**SZKOLENIE**

**STOSOWANIE MONITORINGU PRACOWNICZEGO I REKRUTACJA PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ZGODNEGO Z PRAWEM PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH**

|  |
| --- |
| **CEL SZKOLENIA** |

Wychodząc naprzeciwko oczekiwaniom pracodawców, mając na uwadze pojawiające się wątpliwości dotyczące stosowania przepisów dotyczących monitoringu pracowniczego i przeprowadzania rekrutacji w świetle obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych, niniejszym proponujemy Państwu program szkolenia w wymienionym zakresie. Program został ułożony z myślą o planowanych przez Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) kontrolach, które w 2019 r. mają dotyczyć przede wszystkim monitoringu wizyjnego i procesu rekrutacji. Poruszone zostaną również kwestie dotyczące poglądów UODO i Ministerstwa Cyfryzacji w tym zakresie.

|  |
| --- |
| **DO KOGO KIERUJEMY NASZĄ OFERTĘ?** |

Z uwagi na szeroką ofertę programową odbiorcami naszych szkoleń są:

- Kierownicy Działów Personalnych

- HR Business Partnerzy

- Członkowie Zarządów odpowiedzialni za sprawy pracownicze

- Team Leaderzy i Managerowie średniego szczebla zarządzający pracownikami

- pozostałe osoby zajmujące się kwestiami stosowania prawa w praktyce przedsiębiorstw.

|  |
| --- |
| **OFERTA** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nazwa kursu** | **Czas trwania** | **Cena netto**  | **Terminy i lokalizacja** |
| STOSOWANIE MONITORINGU PRACOWNICZEGO I REKRUTACJA PRACOWNIKÓW\* | Ok. 6 h  |  **450 zł** | Kraków – 28 lutego 2019 r. Warszawa - 1 marca 2019 r. inne lokalizacje w razie wyrażenia zapotrzebowania przez Klienta |

Przedstawione ceny są cenami netto. Należy doliczyć 23% VAT.

**Cena szkolenia obejmuje:**

- materiały szkoleniowe poglądowe (prezentacje)

- lunch i przerwy kawowe

|  |
| --- |
| **PROGRAM SZKOLENIA**  |

**Godz.: 10:00 – 12:30 (w tym jedna przerwa kawowa)**

1. **Monitoring pracowniczy – monitoring wizyjny i inne formy monitoringu**
* Reżimy stosowania monitoringu wizyjnego – różnica w pozyskiwaniu danych osobowych pracowników oraz pozyskiwaniu danych osobowych innych osób.
* Prawidłowe ustalenie zakresu stosowanego monitoringu (zasada proporcjonalności).
* Sporządzenie zapisów do Regulaminu pracy dotyczących monitoringu wizyjnego (cele, zakres, sposób zastosowania).
* Legalne monitorowanie przestrzeni wokół zakładu pracy.
* Bezpieczeństwo w zakresie podglądu nagrań.
* Wydłużenie okresu przechowywania nagrań ponad 3 miesiące.
* Inne formy monitoringu (monitoring poczty elektronicznej, telefonów, komputerów, system GPS).
* Działania kontrolne pracodawcy a monitoring.
* Obowiązki pracodawcy związane z wprowadzeniem monitoringu. Wypełnienie obowiązku wynikającego z art. 13 RODO?

**Godz.: 12:30 – 13:30 przerwa obiadowa**

**Godz.: 13:30 – 16:00 (w tym jedna przerwa kawowa)**

1. **Rekrutacja pracownicza**
* Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych kandydatów w związku z rekrutacją. Zgoda jako podstawa przetwarzania.
* Ogłoszenie o pracę.
* Prawidłowa klauzula informacyjna dla kandydata.
* Przetwarzanie danych dostarczanych przez kandydatów w postaci dokumentów CV.
* Polecenie pracownicze i rekomendacje w kontekście RODO.
* Background screening – zakres legalności stosowania tego rozwiązania.
* Przegląd poglądów Ministerstwa Cyfryzacji i Urzędu Ochrony Danych Osobowych – sprzeczne założenia.