

Załącznik nr 6 do Regulaminu

Umowa o udzielenie wsparcia w ramach Projektu

„Akademia Rozwoju i Równości Zawodowej”

zawarta w Gdańsku w dniu [...] pomiędzy:

Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów z siedzibą w Gdańsku (80-309) przy Al. Grunwaldzkiej 472, wpisaną do rejestru przedsiębiorców oraz rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Gdańsk - Północ w Gdańsku, VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000047865, posiadającą NIP 584-03-04-615, REGON 190558424, reprezentowaną przez:

Jolantę Szydłowską – Prezeskę Zarządu

zwaną dalej „**Organizatorem**” lub „**Realizatorem Projektu**”

a

[...] z siedzibą w [...] wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy [...], [...] Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS [...], kapitał zakładowy w wysokości [...], posiadającą NIP [...], REGON [...], reprezentowaną przez [...] / [...] prowadzącą/yw działalność gospodarczą pod firmą [...], [adres], wpisaną/yw do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej,

zwaną/yw dalej „**Pracodawcą**”

zwanymi dalej łącznie „**Stronami**”, zaś każda z osobna „**Stroną**”

o następującej treści:

§ 1

1. Niniejsza umowa („**Umowa**”) zawierana jest na potrzeby realizacji projektu „Akademia Rozwoju i Równości Zawodowej”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Priorytetu 5 Fundusze europejskie dla silnego społecznie Pomorza (EFS+), Działania 5.4. Kobiety na rynku pracy w ramach programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027 (FEP 2021-2027), nr naboru FEPM.05.04-IZ.00-001/24 (dalej: „**Projekt**”).
2. Umowa określa ramowe zasady i warunki uczestnictwa Pracodawcy i uczestników delegowanych przez Pracodawcę w Projekcie – w części obejmującej:
 - a. program Akademia Kompetencji dla Kobiet (dalej: „**Akademia Kompetencji**”) – adresowany wyłącznie do kobiet;
 - b. program Równość i Różnorodność w Miejscu Pracy (dalej: „**Program Równość**”).
3. W ramach Akademii Kompetencji uczestniczki brać będą udział w:
 - a. diagnozie stylów myślenia i systemów wartości za pomocą narzędzia psychometrycznego MindSonar (dalej: „**Badanie MindSonar**”); Badanie MindSonar wykonywane będzie dwukrotnie – przed rozpoczęciem i po zakończeniu cyklu szkoleniowego, o którym mowa w lit. b poniżej;
 - b. cyklu szkoleniowym obejmującym pięć modułów:
 - i. Moduł I Odwaga Menedżerska;

