



ZARZĄDZENIE

Nr 46/2025

Rektora

Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej

w Lublinie

z dnia 7 lipca 2025 r.

***w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych
przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej***

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.), zarządzam co następuje:

§ 1

1. Zarządzenie reguluje zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, zwanego dalej „Uniwersytetem” oraz sposób ich finansowania.
2. Ileż w zarządzeniu jest mowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – rozumie się przez to:
 - 1) rozwój naukowy polegający na uzyskaniu stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego oraz tytułu profesora;
 - 2) poszerzanie wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku lub pracy określonego rodzaju, poprzez udział w różnych formach kształcenia, zwanych dalej „poszerzaniem wiedzy”;
 - 3) udział w obligatoryjnych szkoleniach przygotowanych przez Uniwersytet.

§ 2

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ramach obowiązków wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących oraz z inicjatywy albo za zgodą Uniwersytetu powinno łączyć się z charakterem wykonywanej pracy przez pracownika na Uniwersytecie.

§ 3

1. Rozwój naukowy pracowników Uniwersytetu realizowany jest na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.) oraz Regulaminu przeprowadzania postępowań w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

- i Regulaminu przeprowadzania postępowań w sprawie nadania stopnia doktora w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.
2. Koszty postępowań doktorskich i habilitacyjnych oraz postępowania o nadanie tytułu profesora realizowanych przez pracowników Uniwersytetu w ramach stosunku pracy pokrywane są z kosztów jednostki organizacyjnej Uniwersytetu do której należy pracownik. Pokrywane są one w całości lub części, z uwzględnieniem przepisów ust. 3-10.
 3. Koszty postępowań, o których mowa w ust. 2 zdanie pierwsze, pokrywane są w przypadku zarezerwowania odpowiednich środków finansowych na ten cel w planie rzeczowo-finansowym jednostki organizacyjnej oraz niezależnie od tego czy postępowania są realizowane w Uniwersytecie czy jednostkach zewnętrznych.
 4. Nauczycielom akademickim, dla których Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy oraz pracownikom naukowo-technicznym zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, koszty postępowań doktorskich i habilitacyjnych oraz postępowania o nadanie tytułu profesora pokrywane są przez Uniwersytet w pełnej wysokości.
 5. Pozostałym pracownikom Uniwersytetu koszty postępowań doktorskich i habilitacyjnych oraz postępowania o nadanie tytułu profesora mogą być pokrywane do wysokości 50% kosztów. W szczególnych przypadkach związanych z kierowaniem zespołem pracowników w danej jednostce organizacyjnej, Rektor może pokryć koszty postępowań, o których mowa w zdaniu pierwszym w wysokości przekraczającej 50%.
 6. Przesłankami sfinansowania kosztów postępowań doktorskich i habilitacyjnych oraz postępowania o nadanie tytułu profesora pracowników, o których mowa w ust. 5 są:
 - 1) uzasadnione potrzeby Uniwersytetu lub jednostki organizacyjnej, w szczególności związane z prowadzeniem określonego kierunku studiów, wsparciem działalności naukowej lub realizacją projektów badawczych;
 - 2) wysoka ocena pracy zawodowej pracownika.
 7. Koszty postępowań, o których mowa w ust. 4 i 5, Uniwersytet pokrywa tylko raz. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, związanych wyłącznie z interesem danej jednostki organizacyjnej na umotywowany wniosek pracownika Uniwersytetu kierownik jednostki organizacyjnej może wyrazić zgodę na ponowne pokrycie tych kosztów.
 8. Kierownik jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik może wystąpić z wnioskiem do Rektora o zawarcie z pracownikiem umowy, w której zobowiąże się on do przepracowania określonego okresu na Uniwersytecie, nie krótszego niż 3 lata, w zamian za pokrycie kosztów postępowania doktorskiego, habilitacyjnego lub postępowania o nadanie tytułu profesora. W przypadku postępowania doktorskiego lub habilitacyjnego wzór umowy stanowi **załącznik nr 1**, zaś w przypadku postępowania o nadanie tytułu profesora **załącznik nr 2** do zarządzenia.
 9. Zawarcie z pracownikiem umowy, o której mowa w ust. 8, nie stanowi gwarancji zatrudnienia dla pracownika przez okres określony niniejszą umową.
 10. Umowę, o której mowa w ust. 8 przygotowuje jednostka organizacyjna, w której zatrudniony jest pracownik, a podpisują ze strony Uniwersytetu osoby upoważnione do wykonywania obowiązków pracodawcy w stosunku do danych grup pracowniczych. Odmowa podpisania umowy przez pracownika traktowana jest jako rezygnacja z finansowania przez Uniwersytet kosztów postępowań, o których mowa w ust. 2.
 11. Kopia umowy przekazywana jest do Centrum Kadrowo-Płacowego i Kwestury UMCS.

