

ZATRUDNIENIE WSPIERANE

PUP-CP - / /20..... r.

U M O W A Nr /20.....

zawarta w dniu .20....r. na podstawie art. 16 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2016 r., poz. 1828 z późn. zm.).

pomiędzy

PREZYDENTEM MIASTA BYDGOSZCZY, reprezentowanym przez- Kierownika Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy

a

reprezentowanym przez

zwanym dalej „**PRACODAWCĄ, BĘDĄCYM BENEFICJENTEM POMOCY PUBLICZNEJ**”

na wykonanie pracy w ramach zatrudnienia wspieranego przez uczestnika/ów

§ 1

Nawiązując do wniosku, złożonego przez Pracodawcę w dniu r., dotyczącego skierowania osoby(ów) po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej, **zwanej w dalszej części umowy „uczestnikiem(ami)”** do wykonywania pracy w ramach zatrudnienia wspieranego, po dokonaniu wstępnego naboru uczestnika(ów), biorąc pod uwagę jego(ich) wiek, stan zdrowia, uprzednio wykonywaną pracę i wszystkie szczegółowe ustalenia, a w szczególności udział środków FUNDUSZU PRACY Strony zgodnie uzgodniły, że:

- 1) Zatrudnienie uczestnika(ów) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nastąpi na okres co najmniej 12 miesięcy, tj. od dnia do dnia . Zgodnie z art. 112 kodeksu cywilnego oznacza to, że termin 12 miesięcy kończy się datą, która odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca.
- 2) Do okresu wymienionego w pkt 1 niniejszego paragrafu nie zalicza się przerw w świadczeniu pracy z powodu:
 - a) udzielonych urlopów bezpłatnych, macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych oraz
 - b) tymczasowego aresztowania.Przerwy te przedłużają czas trwania umowy i powodują konieczność zatrudnienia kolejnej osoby skierowanej przez Powiatowy Urząd Pracy.
- 3) W przypadku, o którym mowa w pkt 2 niniejszego paragrafu Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić uczestnika na miejsce powstałego wakat w terminie 30 dni:
 - a. od dnia ustania stosunku pracy - w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę (na czas określony minimum odpowiadający okresowi pozostawania wolnego/ych miejsc/a pracy),
 - b. od dnia udzielenia urlopu bezpłatnego, macierzyńskiego, wychowawczego, rodzicielskiego, tymczasowego aresztowania – na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas

odpowiadający okresowi udzielonego urlopu bezpłatnego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, aresztu tymczasowego, skierowaną przez Urząd inną osobę, która może wykonywać pracę w ramach zatrudnienia wspieranego. W przypadku braku osób spełniających kryteria określone we wniosku dopuszcza się możliwość kierowania na wolne stanowisko pracy kandydatów o kwalifikacjach niższych niż określone przez Pracodawcę we wniosku.

§ 2 ZASADY REFUNDACJI

1. Refundacja kosztów osobowych nastąpi na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym przez okres pierwszych 12 miesięcy. Wysokość uzgodnionej kwoty z FUNDUSZU PRACY na 1 zatrudnionego uczestnika wynosi miesięcznie:
 - 1) 100 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w pierwszych 3 miesiącach;
 - 2) 80 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w kolejnych 3 miesiącach;
 - 3) 60 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w następnych 6 miesiącach.
2. W przypadku nieprzepracowania przez zatrudnionego uczestnika pełnego miesiąca, refundacji podlegać będzie kwota proporcjonalna do ilości dni przepracowanych w stosunku do pełnego miesiąca przyjmując, że miesiąc liczy 30 dni.
3. W przypadku wykonywania pracy w ramach zatrudnienia wspieranego przez niepełny miesiąc, refundacji podlegać będzie kwota proporcjonalna do ilości dni przepracowanych w stosunku do pełnego miesiąca przyjmując, że miesiąc liczy 30 dni (odpowiednio 100%, 80% albo 60 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składkami : 30 dni w miesiącu) x liczba przepracowanych dni.
4. W przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby ustala się następujący sposób refundacji:
Kwota refundacji x składki ZUS (emerytalna, rentowa, chorobowa) po stronie pracownika = X
Kwota refundacji – X = Y
Y x 80% = Z
Z / 30 dni = stawka dzienna wynagrodzenia za czas choroby.
Każdy miesiąc liczy 30 dni przy refundacji (niezależnie, czy nieobecność z powodu choroby przechodzi na następny miesiąc).
5. Pozostałe koszty związane z zatrudnieniem ponosi Pracodawca.
6. Refundacja kosztów osobowych będzie dokonywana w wysokości określonej w ust. 1 niniejszego paragrafu i będzie przekazywana na numer rachunku bankowego Pracodawcy, wskazany we WNIOSKU o którym mowa w § 9 pkt 2 niniejszej umowy.