- ii. Moduł II Nowoczesne Przywództwo;
 - iii. Moduł III Zarządzanie 4.0: Sztuczna Inteligencja i Technologie;
 - iv. Moduł IV Różnorodność na rynku pracy;
 - v. Moduł V Budowanie marki osobistej, planowanie kariery i zarządzanie czasem;
- każdy moduł w ramach cyklu obejmował będzie dwa dni szkoleniowe (łącznie 10 dni szkoleniowych); zjazdy odbywać będą się 1-2 razy w miesiącu.
4. Badania MindSonar odbywać będą się online, natomiast cykl szkoleniowy realizowany będzie na terenie miasta [...].
 5. W ramach Programu Równość uczestnicy i uczestniczki brać będą udział w cyklu szkoleniowym obejmującym zajęcia z zakresu:
 - a. Przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
 - b. Promowania elastycznych form zatrudnienia;
 - c. Eliminowania stereotypów i rozwoju języka inkluzywnego;
 - d. Działań na rzecz równości szans i dostępności;szkolenia realizowane będą w dwóch dwudniowych blokach szkoleniowych na terenie miasta [...].
 6. Pracodawca potwierdza znajomość i akceptuje ustalenia wynikające z Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie, dostępnego pod adresem www.akademiarownosci.gfkm.pl (dalej: „Regulamin”). Regulamin stanowi integralną część Umowy.
 7. Pracodawca potwierdza, że miał możliwość zapoznania się z dokumentacją naboru, o którym mowa w § 1 ust. 1 (dostępną pod adresem <https://funduszeuropomorskie.pl/nabory/6581-54-kobiety-na-ryнку-pracy-fepm0504-iz00-00124>), mającą wpływ na ustalenie warunków udzielenia wsparcia w ramach Projektu i uczestnictwa w Projekcie osób oddelegowanych do udziału w Projekcie.
 8. Pracodawca oświadcza, że na dzień zawierania Umowy w świetle Zaleceń Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczących definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (2003/361/WE) posiada status [mikro/małego/średniego przedsiębiorcy].
 9. Pracodawca zapewnia, że nie podlega ograniczeniom wynikającym z obowiązujących w Polsce lub na całym terenie Unii Europejskiej list sankcyjnych, zarówno bezpośrednio, jak i w kontekście istniejących powiązań kapitałowych lub osobowych, jak również nie podlega wyłączeniu z możliwości otrzymania środków unijnych na podstawie przepisów o finansach publicznych ani na jakiegokolwiek innej podstawie.
 10. Pracodawca zapewnia, że pomiędzy nim a Realizatorem Projektu nie zachodzi żadne z powiązań, o których mowa w § 4 ust. 4 lit. a Regulaminu.
 11. Pracodawca oświadcza, że bez wsparcia wynikającego z Umowy nie przystąpiłby w przewidywalnej perspektywie czasowej do podnoszenia kompetencji pracowników w zakresie objętym przedmiotem Projektu, a tym samym brak udziału w Projekcie spowodowałby znaczne opóźnienie lub całkowicie uniemożliwiłoby podniesienie poziomu wiedzy pracowników z tego zakresu.
 12. Pracodawca oświadcza, że Umowa stanowi zarazem deklarację udziału w Projekcie.

§ 2

1. Pracodawca deleguje do udziału w Projekcie [liczba] osób wyszczególnionych w **Załączniku nr 1 do Umowy** (dalej: „Uczestnicy”), w tym:
 - a. do udziału w Akademii Kompetencji: [...] osób;
 - b. do udziału w Programie Równość: [...].

2. Szczegółowe zasady i warunki udziału Uczestników w Projekcie regulowane będą umową zawieraną pomiędzy Organizatorem a poszczególnymi Uczestnikami, zgodnie z wzorami umów określonymi w Regulaminie.
3. Pracodawca zapewnia, że każdy z Uczestników spełnia kryteria udziału w programie realizowanym w ramach Projektu, do którego został oddelegowany. Pracodawca zapewnia, że żaden z Uczestników wskazanych w Załączniku nr 1 do Umowy nie został ani nie zostanie oddelegowany przez Pracodawcę do udziału w jakimkolwiek innym projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej dofinansowanym ze środków EFS+.
4. Pracodawca zobowiązuje się umożliwić każdemu z Uczestników udział we wszystkich przewidzianych dla danego Uczestnika formach wsparcia zgodnie z ustalonym dla tego Uczestnika harmonogramem, w tym w przypadku Akademii Kompetencji - w Badaniach MindSonar oraz we wszystkich zajęciach w ramach cyklu szkoleniowego, zaś w przypadku Programu Równość – we wszystkich zajęciach w ramach cyklu szkoleniowego, udzielając poszczególnym Uczestnikom czasu wolnego od pracy w wymiarze niezbędnym dla udziału we wszystkich formach wsparcia oraz dla związanych z takim udziałem przejazdów – w każdym przypadku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
5. Pracodawca przyjmuje do wiadomości, że ze względu na specyfikę metody rozliczania Projektu (rozliczenie w oparciu o kwoty ryczałtowe) każdy Uczestnik musi wziąć udział we wszystkich przewidzianych dla Uczestnika formach wsparcia (w tym we wszystkich szkoleniach w ramach cyklu szkoleniowego). W związku z powyższym Pracodawca zobowiązuje się nie odwoływać czasu wolnego, o którym mowa w ust. 4, ani w żaden sposób nie stwarzać okoliczności, które mogłyby wywoływać u Uczestnika poczucie, że sam powinien zrezygnować z udziału w Projekcie lub jakiegokolwiek jego części – z uwagi na dobro Pracodawcy lub z jakiegokolwiek innych względów.
6. W przypadku naruszenia przez Pracodawcę zobowiązań, o którym mowa w ust. 4 powyżej, Pracodawca zobowiązany będzie do zapłaty na rzecz Organizatora kary umownej w wysokości 2000 zł (słownie: dwa tysiące złotych), za każdy przypadek naruszenia. Jeśli wartość szkody przekroczy karę umowną, Organizator uprawniony jest do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na zasadach ogólnych.
7. Pracodawca zobowiązany jest także do realizacji wszelkich obowiązków wynikających z Regulaminu.