§ 4

1. Poszerzanie wiedzy może być realizowane przez pracownika poprzez udział w różnych formach kształcenia, a w szczególności:
 - 1) studia wyższe;

- 2) studia podyplomowe;
 - 3) kursy dokształcające, w tym językowe;
 - 4) staże;
 - 5) praktyki.
2. Poszerzanie wiedzy może odbywać się w ramach oferty edukacyjnej Uniwersytetu, jak również podmiotów zewnętrznych.
 3. Poszerzanie wiedzy może odbywać się na podstawie skierowania pracownika przez Uniwersytet lub na wniosek pracownika za zgodą Uniwersytetu.
 4. Przepis ust. 3 nie ogranicza udziału w innych formach kształcenia realizowanych i finansowanych indywidualnie przez pracownika.

§ 5

1. Osoby upoważnione do wykonywania obowiązków pracodawcy w stosunku do danych grup pracowniczych po zasięgnięciu opinii kierowników właściwych jednostek organizacyjnych, kierują lub wyrażają zgodę na poszerzanie wiedzy przez pracowników Uniwersytetu.
2. Skierowanie lub zgoda, o których mowa w ust. 1, obejmują pełen zamknięty proces kształcenia, umożliwiający podniesienie kwalifikacji zawodowych i wydawane są przy spełnieniu przez pracownika łącznie poniższych warunków:
 - 1) jest zatrudniony na podstawie stosunku pracy;
 - 2) posiada co najmniej sześciomiesięczny staż pracy;
 - 3) otrzymał pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego dotyczącą zasadności podnoszenia kwalifikacji.
3. Uniwersytet wyrażając zgodę na poszerzanie wiedzy przez pracownika w różnych formach, o których mowa w § 4 ust. 1, nie ma obowiązku ich finansowania.

§ 6

1. Pracownik ubiegający się o skierowanie lub zgodę na poszerzanie wiedzy zobowiązany jest złożyć w Centrum Kadrowo-Płacowym wniosek zawierający m.in.:
 - 1) informację o formie poszerzania wiedzy;
 - 2) informację o całkowitym koszcie związanym z poszerzaniem wiedzy;
 - 3) proponowaną formę dofinansowania;
 - 4) program kształcenia oraz ewentualny harmonogram zjazdów;
 - 5) uzasadnienie zawierające ocenę przydatności nabytych kwalifikacji przez pracownika w wykonywanej przez niego pracy na danym stanowisku lub pracy określonego rodzaju na Uniwersytecie;
 - 6) opinię bezpośredniego przełożonego, o której mowa w § 5 ust. 2 pkt 3.
2. Wzór wniosku, o którym mowa w ust. 1 stanowi **załącznik nr 3** do zarządzenia.

§ 7

1. Uniwersytet kierując lub wyrażając zgodę na poszerzanie wiedzy przez pracownika, w przypadku finansowania całkowitego lub częściowego, zawiera, z zastrzeżeniem ust. 3, z pracownikiem stosowną umowę, w formie pisemnej, określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Wzór umowy stanowi **załącznik nr 4** do zarządzenia.

2. Umowa może zawierać zobowiązanie pracownika do przepracowania określonego czasu na Uniwersytecie w związku z dofinansowaniem poszerzania wiedzy przez pracownika. Minimalny okres zobowiązania pracownika nie może być krótszy niż 1 rok.
3. W uzasadnionych przypadkach Rektor może odstąpić od zawarcia umowy, o której mowa w ust. 1.
4. W przypadku gdy wartość świadczenia na rzecz pracownika w związku z dofinansowaniem poszerzania wiedzy nie przekracza 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, umowy nie zawiera się.

§ 8

1. Pracownik poszerzający wiedzę na podstawie skierowania Uniwersytetu ma prawo do:
 - 1) zwolnienia z całości lub części dnia pracy w celu uczestniczenia w zajęciach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
 - 2) pokrycia kosztów kształcenia w całości lub części;
 - 3) pokrycia kosztów przejazdu i zakwaterowania, na podstawie odrębnych przepisów;
 - 4) urlopu szkoleniowego w wymiarze określonym na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.
2. Pracownik poszerzający wiedzę z własnej inicjatywy za zgodą Uniwersytetu ma prawo do:
 - 1) zwolnienia z całości lub części dnia pracy w celu uczestniczenia w zajęciach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
 - 2) urlopu szkoleniowego w wymiarze określonym na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących;
 - 3) pokrycia kosztów kształcenia w całości lub części;
 - 4) pokrycia kosztów przejazdu i zakwaterowania w całości lub części.
3. Pracownik poszerzający wiedzę z własnej inicjatywy ma prawo do:
 - 1) zwolnienia z całości lub części dnia pracy w celu uczestniczenia w zajęciach bez zachowania prawa do wynagrodzenia;
 - 2) urlopu bezpłatnego.

§ 9

1. Nauczyciele akademicki rozpoczynający pracę na Uniwersytecie zobowiązani są do realizacji szkoleń z zakresu funkcjonowania Uniwersytetu oraz szkolenia dydaktycznego obejmującego elementy radzenia sobie ze stresem.
2. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest do odbycia szkoleń:
 - 1) przygotowujących do roli opiekuna studentów, zapoznania z systemem wsparcia na UMCS i reagowania w trudnych sytuacjach - po 5 miesiącach pracy i nie później niż przed rozpoczęciem drugiego roku pracy na Uniwersytecie;
 - 2) przygotowania dydaktycznego do realizacji zajęć oraz pogłębiających kompetencje cyfrowe niezbędne do realizacji zajęć dydaktycznych - nie później niż w drugim roku pracy na Uniwersytecie.

