



Znak: PUP-CP-.....

**UMOWA Nr ...../PFRON  
W SPRAWIE ZWROTU KOSZTÓW PONIESIONYCH  
NA WYPOSAŻENIE STANOWISKA PRACY DLA OSOBY  
NIEPEŁNOSPRAWNEJ BEZROBOTNEJ ALBO POSZUKUJACEJ PRACY  
NIEPOZOSTAJACEJ W ZATRUDNIENIU**

W dniu ..... r. w Bydgoszczy pomiędzy **Prezydentem Miasta Bydgoszczy**, reprezentowanym przez: ....., zwanym w dalszej części umowy „**Urzędem**”,  
a

..... z siedzibą przy ....., NIP .....,  
**REGON** ..... (w zależności od formy prawnej nr KRS itd.), reprezentowanym/ną przez:  
....., który/rzy oświadcza/ją, że jest/są upoważniony/eni do zaciągania  
zobowiązań w imieniu Pracodawcy, zwanym dalej „**Pracodawcą**”,  
została zawarta umowa o następującej treści:

**§ 1**

1. Przedmiotem umowy jest zatrudnienie na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawnej bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu oraz zwrot z tego tytułu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej na podstawie art. 26e ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
2. Refundacja obejmuje zwrot kosztów wyposażenia dla jednego stanowiska pracy, zwanego dalej „refundacją”, w kwocie ..... (słownie: .....) ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).
3. Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy, skieruje do pracy w ramach niniejszej umowy osobę niepełnosprawną zameldowaną na pobyt stały lub czasowy w Powiecie Bydgoskim, zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, której kwalifikacje odpowiadają wymaganiom Pracodawcy.
4. Zakres rzeczowy i finansowy wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej ustalony został w protokole z negocjacji z dnia .....
5. Miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej: .....
6. Osoba niepełnosprawna zostanie zatrudniona na stanowisku: ....., kod zawodu .....

**§ 2**

Pracodawca zobowiązuje się do:

- 1) poniesienia kosztów na wyposażenie 1 stanowiska pracy, przystosowanego do potrzeb osoby niepełnosprawnej, ustalonych podczas negocjacji od daty zawarcia niniejszej umowy do dnia ..... i udokumentowania tychże wydatków w sposób określony w § 4 niniejszej umowy,
- 2) zatrudnienia przez okres co najmniej 36 miesięcy na podstawie umowy o pracę na pełen etat zgodnie z normami czasu pracy określonymi w art. 15-20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, skierowaną przez Urząd osobę niepełnosprawną bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu,
- 3) utrzymania miejsca pracy utworzonego w związku z przyznaną refundacją przez okres co najmniej 36 miesięcy licząc od dnia zatrudnienia pierwszej osoby niepełnosprawnej na danym stanowisku pracy z uwzględnieniem §3 ust. 2 umowy,

- 4) ustalenia zatrudnionej osobie niepełnosprawnej stawki wynagrodzenia brutto na poziomie co najmniej najniższego wynagrodzenia za pracę (w uzasadnionych wypadkach, na wniosek Pracodawcy istnieje możliwość zmiany wysokości wynagrodzenia),
- 5) uzyskania i przedstawienia Urzędowi pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy (wydawanej na wniosek Prezydenta Miasta Bydgoszczy) o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Pozytywna opinia Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędnym warunkiem dokonania refundacji przez Urząd,
- 6) przekazania Urzędowi, w terminie 7 dni od dnia poniesienia ostatniego z kosztów wyposażenia stanowiska pracy (oryginały do wglądu):
  - a) kopii umowy o pracę zawartej z osobą niepełnosprawną, która została zatrudniona na refundowanym stanowisku pracy potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - b) kopii orzeczenia potwierdzającego stopień niepełnosprawności zatrudnionej osoby potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - c) kopii zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego możliwość świadczenia pracy przez osobę niepełnosprawną potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - d) kopii podpisanego przez osobę zatrudnioną zakresu obowiązków na wyposażonym stanowisku pracy potwierdzonego za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - e) kopii karty szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy skierowanej osoby niepełnosprawnej potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - f) spisu wyposażenia stanowiska pracy podpisanego przez skierowaną osobę niepełnosprawną uwzględniającego zakupione w ramach niniejszej umowy elementy wyposażenia (w oryginale),
  - g) części II wniosku Wn-W zawierającej zestawienie poniesionych kosztów podlegających refundacji (w oryginale) wraz z kopiami dowodów ich poniesienia potwierdzonych za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę (oryginały do wglądu),
- 7) umożliwienia przeprowadzenia przez Urząd wizytacji, w zakresie prawidłowości realizacji warunków umowy w czasie jej obowiązywania oraz do udzielania rzetelnych informacji i wyjaśnień,
- 8) składania oświadczeń o utrzymywaniu miejsca pracy utworzonego w ramach niniejszej umowy w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie każdego półrocza kalendarzowego,
- 9) niezbywania wyposażenia z nowego miejsca pracy oraz nieobciążania wyposażenia ograniczonymi prawami rzeczowymi i nieoddawania tego wyposażenia osobom trzecim do użytkowania – do czasu wygaśnięcia niniejszej umowy,
- 10) przyjęcia do ewidencji środków trwałych i innych składników majątku, zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 11) uzupełnienia wyposażenia miejsca pracy dla skierowanej osoby niepełnosprawnej bezrobotnej albo niepełnosprawnej poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu, której koszty zostały zrefundowane przez Urząd, a które zostały utracone przez Pracodawcę w wyniku kradzieży lub innych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych i ekologicznych - najpóźniej w terminie 2 miesiące od daty ujawnienia tego faktu, bez zaangażowania dodatkowych środków z PFRON,
- 12) informowania Urzędu o wszelkich zmianach dotyczących realizacji umowy, w szczególności każdej okoliczności mogącej mieć wpływ na niewykonanie niniejszej umowy, w okresie 7 dni od jej zaistnienia, a w przypadku zamiaru przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę lub zamiaru zmiany formy prawnej Pracodawcy niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni przed zaistnieniem tego faktu.

