

WZÓR UMOWY – UDZIELENIE POMOCY PUBLICZNEJ
(nie dotyczy żłobka lub klubu dziecięcego i podmiotu świadczącego usługi rehabilitacyjne)

Znak:

UMOWA Nr UmDop/.../.....
w sprawie zrefundowania kosztów poniesionych
na wyposażenie lub doposażenie stanowisk/a pracy dla skierowanego/ych bezrobotnego/ych
lub poszukującego/ych pracy

W dniu r. w Bydgoszczy pomiędzy Prezydentem Miasta Bydgoszczy, reprezentowanym przez:

.....,
zwanym w dalszej części umowy **Urzędem**,

a podmiotem: **NIP**

reprezentowanym przez:,

który/rzy oświadcza/ją, że jest/są uprawniony/eni do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, zwanym dalej **Pracodawcą** – została zawarta umowa o następującej treści:

§ 1

1. Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić:

- 1) od dnia na okres co najmniej 24 miesięcy na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, skierowaną/e przez Urząd ... osobę/y bezrobotną/e, która/e ma/ją ustalony II profil pomocy na stanowisku/ach:, kod zawodu,
- 2) od dnia na okres co najmniej 24 miesięcy na podstawie umowy o pracę, w wymiarze czasu pracy, skierowaną/e przez Urząd ... osobę/y poszukującą/e pracy niepozostającą w zatrudnieniu lub niewykonującą innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej (zwaną dalej osobą poszukującą pracy), na stanowisku/ach:, kod zawodu

Zgodnie z art. 112 kodeksu cywilnego oznacza to, że termin 24 miesięcy kończy się datą, która odpowiada początkowemu dniowi terminu zatrudnienia, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca.

2. Do okresu wymienionego w ust. 1 niniejszego paragrafu 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 bezrobotnej lub poszukującej pracy w ramach umowy o pracę na zastępstwo (na czas odpowiadający okresowi udzielonego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego).

3. Do okresu wymienionego w ust. 1 niniejszego paragrafu nie zalicza się przerw w świadczeniu pracy z powodu:

- 1) udzielonych urlopów bezpłatnych i wychowawczych,
- 2) tymczasowego aresztowania,
- 3) ustania stosunku pracy (wakatu).

Przerwy te przedłużają czas trwania umowy z wyjątkiem czasu zatrudnienia na to miejsce kolejnej osoby w trybie wskazanym w ust. 4 niniejszego paragrafu.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 niniejszego paragrafu Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić na miejsce powstałego wakat w terminie 30 dni:
 - 1) od dnia ustania stosunku pracy - w pełnym wymiarze czasu pracy w przypadku osoby bezrobotnej lub w wymiarze czasu pracy w przypadku osoby poszukującej pracy na podstawie umowy o pracę (na czas określony minimum odpowiadający okresowi pozostawania wolnego/ych miejsc/a pracy),
 - 2) od dnia udzielenia urlopu bezpłatnego na okres dłuższy niż jeden miesiąc, 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 bezrobotną, która ma ustalony II profil pomocy lub osobę poszukującą pracy. 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.
5. Na utworzone ww. stanowisko/a pracy Pracodawca od dnia zawarcia umowy poniesie wydatki zgodnie ze szczegółową specyfikacją wydatków ustaloną w uzgodnieniach podstawowych warunków umowy. Zmiana szczegółowej specyfikacji może nastąpić na pisemny wniosek Pracodawcy, za zgodą Urzędu.
6. Miejsce wykonywania pracy skierowanej/ych osoby/ów bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy:
.....
7. Powiatowy Urząd Pracy uzna współpracę z Pracodawcą za efektywną, jeżeli skierowana osoba przepracuje u Pracodawcy co najmniej 30 dni od dnia zakończenia umowy z Urzędem zgodnie z definicją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, o której mowa w wyjaśnieniach z dnia 30 kwietnia 2015 r. w zakresie definicji wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

§ 2

Urząd, biorąc pod uwagę posiadane dane o bezrobotnym/ych lub poszukującym/ych pracy dotyczące/ych wieku, stanu zdrowia, zawodu, rodzaju uprzednio wykonywanej pracy skieruje do pracy w ramach niniejszej umowy osobę/y, której/ych kwalifikacje odpowiadają wymaganiom Pracodawcy określonym we wniosku z dnia o refundację z Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk/a pracy.