§ 3

1. Strony potwierdzają, że wsparcie przewidziane Umową w zakresie, w jakim stanowi korzyść dla Pracodawcy, ma charakter pomocy de minimis w rozumieniu Rozporządzenia Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (dalej: „**Rozporządzenie 2023/2831**”) i podlega warunkom oraz limitom w nim określonym.
2. Pracodawca oświadcza, że jako „jedno przedsiębiorstwo” w rozumieniu art. 2 pkt 2 Rozporządzenia 2023/2831 nie przekroczył oraz po uwzględnieniu pomocy wynikającej z Umowy nie przekroczy łącznego limitu pomocy de minimis, tj. 300 000 EUR w okresie trzech lat poprzedzających zawarcie Umowy.
3. Pracodawca gwarantuje, że wszystkie dokumenty przedstawione na etapie rekrutacji do Projektu związane z ubieganiem się o pomoc de minimis, w tym zaświadczenia oraz oświadczenie, o których mowa w § 8 ust. 1 Regulaminu, zawierają prawdziwe i aktualne – także na dzień zawierania Umowy – informacje.
4. Na mocy Umowy Organizator udziela Pracodawcy pomocy de minimis w kwocie [...] PLN, z czego:
 - a. kwota [...] związana jest ze wsparciem w ramach Akademii Kompetencji;

b. kwota [...] związana jest ze wsparciem w ramach Programu Równość.

Podstawą do wyliczenia wartości pomocy de minimis są wydatki na prowadzenie szkoleń oraz doradztwo poszkoleniowe.

5. Jeżeli na jakimkolwiek etapie okaże się, że udzielenie pomocy skutkowałoby przekroczeniem limitu 300 000 EUR lub naruszeniem warunków kumulacji przewidzianych w Rozporządzeniu 2023/2831, Organizator wstrzyma przyznanie pomocy w całości lub w części, a Strony uzgodnią zmianę zakresu wsparcia tak, aby usunąć ryzyko naruszenia przepisów. W braku współdziałania po stronie Pracodawcy Organizator uprawniony jest do rozwiązania Umowy w całości lub w części ze skutkiem natychmiastowym.
6. Pracodawca zobowiązuje się do współpracy z Organizatorem w zakresie dokumentowania i monitorowania pomocy de minimis, w szczególności do przedstawienia na żądanie stosownych zaświadczeń i oświadczeń dotyczących otrzymanej pomocy. Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji związanej z otrzymaniem pomocy de minimis przez okres 10 lat od daty przyznania wsparcia.

§ 4

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody poniesione przez Realizatora Projektu, jeśli którekolwiek z oświadczeń lub zapewnień składane w Umowie bądź na etapie rekrutacji okaże się niezgodne z prawdą, niepełne bądź nieaktualne.
2. W szczególności Pracodawca ponosi odpowiedzialność za wszelkie konsekwencje (w tym szkody poniesione przez Realizatora Projektu) naruszenia warunków korzystania z pomocy de minimis w związku z udziałem w Projekcie, jeśli okaże się, że przekazane Realizatorowi Projektu informacje były nieprawdziwe, niekompletne, nieaktualne bądź z innych przyczyn doprowadziły do nieprawidłowego ustalenia dopuszczalnego poziomu pomocy de minimis.