### § 3

1. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną Pracodawca zobowiązuje się do:

- 1) każdorazowego zawiadomienia o tym fakcie Urzędu w terminie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy,
  - 2) przekazania Urzędowi w terminie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy kopii świadectwa pracy, potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez Pracodawcę,
  - 3) złożenia pisemnego zgłoszenia wolnego miejsca pracy dotyczącego nieobsadzonego stanowiska pracy w terminie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy,
  - 4) zatrudnienia na zwolnione stanowisko pracy w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną innej osoby niepełnosprawnej, skierowanej przez Urząd oraz dostarczenia Urzędowi w terminie 7 dni od zatrudnienia tej osoby dokumentów określonych w § 2 pkt 6 lit. a-f umowy (oryginały do wglądu).
2. Do okresu wymienionego w § 2 pkt 3 niniejszej umowy:
- 1) zalicza się przerwy w świadczeniu pracy z powodu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. W takiej sytuacji, za obopólną zgodą stron umowy, tj. Pracodawcy i Urzędu możliwe jest skierowanie innej osoby niepełnosprawnej w ramach umowy o pracę na zastępstwo (na czas odpowiadający okresowi udzielonego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego),
  - 2) nie zalicza się przerw w świadczeniu pracy z tytułu ustania stosunku pracy (wakatu). Wyposażone stanowisko pracy pozostaje wówczas nieobsadzone, a przerwy te powodują konieczność zatrudnienia kolejnej osoby niepełnosprawnej skierowanej przez Urząd oraz przedłużają o ten okres czas trwania umowy,
  - 3) nie zalicza się przerw w świadczeniu pracy z tytułu udzielonych urlopów bezpłatnych, wychowawczych lub tymczasowego aresztowania. Wyposażone stanowisko pracy pozostaje wówczas nieobsadzone, a przerwy te powodują konieczność zatrudnienia za obopólną zgodą stron w ramach umowy o pracę na zastępstwo kolejnej osoby niepełnosprawnej skierowanej przez Urząd lub przedłużają o ten okres czas trwania umowy.
3. W przypadku udzielenia osobie niepełnosprawnej urlopu bezpłatnego na okres dłuższy niż jeden miesiąc, wychowawczego lub powzięcia informacji o tymczasowym aresztowaniu Pracodawca zobowiązuje się:
- a) zawiadomić Urząd o tym fakcie w terminie 7 dni od dnia udzielenia urlopu lub powzięcia informacji o tymczasowym aresztowaniu,
  - b) złożyć pisemne zgłoszenie wolnego miejsca pracy dotyczące stanowiska pracy,
  - c) zatrudnić na wolne miejsce pracy w terminie 3 miesięcy od dnia udzielenia urlopu bezpłatnego, wychowawczego, tymczasowego aresztowania – na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas odpowiadający okresowi udzielonego urlopu bezpłatnego, wychowawczego, aresztu tymczasowego,
- skierowaną przez Urząd inną osobę niepełnosprawną oraz dostarczyć Urzędowi w terminie 7 dni od zatrudnienia osoby dokumenty, o których mowa w § 3 ust. 1 pkt 4 umowy.
4. W przypadku braku zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy osób niepełnosprawnych o wymaganych kwalifikacjach dopuszcza się możliwość kierowania na wolne stanowisko pracy kandydatów o kwalifikacjach niższych niż określone przez Pracodawcę we wniosku. Pracodawca zobowiązuje się przeszkolić je we własnym zakresie.

