

## **Regulamin pracy zdalnej w Urzędzie Miejskim w Solcu Kujawskim**

### **§ 1. Postanowienia ogólne**

1. Regulamin pracy zdalnej w Urzędzie Miejskim w Solcu Kujawskim, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wykonywania pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracownika.

2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy - należy przez to rozumieć Urząd Miejski w Solcu Kujawskim, reprezentowany przez Burmistrza Solca Kujawskiego lub osobę przez niego upoważnioną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy,
- 2) Pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z Pracodawcą,
- 3) pracy zdalnej - należy przez to rozumieć pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez Pracownika, znajdującym się poza siedzibą i każdorazowo uzgodnionym z Pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania Pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość,
- 4) okazjonalnej pracy zdalnej - należy przez to rozumieć formę pracy zdalnej wykonywanej częściowo tylko i wyłącznie na wniosek Pracownika,
- 5) ocenie ryzyka zawodowego - należy przez to rozumieć prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u Pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania prac,
- 6) oświadczeniu - należy przez to rozumieć deklarację Pracownika złożoną w postaci papierowej lub elektronicznej,
- 7) urządzeniu technicznym lub urządzeniu - należy przez to rozumieć laptop oraz każde inne urządzenie elektroniczne wykorzystywane do pracy zdalnej, w tym do komunikacji,
- 8) narzędziach pracy - należy przez to rozumieć urządzenia techniczne lub urządzenia, oprogramowanie, narzędzia zdalnego dostępu do wewnętrznych systemów, zasobów zakładu pracy, niezbędne do bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,
- 9) sile wyższej - należy przez to rozumieć zdarzenie charakteryzujące się następującymi cechami: zewnętrżnością (zdarzenie jest zewnętrzne wówczas, gdy następuje poza strukturą Pracodawcy), niemożliwością jego przewidzenia oraz zapobieżenia jego skutkom,
- 10) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).

3. Dla zapewnienia ciągłości realizacji zadań decyzje o pracy zdalnej mogą być podejmowane w ramach danego Wydziału/ Referatu/ Biura rotacyjnie z zagwarantowaniem koniecznej obsady pracującej stacjonarnie w siedzibie Pracodawcy.

4. Dopuszcza się stosowanie pracy zdalnej lub okazjonalnej pracy zdalnej w przypadkach konieczności odizolowania Pracownika w warunkach domowych (w tym objęcia obowiązkową kwarantanną lub izolacją), gdy specyfika i charakter pracy oraz dobre samopoczucie Pracownika pozwala na wykonywanie pracy w formie zdalnej. W takim przypadku bezpośredni przełożony jest zobowiązany do uzyskania od Pracownika potwierdzenia, że jego stan zdrowia pozwala na efektywne świadczenie pracy w formie zdalnej.

## **§ 2. Podstawowe zasady wykonywania pracy zdalnej**

1. Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez Pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

2. Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej w trakcie trwania stosunku pracy nie wymaga zmiany warunków umowy o pracę (o której mowa w art. 29 § 4 Kodeksu pracy) i może nastąpić z inicjatywy Pracodawcy albo na wniosek Pracownika.

3. Pracą zdalną może zostać objęta grupa Pracowników na stanowiskach:

- 1) kierowniczych,
- 2) administracyjno-biurowych.

4. Pracodawca ma prawo polecić Pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez Pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy Pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Wzór polecenia wykonywania pracy zdalnej stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. Polecenie wykonywania pracy zdalnej wystawia bezpośredni przełożony Pracownika.

5. Praca zdalna może być świadczona po zaakceptowaniu przez Pracodawcę indywidualnego wniosku złożonego przez Pracownika. Wzór wniosku o wykonywanie pracy zdalnej stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

6. Polecenie może zostać wydane, a wniosek zaakceptowany wyłącznie po złożeniu przez Pracownika oświadczenia stwierdzającego, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej, w tym w szczególności, że są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Oświadczenie stanowi Załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

7. Przed dopuszczeniem Pracownika do wykonywania pracy zdalnej Pracownik składa oświadczenie, którego wzór stanowi Załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.

8. Pracodawca jest uprawniony do cofnięcia polecenia wykonywania pracy zdalnej, w każdym momencie jego obowiązywania oraz wezwania Pracownika do osobistego

stawiennictwa w miejscu pracy wynikającego z umowy o pracę, jeżeli będzie to uzasadnione aktualnymi potrzebami Pracodawcy. Wydanie polecenia stawiennictwa w miejscu pracy lub odwołania polecenia wykonania pracy zdalnej musi nastąpić z minimalnym 2-dniowym uprzedzeniem.