§ 3 TRYB REFUNDACJI

1. Prezydent Miasta Bydgoszczy dokonuje refundacji w okresach miesięcznych na podstawie kompletnego wniosku składanego przez Pracodawcę (według wzoru wniosku, o którym mowa w § 9 pkt 2 umowy) do 20-tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, w terminie 30 dni od dnia jego złożenia.

2. Do wniosku o refundację Pracodawca załącza potwierdzone za zgodność z oryginałem kserokopie dokumentów:
 - 1) listy płac wynagrodzeń pracownika/ów z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia (w przypadku przekazania wynagrodzenia na konto osobiste pracownika – należy dostarczyć do Powiatowego Urzędu Pracy dokument potwierdzający dokonanie przelewu wynagrodzenia na konto pracownika np. wyciąg),
 - 2) przelewu bankowego składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FP i FGŚP na indywidualne konto ZUS Pracodawcy,
 - 3) zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy zatrudnionego uczestnika oraz kopię listy płac wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy wskutek choroby.

§ 4 ZOBOWIĄZANIA PRACODAWCY

Pracodawca zobowiązuje się do:

- 1) Zatrudnienia uczestnika(ów) w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku i za wynagrodzeniem jak we WNIOSKU, o którym mowa w § 9 pkt 1 niniejszej umowy.
- 2) Zapewnienia uczestnikowi(om) zakresu prac.
- 3) Zawarcia z uczestnikiem(ami) umowy(ów) o pracę na czas określony i przekazania kopii tej(tych) umowy(ów) w terminie 7 dni do Powiatowego Urzędu Pracy.
- 4) Ustalenia stawek wynagrodzenia i świadczeń dla zatrudnionego(ych) uczestnika(ów) zgodnie z zasadami obowiązującymi w Kodeksie Pracy i innych przepisach regulujących obowiązki pracodawcy.
- 5) Zapewnienia zatrudnionemu(ym) uczestnikowi(om) w ramach zatrudnienia wspieranego bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
- 6) Każdorazowego niezwłocznego informowania Prezydenta Miasta Bydgoszczy o zamiarze dokonania zmiany warunków pracy i płacy zatrudnionego(ych) uczestnika(ów) w ramach zatrudnienia wspieranego.
- 7) Każdorazowego niezwłocznego poinformowania Prezydenta Miasta Bydgoszczy o wcześniejszym rozwiązaniu stosunku pracy z osobą zatrudnioną w ramach zatrudnienia wspieranego niż przewiduje to umowa o pracę poprzez dostarczenie do Powiatowego Urzędu Pracy w ciągu 7 dni licząc od dnia ustania lub wygaśnięcia stosunku pracy:
 - a) kserokopii świadectwa pracy uczestnika, z którym stosunek pracy ustał lub wygasł,
 - b) pisemnego zgłoszenia wolnego miejsca pracy na powstały wakat.
- 8) Przyjęcia do pracy kolejnej osoby skierowanej przez Prezydenta Miasta Bydgoszczy, po zakończeniu uczestnictwa w Centrum Integracji Społecznej na miejsce osoby, z którą stosunek pracy ustał lub wygasł, zawarcia z nią umowy o pracę na czas do końca trwania niniejszej umowy (uwzględniając § 1 pkt 2 i 3 niniejszej umowy) oraz dostarczenia do Powiatowego Urzędu Pracy kopii zawartej z nią umowy o pracę.
- 9) Poinformowania Powiatowego Urzędu Pracy o zmianie wysokości składki wypadkowej poprzez dostarczenie decyzji ZUS o zmianie jej wysokości.
- 10) Zwrotu uzyskanych refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanych refundacji od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Prezydenta Miasta Bydgoszczy w przypadku:
 - 1) złożenia niezgodnych z prawdą oświadczeń dotyczących pomocy de minimis,
 - 2) niewywiązania się z warunku utrzymania w zatrudnieniu skierowanej osoby lub

- 3) naruszenia innych warunków umowy.
- 11) W przypadku braku możliwości skierowania przez Powiatowy Urząd Pracy na zwolnione stanowisko pracy innej osoby po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej, umowa ulega rozwiązaniu, a Pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowana osoba pozostawała w zatrudnieniu.

§ 5

ZOBOWIĄZANIA I PRAWA PREZYDENTA MIASTA BYDGOSZCZY

Prezydent Miasta Bydgoszczy zastrzega sobie, że:

- 1) Na miejsce powstałego wakat w okresie trwania umowy skieruje inną osobę, po zakończeniu uczestnictwa w Centrum Integracji Społecznej celem zatrudnienia jej na czas do końca trwania umowy (uwzględniając § 1 pkt 2 i 3 niniejszej umowy).
- 2) Ma prawo jednostronnego wypowiedzenia niniejszej umowy w całości lub w części w przypadku nieprzestrzegania przez Pracodawcę warunków niniejszej umowy, wstrzymując jednocześnie dokonywanie refundacji.
- 3) Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną:
 - a) trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego Pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.
 - b) trwającą łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającą łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- 4) W zakresie realizacji niniejszej umowy ma prawo kontroli Pracodawcy w każdym czasie. Prawo kontroli mają również inne uprawnione instytucje.