§ 5

1. Strony ustalają następujących przedstawicieli odpowiedzialnych za realizację Umowy:
 - a. ze Strony Organizatora – Sylwia Zariczna, s.zariczna@gfkm.pl, [tel.];
 - b. ze Strony Pracodawcy – [imię i nazwisko], [email], [tel.].
2. Każda ze Stron uprawniona jest do zmiany swojego przedstawiciela lub jego danych kontaktowych, zobowiązana jest jednak poinformować o tym drugą Stronę w formie dokumentowej. Zmiana przedstawiciela lub jego danych kontaktowych nie będzie uważana za zmianę Umowy.
3. Pracodawca zobowiązuje się zrealizować obowiązek informacyjny względem swoim przedstawicieli uczestniczących w zawieraniu lub wykonywaniu Umowy poprzez doręczenie tym przedstawicielom klauzuli informacyjnej stanowiącej Załącznik nr 10 do Regulaminu – w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia Umowy, a w przypadku włączenia do tego grona dodatkowej osoby – w terminie 3 dni roboczych od zaistnienia takiej okoliczności.
4. Organizator zobowiązuje się zrealizować w imieniu Pracodawcy obowiązek informacyjny względem przedstawicieli Organizatora uczestniczących w zawieraniu lub wykonaniu Umowy – pod warunkiem otrzymania od Pracodawcy utrwalonej na trwałym nośniku informacji na temat przetwarzania danych osobowych powołanych osób i tylko w zakresie wynikającym z tej informacji.

§ 6

1. Umowa wchodzi w życie z chwilą jej podpisania i obowiązuje do momentu pełnego wypełnienia jej postanowień przez Strony, chyba że w pozostałych zapisach przewidziano możliwość wcześniejszego rozwiązania Umowy.
2. W przypadku wycofania finansowania przez instytucję finansującą, rozwiązania umowy o dofinansowanie, w ramach której realizowany jest Projekt, bądź zaprzestania realizacji Projektu z jakichkolwiek innych względów Organizator uprawniony jest do rozwiązania Umowy ze skutkiem natychmiastowym.
3. Organizator uprawniony jest także do rozwiązania Umowy ze skutkiem natychmiastowym, jeśli zapewnienia/oświadczenia Pracodawcy zawarte w § 1 ust. 8-10 okażą się niezgodne z prawdą bądź jeśli z innych względów okaże się, że Pracodawca nie powinien być zostać zakwalifikowany do udziału w Projekcie.
4. Rozwiązanie przez Organizatora umowy uczestnictwa w Projekcie zawartej z danym Uczestnikiem, skutkuje automatycznym rozwiązaniem niniejszej Umowy w części odnoszącej się do tego Uczestnika. O zaistnieniu takiej okoliczności Organizator poinformuje Pracodawcę w formie dokumentowej.
5. Rozwiązanie Umowy przez Organizatora (zarówno w całości, jak i w części) nie uprawnia Pracodawcy ani Uczestniczek do dochodzenia jakichkolwiek roszczeń w stosunku do Organizatora.

§ 7

1. Wszelkie zmiany Umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Nie dotyczy to zmian w Regulaminie, które wprowadzane będą w trybie w nim określonym. O zmianie Regulaminu Pracodawca informowany będzie drogą mailową.
2. W sprawach nieuregulowanych w Umowie (w tym w Regulaminie) zastosowanie znajdują obowiązujące przepisy prawa.
3. Wszelkie spory powstałe na gruncie Umowy rozstrzygane będą przez sąd powszechny właściwy miejscowo dla siedziby Organizatora.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Organizator

Pracodawca