9. W sytuacji zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających dalsze wykonywanie pracy zdalnej, Pracownik zobowiązany jest poinformować o tym niezwłocznie Pracodawcę. W takim przypadku Pracodawca niezwłocznie wycofuje polecenie wykonywania pracy zdalnej.

10. Wniosek Pracownika, dotyczący wykonywania pracy zdalnej, jest dla Pracodawcy wiążący (z zastrzeżeniem § 2 ust. 11 poniżej), w przypadku wniosku:

- 1) Pracownicy w ciąży,
- 2) Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- 3) Pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140), tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
- 4) Pracownika - rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- 5) Pracownika - rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900),
- 6) Pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

11. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku Pracownika wymienionego w § 2 ust. 10, jeśli wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez Pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku Pracodawca zawiadamia Pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

12. Każda ze stron może wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy w postaci papierowej lub elektronicznej. Wzór wniosku dla Pracownika stanowi Załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu. Wzór wniosku dla Pracodawcy stanowi Załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu. Wniosek jest wiążący dla drugiej strony, z zastrzeżeniem § 2 ust. 13 i w przypadku braku uzgodnienia terminu zaprzestania pracy zdalnej wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

13. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej w stosunku do Pracownika wymienionego w § 2 ust. 10, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj

pracy wykonywanej przez Pracownika. O przyczynie zaprzestania wykonywania pracy zdalnej Pracodawca informuje Pracownika w treści wniosku Pracodawcy o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, który stanowi Załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

14. Wnioski i oświadczenia, o których mowa w Regulaminie mogą być składane w postaci papierowej lub elektronicznej.

### **§ 3. Prawa i obowiązki Pracodawcy**

1. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

2. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. W sprawach związanych z zapewnieniem wsparcia technicznego ze strony Pracodawcy, Pracownik powinien kontaktować się z Biurem Informatyzacji i Rozwoju Systemów Informatycznych Pracodawcy.

3. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnej do wykonywania tej pracy.

4. Pracodawca ma obowiązek ocenić, udokumentować oraz zapoznać Pracownika z oceną ryzyka zawodowego stanowiska pracy zdalnej.

5. Pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości określonej przez Pracodawcę, rekompensujący koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, które są niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

6. Pracodawca ustala wartość ryczałtu co roku w formie odrębnego zarządzenia.

7. Ryczałt ustalany jest w wysokości odpowiadającej 1 godzinie pracy zdalnej na dobę. W razie konieczności ustalenia przysługującego Pracownikowi ryczałtu w niższym wymiarze niż za 1 godzinę wykonanej pracy, dokonywane będzie odpowiednie przeliczenie wysokości ryczałtu ustalonego przez Pracodawcę (proporcjonalnie do ilości przepracowanego przez Pracownika czasu).

8. Podstawą do wypłaty ryczałtu jest faktycznie przepracowany czas przez Pracownika. Za czas niewykonywania pracy zdalnej, w tym nieobecności pracownika spowodowanej np. urlopem wypoczynkowym, bezpłatnym, macierzyńskim, wychowawczym, zwolnieniem lekarskim, ryczałt nie przysługuje.

9. Ryczałt za pracę zdalną w danym miesiącu wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia w miesiącu kolejnym na rachunek bankowy Pracownika, wskazany przez niego do wypłaty. W przypadku braku wskazania przez Pracownika rachunku bankowego do wypłaty ryczałtu, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, równowartość ryczałtu zostanie przekazane na rachunek bankowy, na który wypłacane jest jego wynagrodzenie ze stosunku pracy.

10. Pracodawca ma możliwość polecenia lub wyrażenia zgody na całkowity lub częściowy wymiar czasu pracy zdalnej (np. 3 dni w siedzibie Pracodawcy lub w innym miejscu

określonym jako miejsce wykonywania pracy i 2 dni w miejscu ustalonym z Pracownikiem). Z uwagi na przepisy bezpieczeństwa, Pracodawca nie wyraża zgody na łączenie pracy stacjonarnej i zdalnej w jednym dniu roboczym.

11. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od Pracownika informacji o jej wynikach. Kontrola może odbywać się przy wykorzystywaniu środków porozumiewania się na odległość (np. telefon, poczta elektroniczna) jak również bezpośrednio w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Kontrola przeprowadzona w miejscu świadczenia pracy zdalnej musi nastąpić w porozumieniu z Pracownikiem, w godzinach pracy Pracownika, dodatkowo nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Wzór protokołu z przeprowadzenia kontroli pracy zdalnej stanowi Załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

12. Zasady określone w ust. 11 powyżej mają odpowiednie zastosowanie do kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz do kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji w tym procedur ochrony danych osobowych.