§ 6

POMOC DE MINIMIS

1. W dniu zawarcia niniejszej umowy Prezydent Miasta Bydgoszczy udziela Pracodawcy pomocy publicznej o wartości brutto PLN.
2. Refundacja, o której mowa w § 2 i 3 niniejszej umowy stanowi pomoc de minimis w rozumieniu rozporządzenia 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 352/1 z 24.12.2013).
3. Zaświadczenie o udzielonej pomocy de minimis wydaje się zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz.U. z 2018 r., poz. 362) oraz 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 2018 r., poz. 350).
4. Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentów związanych z udzieloną pomocą de minimis przez okres co najmniej 10 lat od dnia jej przyznania.

§ 7

PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

1. Pracodawca zobowiązuje się do ochrony danych, a w szczególności stosowania przepisów ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz 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 (dalej: RODO) 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. Powiatowy Urząd Pracy będący Administratorem Danych, który samodzielnie ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych udostępnia Pracodawcy dane osobowe uczestników realizowanej formy wsparcia na czas i w celu realizacji niniejszej umowy oraz w zakresie umożliwiającym Pracodawcy należyłą realizację postanowień umowy.
3. Administrator Danych oświadcza, że posiada podstawę prawną do przetwarzania danych osobowych udostępnionych Pracodawcy.
4. Pracodawca zobowiązuje się przetwarzać powierzone mu dane osobowe zgodnie z niniejszą umową, RODO oraz innymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego z zakresu ochrony danych osobowych i nie ma prawa do wykorzystania zgromadzonych danych osobowych w jakimkolwiek celu po rozwiązaniu lub wygaśnięciu niniejszej umowy.
5. 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.
6. Pracodawca zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich danych osobowych, informacji i materiałów przekazanych lub udostępnionych mu, lub o których wiedzę powziął w związku z realizacją umowy, a także powstałych w wyniku jej wykonania informacji i materiałów oraz danych uzyskanych w jakikolwiek inny sposób, zamierzony czy przypadkowy w formie ustnej, pisemnej, elektronicznej lub jakiegokolwiek innej formie.
7. Jeżeli w wyniku zawinionego niewłaściwego przetwarzania danych osobowych przez Pracodawcę, Administrator Danych zostanie prawomocnym orzeczeniem zobowiązany do wypłaty odszkodowania, zadośćuczynienia lub zostanie ukarany grzywną, Pracodawca zobowiązuje się zrekompensować Administratorowi Danych udokumentowane straty z tego tytułu do wysokości poniesionego prawomocnie zasądzzonego odszkodowania, zadośćuczynienia lub grzywny.

§ 8

W zakresie nieuregulowanym niniejszą umową mają zastosowanie w szczególności przepisy:

- 1) Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2016 r., poz. 1828 z późn. zm.),
- 2) Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.),
- 3) Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.),
- 4) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.),
- 5) Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 511 z późn. zm.),

- 6) Rozporządzenia 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 352/1 z 24.12.2013),
- 7) Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2018 r., poz. 362),
- 8) 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 2018 r., poz. 350),
- 9) Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1000),
- 10) 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.

§ 9

Integralną częścią niniejszej umowy jest:

- 1) WNIOSEK o skierowanie uczestnika po zakończeniu zajęć w Centrum Integracji Społecznej do zatrudnienia wspieranego, a Pracodawca potwierdza aktualność danych w nim zawartych,
- 2) Wzór wniosku o refundację części wynagrodzeń osób zatrudnionych w ramach zatrudnienia wspieranego.

§ 10

1. Niniejsza umowa jest zawarta na czas określony, obowiązuje z dniem zawarcia i wygasa w dniu **.20... r.**
2. Wszelkie zmiany treści niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Wszelkie spory powstałe w wyniku realizacji niniejszej umowy podlegają rozpoznaniu przez Sąd Powszechny właściwy miejscowo dla Prezydenta Miasta Bydgoszczy.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

*** Wszystkie dokumenty związane z realizacją niniejszej umowy Pracodawca przekazuje stronie umowy Prezydentowi Miasta Bydgoszczy - miejsce złożenia wszelkich dokumentów Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy ul. Toruńska 147, pok. 104-105, I piętro, tel. 52 36-04-356, faks 52-36-04-307, email: j.broda@pup.bydgoszcz.pl, a.kubasiak@pup.bydgoszcz.pl.**

STRONY UMOWY

Pracodawca

Prezydent Miasta Bydgoszczy

Sporządził(a):