#### § 4

1. Zakup wyposażenia objętego refundacją dokumentuje się (według wyboru Pracodawcy):
  - a) fakturą,
  - b) rachunkiem,
  - c) umową sprzedaży,
  - d) dowodem zapłaty.
2. Pracodawca zobowiązuje się do:
  - 1) wykonania na własny koszt opinii rzeczoznawcy w przypadku zakupów na które zawarto umowę sprzedaży, a także wykonania takiej opinii na żądanie Urzędu w razie wystąpienia jakichkolwiek wątpliwości, co do wiarygodności ceny, źródła nabycia przedmiotu oraz wykonawcy lub ceny usługi dokumentowanych fakturą, rachunkiem lub dowodem zapłaty,
  - 2) udokumentowania zakupu samochodu poprzez dostarczenie aktualnego dowodu rejestracyjnego oraz ważnej polisy ubezpieczenia OC,

- 3) wykonania, w przypadku zakupów dokonanych za granicą, na własny koszt tłumaczeń faktur, rachunków, umów sprzedaży przez tłumacza przysięgłego,
- 4) w przypadku zakupu sprzętu/rzeczy używanych Pracodawca zobowiązany jest dołączyć dokumenty uprawdopodobniające wartość rynkową sprzętu/rzeczy o identycznych lub podobnych parametrach lub wycenę rzeczoznawcy (wykonanej na własny koszt), a w przypadku zakupu środków trwałych muszą być również spełnione łącznie poniższe warunki:
  - a) sprzedający środek trwały musi wystawić deklarację określającą jego pochodzenie,
  - b) sprzedający środek trwały potwierdza w deklaracji, że w okresie ostatnich 7 lat sprzedawany używany środek trwały nie został zakupiony z pomocy krajowej lub wspólnotowej,
  - c) cena zakupionego używanego środka trwałego nie może przekraczać jego wartości rynkowej i musi być niższa niż koszt podobnego nowego sprzętu.

## § 5

1. Urząd zobowiązuje się do:
  - 1) skierowania do Pracodawcy osobę niepełnosprawną, o której mowa w § 1 ust. 3 niniejszej umowy,
  - 2) wystąpienia do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wydanie opinii o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku w terminie 7 dni od dnia dostarczenia przez Pracodawcę dokumentów, o których mowa § 2 pkt 6 lit. a-g niniejszej umowy,
  - 3) niezwłocznego przekazania Staroście Bydgoskiemu informacji o konieczności przekazania refundacji w kwocie wskazanej w § 1 ust. 2 umowy na rachunek bankowy Pracodawcy nr: ..... w terminie 14 dni od przekazania przez Pracodawcę Urzędowi pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku oraz stwierdzeniu przez Urząd faktu utworzenia stanowiska pracy zgodnie z umową,
  - 4) niezwłocznego skierowania do Pracodawcy osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy, jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu celem uzupełnienia stanu zatrudnienia na utworzonym stanowisku pracy,
  - 5) co najmniej jednokrotnego zweryfikowania prawidłowości realizacji warunków umowy przez Pracodawcę w czasie obowiązywania umowy.
2. Refundacja, o której mowa w § 1 ust. 2 niniejszej umowy:
  - 1) stanowi kwotę:
    - a) netto (bez podatku VAT), jeżeli Pracodawca będąc płatnikiem podatku VAT może obniżyć kwoty podatku należnego o podatek naliczony (odliczyć podatek VAT),
    - b) brutto (z podatkiem VAT), jeżeli Pracodawca będąc płatnikiem podatku VAT nie może obniżyć kwoty podatku należnego o podatek naliczony (odliczyć podatek VAT), ze względu na wyłączenie możliwości odliczenia podatku naliczonego, wynikające z obowiązujących przepisów prawa. W takiej sytuacji przyjmuje się w rozliczeniu wartość brutto, pod warunkiem złożenia do PUP w Bydgoszczy dokumentu potwierdzającego to wyłączenie, wystawionego przez właściwego Naczelnika Urzędu Skarbowego.
  - 2) nie uwzględnia kosztów poniesionych przez Pracodawcę przed zawarciem niniejszej umowy.