13. W przypadku stwierdzenia uchybień lub nieprawidłowości podczas kontroli pracy zdalnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprawidłowej organizacji stanowiska pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych Pracodawca zobowiąże Pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie lub cofnie polecenie/zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez Pracownika.

14. W przypadku zaistnienia zdarzenia mogącego zostać uznanym jako wypadek przy pracy, oględziny miejsca wypadku zespół powypadkowy będzie mógł dokonać w terminie uzgodnionym z Pracownikiem lub domownikiem.

15. Pracodawca, ze względu na szczególnie charakter świadczenia pracy zdalnej, zwolniony jest z obowiązku:

- 1) współpracy Pracodawcy z innym pracodawcą, w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę Pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców,
- 2) wyznaczenia Pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, a także do zapewnienia niezbędnych środków do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach,
- 3) organizacji stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, zapewnienia środków ochrony zbiorowej oraz stosowania ich zgodnie z przeznaczeniem,
- 4) zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych oraz dostarczenia środków higieny osobistej.

#### **§ 4. Prawa i obowiązki Pracownika**

1. Warunkiem rozpoczęcia pracy zdalnej jest wyrażenie zgody na wniosek Pracownika lub zaakceptowanie polecenia pracy zdalnej przez Pracodawcę, po uprzednim zaopiniowaniu przez bezpośredniego przełożonego Pracownika.

2. Pracownik wykonuje pracę zdalną w miejscu zamieszkania lub innym miejscu uzgodnionym z Pracodawcą. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy zgodnie z treścią umowy łączącej go z Pracodawcą oraz zakresem obowiązków.
3. Pracownik w celu świadczenia pracy zdalnej musi posiadać w miejscu jej wykonywania stały dostęp do internetu szerokopasmowego.
4. Pracownik przed przystąpieniem do świadczenia pracy zdalnej, musi:
  - potwierdzić zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego,
  - złożyć oświadczenie o spełnieniu warunków lokalowych i technicznych,
  - potwierdzić zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
5. Pracownik zobowiązany jest do zorganizowania stanowiska pracy zdalnej w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz uwzględniając wymagania ergonomii.
6. Pracownik świadczący pracę zdalną zobowiązany jest do pozostawania dyspozycyjnym dla Pracodawcy w ustalonych godzinach pracy, przyjmowania do realizacji bieżących zadań przekazywanych Pracownikowi w ramach zakresu jego obowiązków, w szczególności z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.
7. W związku z koniecznością realizacji zadań zespołowych, Pracownicy wykonujący pracę zdalną, mogą być zobowiązani do uczestnictwa w organizowanych w godzinach pracy telekonferencjach, w tym z użyciem kamery.
8. Pracownik świadczący pracę zdalną zobowiązany jest do bieżącego informowania o wynikach swojej pracy oraz przedstawiania wyników swojej pracy Pracodawcy zgodnie z ustaleniami dokonanyymi z bezpośrednim przełożonym.
9. Pracownik zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji wykonanych czynności uwzględniając datę ich realizacji.
10. Pracownik jest zobowiązany do codziennego zgłaszania rozpoczęcia i zakończenia pracy poprzez powiadomienie mailowe wysłane na adres bezpośredniego przełożonego oraz inspektora ds. kadr Pracodawcy na e-mail: [kadry@soleckujawski.pl](mailto:kadry@soleckujawski.pl)
11. Świadczenie pracy ponad obowiązujące Pracownika normy czasu pracy będzie możliwe tylko po uzyskaniu zgody Pracodawcy przed podjęciem pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy.
12. Pracownik świadczący pracę zdalną jest zobowiązany do zgłaszania ewentualnych absencji w pracy poprzez powiadomienie bezpośredniego przełożonego oraz inspektora ds. kadr Pracodawcy.
13. Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania Pracodawcy o wszelkich przeszkodach faktycznych, technicznych, które uniemożliwiają mu wykonanie pracy zdalnej.
14. Pracownik jest zobowiązany do pozostawania w godzinach pracy w stałej dostępności w ramach wszystkich środków komunikacji, w szczególności służbowej poczty elektronicznej

lub telefonu. Pracownik wykonujący pracę zdalną przekazuje Pracodawcy informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, w tym numer telefonu.

15. Pracownik świadczący pracę zdalną zobowiązany jest ustalić z bezpośrednim przełożonym zakres zadań do wykonania, a powierzone zadania wykonywać starannie i sumiennie, przestrzegając dyscypliny i stosując się do poleceń bezpośredniego przełożonego.

