żądania sprostowania dotyczących jej danych osobowych, które są nieprawidłowe, lub uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO);
- 4) **do usunięcia danych** - żądania usunięcia jej danych osobowych, jeżeli administrator nie ma już podstawy prawnej do ich przetwarzania, dane nie są już niezbędne do celów przetwarzania lub były przetwarzane niezgodnie z prawem (art. 17 RODO);
- 5) **do ograniczenia przetwarzania** - żądania ograniczenia przetwarzania danych osobowych (art. 18 RODO), gdy:
 - a) osoba, której dane dotyczą, kwestionuje prawidłowość danych osobowych - na okres pozwalający administratorowi sprawdzić prawidłowość tych danych,
 - b) przetwarzanie jest niezgodne z prawem, a osoba, której dane dotyczą, sprzeciwia się ich usunięciu, żądając ograniczenia ich wykorzystywania,
 - c) administrator nie potrzebuje już tych danych, ale są one potrzebne osobie, której dane dotyczą, do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń,
 - d) osoba, której dane dotyczą, wniosła sprzeciw wobec przetwarzania - do czasu stwierdzenia, czy prawnie uzasadnione podstawy po stronie administratora są nadrzędne wobec podstaw sprzeciwu osoby, której dane dotyczą;
- 6) **do przenoszenia danych** - otrzymania w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego danych osobowych jej dotyczących, które dostarczyła administratorowi, oraz żądania przesłania tych danych innemu administratorowi, jeżeli dane są przetwarzane na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, lub umowy z nią zawartej oraz jeżeli dane są przetwarzane w sposób zautomatyzowany (art. 20 RODO);
- 7) **do sprzeciwu** - wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych osobowych w prawie uzasadnionych celach administratora, z przyczyn związanych z jej szczególną sytuacją, w tym wobec profilowania. Wówczas administrator dokonuje oceny istnienia ważnych prawnie uzasadnionych podstaw do przetwarzania, nadrzędnych wobec interesów, praw i wolności osób, których dane dotyczą, lub podstaw do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń. Jeżeli zgodnie z oceną interesy osoby, której dane dotyczą, będą ważniejsze od interesów administratora, administrator będzie zobowiązany zaprzestać przetwarzania danych w tych celach (art. 21 RODO);
- 8) **do cofnięcia zgody** w każdym momencie i bez podawania przyczyny, lecz przetwarzanie danych osobowych dokonane przed cofnięciem zgody nadal pozostanie zgodne z prawem. Cofnięcie zgody spowoduje zaprzestanie przetwarzania przez administratora danych osobowych w celu, w którym zgoda ta została wyrażona.

Aby skorzystać z wyżej wymienionych praw, osoba, której dane dotyczą, powinna skontaktować się, wykorzystując podane dane kontaktowe, z administratorem i poinformować go, z którego prawa i w jakim zakresie chce skorzystać.

7. Prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego:

Osoba, której dane dotyczą, ma prawo wnieść skargę do organu nadzoru, którym w Polsce jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych z siedzibą w Warszawie, ul. Stawki 2.

8. Informacja o wymogu dobrowolności podania danych oraz konsekwencjach nie podania danych osobowych:

W sytuacji, gdy przetwarzanie danych osobowych odbywa się na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, podanie przez Panią/Pana danych osobowych Administratorowi ma charakter dobrowolny. Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest obowiązkowe, w sytuacji gdy przesłankę przetwarzania danych osobowych stanowi przepis prawa lub zawarta między stronami umowa. Nie podanie przez Panią/Pana danych osobowych wymaganych przepisami prawa, może skutkować pozostawieniem sprawy bez rozpatrzenia lub nie będzie możliwe zawarcie umowy.

9. Państwa dane osobowe nie są i nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany, w celu podjęcia jakiegokolwiek decyzji i nie będą profilowane.

10. Akty prawne przywoływane w klauzuli:

- RODO - rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego;
- ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji;
- ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych;
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ustawa z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach;
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposoby prowadzenia akt osobowych pracownika;
- ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych;
- ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych;
- ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa;
- ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
- ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych;
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964. r - Kodeks cywilny;
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny;
- ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.