## § 6

1. Celem zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków Pracodawca przedstawia następujące zabezpieczenie: .....

2. Pracodawca wraz z zestawieniem poniesionych kosztów podlegających refundacji (Wn-W Część II) przedstawia określone w § 6 pkt 1 umowy zabezpieczenie zwrotu kwoty refundacji pod rygorem odstąpienia od umowy.
3. Wszelkie koszty powstałe w wyniku ustanowienia zabezpieczenia ponosi Pracodawca.

#### § 7

1. Urząd zastrzega sobie prawo odstąpienia od umowy i niedokonania refundacji w przypadku:
  - 1) niedotrzymania przez Pracodawcę postanowień określonych w § 2 niniejszej umowy, w szczególności dotyczących kwestii: zatrudnienia skierowanej osoby niepełnosprawnej, poniesienia i udokumentowania poniesionych kosztów związanych z wyposażeniem stanowiska pracy, negatywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku,
  - 2) złożenia niezgodnych z prawem oświadczeń, stanowiących załączniki do wniosku,
  - 3) braku złożenia dowodu zabezpieczenia zwrotu kwoty refundacji wraz z odsetkami.
2. Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu otrzymanej refundacji w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu, o którym mowa w § 2 pkt 2 niniejszej umowy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.
3. Obowiązek zwrotu nie występuje, jeżeli Pracodawca w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni inną osobę niepełnosprawną zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 4 niniejszej umowy. Wynikająca z tego przerwa nie jest wliczana do okresu, o którym mowa w § 2 pkt 3 niniejszej umowy, a tym samym umowa o ten okres ulega przedłużeniu.
4. Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu należności w terminie do 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania Urzędu do zapłaty lub ujawnienia naruszenia co najmniej jednego z warunków umowy.
5. Zwrot należności przez Pracodawcę na skutek niedotrzymania warunków niniejszej umowy obejmuje:
  - 1) otrzymaną refundację oraz
  - 2) odsetki od refundacji naliczone od dnia jej otrzymania w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych. Odsetek nie nalicza się w przypadku, gdy refundacja została wypłacona Pracodawcy w wysokości wyższej od należnej z przyczyn niezależnych od Pracodawcy.

#### § 8

1. Pracodawca zobowiązuje się do wyeksponowania niżej wskazanego logo w miejscu prowadzenia działalności gospodarczej oraz do dokładnego oznaczenia zakupionych zgodnie ze specyfikacją zakupów elementów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej w sposób zewnętrznie widoczny (**Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**) tak, aby wyodrębnienie ich z mienia Pracodawcy było widoczne dla osób trzecich oraz oznaczenia te utrzymać przez okres trwania niniejszej umowy.

**PFRON  
2017**



**POWIAT  
BYDGOSKI**

2. Pracodawca potwierdza odbiór naklejek z ologowaniem w ilości ..... sztuk.

#### § 9

1. Umowa wygasa w przypadku nieprzedstawienia przez Pracodawcę zestawienia poniesionych kosztów podlegających refundacji oraz kopii dowodu ich poniesienia w terminie 6 miesięcy od dnia jej zawarcia.
2. Rozwiązanie niniejszej umowy nastąpi, z zastrzeżeniem § 3 ust. 2 pkt 2 i 3 oraz § 7 ust. 2, po spełnieniu wszystkich warunków umowy. O powyższym Urząd powiadomi na piśmie Pracodawcę.

## § 10

1. Udzielona pomoc stanowi pomoc de minimis, zgodnie z przepisami określonymi w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) albo w rozporządzeniu nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) albo we właściwych przepisach Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury.
2. Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji dotyczącej udzielonej pomocy de minimis przez okres 10 lat od dnia jej przyznania.
3. Zaświadczenie o udzielonej pomocy de minimis wydaje się zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1983 z późn. zm.)