16. Pracownik świadczący pracę zdalną jest zobowiązany niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego o urazie zaistniałym w związku z wykonywaną pracą. Zdarzenie to może zostać potraktowane, jako wypadek przy pracy lub jako wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy tylko w przypadku prawidłowo przeprowadzonego postępowania powypadkowego, dlatego zaleca się Pracownikowi sporządzenie w miarę możliwości, o ile stan zdrowia na to pozwala, fotograficznej dokumentacji miejsca zdarzenia.

17. Pracownik, wykonując pracę zdalną, ma prawo dostępu do siedziby Pracodawcy w celu załatwienia niezbędnych spraw związanych ze stosunkiem pracy, a także kontaktu z innymi Pracownikami.

18. Pracownikowi nie mogą zostać powierzone prace w formie zdalnej będącymi pracami:

- 1) szczególnie niebezpiecznymi,
- 2) w wyniku, których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- 3) związanymi z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie,
- 4) związanymi ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych biologicznych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy,
- 5) powodującymi intensywne brudzenie.

## **§ 5. Praca zdalna wykonywana okazjonalnie**

1. Pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z wnioskiem o pracę zdalną wykonywaną okazjonalnie. Wzór wniosku stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

2. Wymiar okazjonalnej pracy zdalnej ograniczony jest do 24 dni w roku kalendarzowym.

3. Wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej nie stanowi podstawy do nabycia ryczału rekompensującego koszty pracy zdalnej.

4. Pracodawca w przypadku pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie zwolniony jest z obowiązku zapewnienia Pracownikowi materiałów oraz narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także z obowiązku zapewnienia Pracownikowi pomocy technicznej oraz szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy.

## **§ 6. Zasady ochrony informacji oraz danych osobowych**

1. Pracownik zobowiązany jest do zabezpieczania dostępu do sprzętu służbowego oraz posiadanych danych i informacji (w tym także znajdujących się na nośnikach papierowych) przed osobami postronnymi, w tym wspólnie z nim zamieszkującymi oraz zniszczeniem.

2. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania Procedury ochrony danych osobowych dotyczącej wykonywania pracy zdalnej w Urzędzie Miejskim w Solcu Kujawskim.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy wykonywanie pracy zdalnej z dostępem do papierowej wersji dokumentów jest konieczne, Pracownik zgłasza przełożonemu wniosek o udostępnienie dokumentów do miejsca świadczenia pracy zdalnej, a po uzyskaniu akceptacji i zaewidencjonowaniu udostępnionych dokumentów (wzór ewidencji dokumentów wydanych do pracy zdalnej stanowi Załącznik nr 8 do niniejszego Regulaminu) zobowiązany jest do ochrony danych objętych ich treścią w ten sposób, że:

- 1) ogranicza liczbę wynoszonych dokumentów do niezbędnie potrzebnych;
- 2) zabezpiecza transportowane dokumenty w taki sposób, aby były niewidoczne dla osób trzecich;
- 3) przechowuje dokumenty przez okres niezbędny do wykonania określonego zadania podczas pracy zdalnej;
- 4) zabezpiecza dane w miejscu wykonywania pracy zdalnej (np.: przechowuje dokumenty w zamykanych na klucz szufladach biurkach lub szafach, przestrzega zasady czystego biurka, zabezpiecza dokumenty przed wglądem nieuprawnionych osób trzecich, m.in. członków rodziny);
- 5) wykorzystuje pozyskane dane osobowe objęte treścią dokumentów wyłącznie w tym celu, w jakim byłyby wykorzystywane w siedzibie Pracodawcy;
- 6) zwraca udostępnione dokumenty do siedziby Pracodawcy - zakazane jest wyrzucanie dokumentów do kosza na śmieci w miejscu świadczenia pracy zdalnej.

4. W przypadku kradzieży, zgubienia urządzenia lub zaistnienia incydentu dotyczącego bezpieczeństwa danych osobowych, Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu Pracodawcę oraz Inspektora Ochrony Danych.

5. Pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia informacji poufnych przed dostępem osób trzecich, poprzez m.in.:

- 1) zabezpieczanie ekranu w czasie wykonywania pracy, który powinien być niewidoczny dla osób postronnych,
- 2) blokowania komputera po zaprzestaniu pracy i oddaleniu się od sprzętu służbowego.

## **§ 7. Postanowienia końcowe**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie znajdą wewnętrzne procedury obowiązujące u Pracodawcy, wewnętrzne przepisy prawa pracy obowiązujące u Pracodawcy oraz przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

Burmistrz

Adam Michalak