§ 3

Pracodawca zobowiązuje się do:

- 1) zawarcia z osobą/ami skierowaną/yymi przez Urząd umowy/ów o pracę, o której/ych mowa w § 1 ust. 1 niniejszej umowy i przestrzegania w ramach zawartego stosunku pracy przepisów kodeksu pracy i innych obowiązujących przepisów prawnych;
- 2) utrzymania przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk/a pracy utworzonego/ych w związku z przyznaną refundacją;
- 3) niezwłocznego przekazania do Urzędu:

- a) kopii umowy/ów o pracę skierowanej/ych do pracy osoby/ób bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy,
 - b) kopii zgłoszenia do ZUS-u skierowanej/ych do pracy osoby/ób bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy (formularz ZUS ZUA),
 - c) kopii zaświadczenia/eń lekarskiego/ch o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy skierowanej/ych do pracy osoby/ób bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy,
 - d) kopii kart/y szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy skierowanej/ych do pracy osoby/ób bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy,
 - e) kopii zakresu obowiązków skierowanej/ych do pracy osoby/ób bezrobotnej/ych lub poszukującej/ych pracy,
 - f) podpisanego przez zatrudnionego/ych (skierowaną/e do pracy osobę/y bezrobotną/e lub poszukującą/e pracy) spisu wyposażenia stanowisk/a pracy uwzględniającego zakupione w ramach niniejszej umowy przedmioty;
- 4) każdorazowego zawiadomienia Urzędu w terminie 5 dni od dnia:
- a) udzielenia zatrudnionemu/ym bezrobotnemu/ym lub poszukującemu/ym pracy:
 - urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego,
 - urlopu bezpłatnego, przyznanego na okres dłuższy niż jeden miesiąc,
 - b) uzyskania informacji o tymczasowym aresztowaniu;
- 5) zatrudnienia skierowanej/ych osoby/ób na stanowisku/ach określonym/ych we wniosku, o którym mowa w § 2 niniejszej umowy;
- 6) ustalenia zatrudnionemu/ym bezrobotnemu/ym stawki wynagrodzenia brutto na poziomie co najmniej najniższego wynagrodzenia za pracę, a poszukującemu/ym pracy odpowiednio do wymiaru czasu pracy (w uzasadnionych przypadkach, na wniosek Pracodawcy, za zgodą Urzędu istnieje możliwość zmiany wynagrodzenia);
- 7) każdorazowego zawiadamiania Urzędu o rozwiązaniu umowy o pracę z zatrudnionym/i na podstawie niniejszej umowy pracownikiem/ami, przekazania do Urzędu kopii świadectw/a pracy, uwierzytelnionej/ych przez Pracodawcę oraz złożenia pisemnego zgłoszenia wolnego miejsca pracy dotyczącego nieuzupełnionego/ych stanowisk/a pracy – w terminie 5 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy;
- 8) poniesienia wydatków na wyposażenie lub doposażenie stanowisk/a pracy, ustalonego/ych podczas uzgodnień podstawowych warunków umowy, zgodnie ze szczegółową specyfikacją wydatków w terminie od dnia zawarcia umowy do dnia
- 9) złożenia rozliczenia zawierającego zestawienie kwot wydatkowanych na wyposażone lub doposażone stanowisko pracy z uwzględnieniem podatku od towarów i usług w maksymalnym terminie do dnia wraz z oryginalnymi dowodami ich nabycia (faktur, rachunków, umów sprzedaży i dowodów zapłaty);
- 10) zwrotu równowartości odliczonego lub zwróconego, zgodnie z ustawą z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, podatku naliczonego od zakupionych towarów i usług w ramach przyznanej refundacji, na rachunek bankowy Powiatowego Urzędu Pracy prowadzony przez NBP Nr 77 1010 1078 0029 8718 9230 0000, w terminie:

- a) nie dłuższym niż 90 dni od dnia złożenia przez Pracodawcę deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu - w przypadku gdy z deklaracji za dany okres rozliczeniowy wynika kwota podatku podlegająca wpłacie do urzędu skarbowego lub kwota do przeniesienia na następny okres rozliczeniowy,
- b) 30 dni od dnia dokonania przez urząd skarbowy zwrotu podatku na rzecz Pracodawcy - w przypadku gdy z deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu, za dany okres rozliczeniowy wynika kwota do zwrotu.