## § 11

### **Powierzenie, ochrona, przetwarzanie i kontrola danych osobowych**

1. Pracodawca zobowiązuje się do ochrony danych, a w szczególności stosowania przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 922) zwanej dalej ustawą ODO, oraz zgodnie z powszechnie przyjętymi standardami i ustalonymi przez Strony warunkami. Obowiązek zachowania tajemnicy obejmuje wszystkich uczestników procesu realizacji umowy w szczególności wszelkich informacji, danych, a także materiałów uzyskanych w związku z zawarciem i realizacją umowy.
2. Urząd, jako administrator danych powierza Pracodawcy przetwarzanie danych osobowych uczestników realizowanej formy wsparcia na czas i w celu realizacji niniejszej umowy oraz w zakresie umożliwiającym Pracodawcy należyłą realizację postanowień umowy.
3. Pracodawca może przetwarzać powierzone dane osobowe wyłącznie w zakresie i w celu przewidzianym w umowie.
4. Przetwarzanie przez Pracodawcę danych osobowych w zakresie oraz celach innych niż wyraźnie wskazane powyższymi postanowieniami oraz objęte upoważnieniem udzielanym w treści niniejszej umowy jest niedopuszczalne.
5. Pracodawca zobowiązuje się do zastosowania przy przetwarzaniu danych osobowych, środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę danych, w zakresie określonym w art. 36-39a ustawy ODO.
6. Pracodawca zobowiązuje się przestrzegać zasad poufności, integralności i rozliczalności powierzonych mu danych w realizacji umowy.
7. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić, aby urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania powierzonych mu danych osobowych były zgodne z wymogami rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. Nr 100, poz. 1024).
8. Pracodawca oświadcza, iż dysponuje środkami technicznymi i organizacyjnymi zapewniającymi ochronę przetwarzania danych, w tym należytymi zabezpieczeniami umożliwiającymi przetwarzanie danych osobowych zgodnie z przepisami ustawy ODO. W zakresie przestrzegania tych przepisów Pracodawca ponosi odpowiedzialność jak administrator danych.
9. Pracodawca zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy danych osobowych także po wygaśnięciu niniejszej umowy.
10. Urząd, jako Administrator Danych zastrzega sobie prawo do dokonania czynności kontroli przetwarzania powierzonych danych w siedzibie wykonawcy usługi, w zgodności z art. 38 ustawy ODO. Administrator danych jest obowiązany zapewnić kontrolę nad tym, jakie dane osobowe, kiedy i przez kogo zostały do zbioru wprowadzone oraz komu są przekazywane.
11. Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia w całości prawomocnych kar nałożonych na Urząd, zgodnie z ustawą ODO, które wynikną wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania przez Pracodawcę zobowiązań określonych w niniejszej umowie. Urząd niezwłocznie

poinformuje Pracodawcę o wszczęciu przez kogokolwiek jakichkolwiek kroków zmierzających do nałożenia na Urząd kar związanych z realizacją niniejszej umowy. W takim przypadku Urząd umożliwi Pracodawcy – w zakresie dopuszczonym przez prawo – bądź formalne przystąpienie do takiego postępowania, jako podmiot posiadający interes prawny w jego zakończeniu, bądź monitorowanie takiego postępowania za zgodą, wiedzą i pomocą Urzędu. Powyższe uregulowanie, warunkujące odpowiedzialność Pracodawcy względem Urzędu dotyczy także sytuacji, w których Urząd przed uprawomocnieniem się nałożonych na niego kar, o których mowa powyżej, podejmie z podmiotem nakładającym na niego te kary działania w celu zawarcia stosownej ugody lub porozumienia w zakresie ich uiszczenia.

## § 12

W zakresie nieuregulowanym niniejszą umowa zastosowanie mają w szczególności:

- 1) Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 2046 z późn. zm.),
- 2) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. z 2015 r., poz. 93),
- 3) Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1),
- 4) Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9),
- 5) Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1808 z późn. zm.),
- 6) Rozporządzenie Rady Ministrów z 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1983 z późn. zm.),
- 7) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010 r. Nr 53, poz. 311 z późn. zm.),
- 8) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie informacji składanych przez podmioty ubiegające się o pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. z 2010 r. Nr 121, poz. 810),
- 9) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.),
- 10) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 922),
- 11) Zasady przyznawania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej ze środków PFRON.

## § 13

Integralną częścią niniejszej umowy są:

- 1) wniosek Wn-W (wraz z załącznikami) o przyznanie refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy (Pracodawca potwierdza aktualność danych w nim zawartych),
- 2) protokół z negocjacji warunków umowy,
- 3) dokument zabezpieczenia: .....

## § 14

1. Umowa zostaje sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Pracodawca, a dwa Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy.
2. Wszystkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Wszelkie spory powstałe w wyniku realizacji niniejszej umowy podlegają rozpoznaniu przez sąd właściwy dla siedziby Urzędu.

.....  
(podpis Pracodawcy)

.....  
(z upoważnienia Prezydenta Miasta Bydgoszczy)