Obowiązek poinformowania o zamiarze bycia płatnikiem podatku VAT i jego zwrotu dotyczy również Pracodawców, którzy podpisali niniejszą umowę, a uzyskali prawo do odliczenia podatku w terminie późniejszym (tj. w trakcie obowiązywania niniejszej umowy, jak i po jej zakończeniu);

- 11) udokumentowania zakupu samochodu poprzez dostarczenie dowodu rejestracyjnego oraz polisy ubezpieczenia OC;
- 12) wykonania, w przypadku zakupów dokonanych za granicą, na własny koszt tłumaczeń faktur, rachunków, umów sprzedaży wykonanych przez tłumacza przysięgłego;
- 13) wykonania, w terminie 30 dni od dnia zażądania przez Urząd, na własny koszt, opinii rzeczoznawcy (w razie wystąpienia jakichkolwiek wątpliwości, co do wiarygodności ceny, źródła nabycia przedmiotu oraz wykonawcy lub ceny usługi);
- 14) umożliwienia przeprowadzenia wizytacji, w zakresie realizacji prawidłowości wykonania umowy, udzielania rzetelnych informacji i wyjaśnień;
- 15) składania oświadczeń o utrzymaniu utworzonego/ych miejsc/a pracy w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie każdego półrocza kalendarzowego;
- 16) uzupełnienia utraconego lub zniszczonego (w sposób uniemożliwiający naprawę) wyposażenia lub doposażenia stanowisk/a pracy dla skierowanej/ych osoby/ób, których koszty zostały zrefundowane przez Urząd, w wyniku kradzieży lub innych zdarzeń losowych, w terminie 2 miesięcy od daty ujawnienia tego faktu;
- 17) informowania niezwłocznie Urzędu, nie później niż w terminie 7 dni, o wszelkich okolicznościach mogących mieć wpływ na realizację niniejszej umowy, w szczególności o zmianie: formy opodatkowania podatkiem od towarów i usług (VAT), miejsca zatrudnienia skierowanej osoby, siedziby, osób reprezentujących Pracodawcę;
- 18) poinformowania Urzędu o zamiarze przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę lub zamiarze zmiany formy prawnej Pracodawcy niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni przed zaistnieniem tego faktu.

§ 4

Urząd zobowiązuje się do:

- 1) skierowania do Pracodawcy bezrobotnego/ych lub poszukującego/ych pracy, zgodnie z § 2 niniejszej umowy;
- 2) dokonania refundacji Pracodawcy, po przedłożeniu rozliczenia i udokumentowaniu poniesionych kosztów na wyposażenie stanowisk/a pracy, zgodnie z § 3 pkt 8-9 niniejszej umowy, w łącznej kwocie brutto zł (słownie:) jednak nie wyższej niż faktycznie poniesione koszty, na stanowisko/a oraz stwierdzeniu utworzenia stanowiska pracy. Kwota refundacji jest

proporcjonalna do wymiaru czasu pracy skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy;

- 3) wypłaty refundacji w terminie 30 dni od dnia przedłożenia kompletu dokumentów potwierdzających fakt zatrudnienia skierowanej/ych osoby/ób, o których mowa w § 3 pkt 3 niniejszej umowy i poniesienia wydatków na wyposażenie lub doposażenie stanowisk/a pracy zgodnie z § 1 ust. 5 niniejszej umowy oraz złożenia zabezpieczenia, o którym mowa w § 5 niniejszej umowy;
- 4) przekazania refundowanych środków z Funduszu Pracy na rachunek bankowy Pracodawcy nr ;
- 5) niezwłocznego skierowania do Pracodawcy bezrobotnego/ych lub poszukującego/ych pracy celem uzupełnienia stanu zatrudnienia na utworzonym/ych stanowisku/ach pracy.

§ 5

1. Celem zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków Pracodawca przedstawia następujące zabezpieczenie: do wysokości przyznanych przez Urząd środków wraz z odsetkami ustawowymi.
2. Dokument zabezpieczenia składany jest do Urzędu wraz z dokumentami, o których mowa w § 3 pkt 9 umowy.

§ 6

1. W przypadku niedotrzymania przez Pracodawcę terminów określonych w niniejszej umowie, a dotyczących zatrudnienia i udokumentowania poniesionych kosztów związanych z wyposażeniem lub wyposażeniem stanowisk/a pracy, złożenia wniosku o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy lub załączników do wniosku z niezgodnymi z prawdą informacjami lub oświadczeniami, naruszenia innych warunków umowy, Urząd zastrzega sobie prawo odstąpienia od niniejszej umowy i nie dokonania refundacji.
2. Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu uzyskanej refundacji:
 - 1) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia uzyskania środków, w przypadku:
 - a) złożenia niezgodnego z prawdą wniosku o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy lub załączników do wniosku z niezgodnymi z prawdą informacjami lub oświadczeniami,
 - b) naruszenia warunków umowy;
 - 2) w wysokości proporcjonalnej do okresu niezatrudnienia na utworzonym/ch stanowisku/ach pracy skierowanego/ych bezrobotnego/ych lub poszukującego/ych pracy, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia uzyskania środków, w przypadku:
 - a) zatrudnienia na utworzonym stanowisku pracy skierowanego/ych bezrobotnego/ych w pełnym wymiarze czasu pracy lub zatrudnienia skierowanego/ych poszukującego/ych pracy co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy łącznie przez okres krótszy niż 24 miesiące oraz
 - b) nieutrzymania stanowisk/a pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu.

§ 7

Rozwiązanie niniejszej umowy nastąpi po spełnieniu wszystkich warunków umowy lub z przyczyn określonych w § 6 ust. 1 i 2 umowy. O powyższym Urząd powiadomi na piśmie Pracodawcę oraz podmioty zabezpieczające przyznane środki.

§ 8

Wszystkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej za zgodą obu stron pod rygorem nieważności w postaci aneksu do niniejszej umowy.

§ 9

Integralną częścią niniejszej umowy są:

- 1) wniosek, a Pracodawca potwierdza aktualność danych w nim zawartych na dzień podpisania umowy;
- 2) uzgodnienia podstawowych warunków umowy;
- 3) dokument zabezpieczenia:

§ 10

1. W dniu zawarcia niniejszej umowy Urząd udziela pomocy de minimis w formie refundacji o wartości brutto zł.
2. Refundacja dokonywana podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą stanowi pomoc de minimis w rozumieniu przepisów 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 z 24.12.2013, str. 1) i jest udzielana zgodnie z przepisami tego rozporządzenia.
3. Refundacja dokonywana producentowi rolnemu stanowi pomoc de minimis w sektorze rolnym w rozumieniu przepisów rozporządzenia 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) i jest udzielana zgodnie z przepisami tego rozporządzenia.
4. Refundacja dokonywana niepublicznemu przedszkolu lub niepublicznej szkole stanowi pomoc de minimis w rozumieniu przepisów 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 z 24.12.2013, str. 1) i jest udzielana zgodnie z przepisami tego rozporządzenia; w przypadku gdy refundacja jest dokonywana jako wsparcie finansowe z Funduszu Pracy w celu realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe – nie stanowi pomocy de minimis.
5. 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 2018 r., poz. 350).
6. Pracodawca, któremu została przyznana refundacja zobowiązany jest do przechowywania dokumentów związanych z udzieloną pomocą de minimis przez okres co najmniej 10 lat, od dnia jej przyznania.

§ 11

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 zasądzonego odszkodowania, zadośćuczynienia lub grzywny.

§ 12

W zakresie nieuregulowanym umową zastosowanie mają w szczególności:

- 1) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.),

- 2) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2017 r., poz. 1380),
- 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 2018 r., poz. 362),
- 6) 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.),
- 7) 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),
- 8) Rozporządzenie 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 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (Dz.U. z 2017 r., poz. 1892 z późn. zm.),
- 10) Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2017 r., poz. 1221 z późn. zm.),
- 11) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025 z późn. zm.),
- 12) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.),
- 13) Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1000 z późn. zm.),
- 14) 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 osobowych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1),
- 15) Zasady przyznawania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osób skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy.

§ 13

1. Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Pracodawca, a dwa Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy.
2. Wszelkie spory powstałe w wyniku realizacji niniejszej umowy podlegają rozpoznaniu przez sąd powszechny w Bydgoszczy.

.....
(podpis Pracodawcy)

.....
(z up. Prezydenta Miasta Bydgoszczy)