3. Osoby kierujące zespołem pracowników, w okresie roku od dnia powołania na funkcję kierowniczą, zobowiązane są do realizacji szkolenia z zakresu kompetencji zarządczo-komunikacyjnych organizowanego przez Uniwersytet.
4. Osoby kierujące zespołem pracowników i powołane wcześniej na funkcje kierownicze mogą być skierowane na szkolenie, o którym mowa w ust. 3 przez rektora, właściwego prorektora lub kanclerza.

§ 10

Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia uchyla się zarządzenie Nr 69/2015 Rektora UMCS z dnia 30 listopada 2015 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

§ 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z wyjątkiem § 9 ust. 3 i 4, który wchodzi w życie w dniu 1 października 2025 r.

REKTOR

prof. dr hab. Radosław Dobrowolski

UMOWA

zawarta w Lublinie w dniu 20... r.

pomiędzy

Uniwersytetem Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie reprezentowanym przez
..... zwanym dalej „Pracodawcą”

przy kontrasygnacie Kwestora UMCS

a

Panem/-ią zamieszkałym/-ą
w, przy ul. nr zwanym dalej
„Pracownikiem”, zatrudnionym na stanowisku,

o następującej treści:

§ 1

Pracownik zatrudniony od dnia.....na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej, jako podstawowym miejscu pracy/dodatkowym miejscu pracy w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy złożył/złoży wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora/doktora habilitowanego w/do dnia

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia całości/części kosztów przewodu doktorskiego/postępowania habilitacyjnego Pracownika, w wysokości

§ 3

Pracownik zobowiązuje się do pozostawania w zatrudnieniu u Pracodawcy przez okres minimum lat, licząc od dnia podjęcia przez właściwą Radę Naukową Instytutu uchwały o nadaniu stopnia doktora/doktora habilitowanego.

§ 4

Zobowiązanie Pracownika, o którym mowa w § 3, nie nakłada na Pracodawcę obowiązku zatrudniania Pracownika przez okres, o którym mowa powyżej.

§ 5

1. Pracownik, który otrzymał od Pracodawcy świadczenie określone w § 2 umowy i podczas okresu trwania umowy:

- 1) rozwiąże stosunek pracy z Pracodawcą za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron (z inicjatywy pracownika),

- 2) z którym Pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy;
- jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy całości kosztów określonych w § 2 umowy w terminie 14 dni od dnia wezwania pracodawcy na wskazany przez niego rachunek bankowy.
2. W przypadku wygaśnięcia umowy o pracę Pracownika zatrudnionego na czas określony i nie uzyskania przez niego w czasie jej trwania stopnia doktora/doktora habilitowanego, Pracodawca może zażądać zwrotu kosztów określonych w § 2 umowy. Ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w § 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:
 - 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim;
 - 2) niezdolnością pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy oraz w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, trwającej dłużej niż 1 miesiąc;
 - 3) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy powstałej z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

§ 6

1. Wszelkie zmiany umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.
2. Ewentualne spory rozstrzygać będzie Sąd właściwy miejscowo dla Pracodawcy.

§ 7

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z czego dwa egzemplarze dla Pracodawcy, jeden egzemplarz dla Pracownika.

.....

podpis Pracownika

.....

podpis Pracodawcy

UMOWA

zawarta w Lublinie w dniu 20... r.

pomiędzy

Uniwersytetem Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie reprezentowanym przez
..... zwanym dalej „Pracodawcą”

przy kontrasygnacie Kwestora UMCS

a

Panem/-ią zamieszkałym/-ą
w, przy ul. nr zwanym dalej
„Pracownikiem”, zatrudnionym na stanowisku,

o następującej treści:

§ 1

Pracownik zatrudniony od dnia.....na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej,
jako podstawowym miejscu pracy/dodatkowym miejscu pracy w pełnym/niepełnym
wymiarze czasu pracy złożył/złożył stosowny wniosek o wszczęcie postępowania o nadanie
tytułu profesora w/do dnia

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia całości/części kosztów postępowania o nadanie
tytułu profesora Pracownika, w wysokości

§ 3

Pracownik zobowiązuje się do pozostawania w zatrudnieniu u Pracodawcy przez okres
minimum lat, licząc od dnia podjęcia przez Prezydenta RP decyzji o nadaniu tytułu
profesora.

§ 4

Zobowiązanie Pracownika, o którym mowa w §3 nie nakłada na Pracodawcę obowiązku
zatrudniania Pracownika przez okres, o którym mowa powyżej.

§ 5

1. Pracownik, który otrzymał od pracodawcy świadczenie określone w § 2 umowy i podczas
okresu trwania umowy:

- 1) rozwiąże stosunek pracy z Pracodawcą za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron (z inicjatywy pracownika),
 - 2) z którym Pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy; jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy całości kosztów określonych w § 2 umowy w terminie 14 dni od dnia wezwania pracodawcy na wskazany przez niego rachunek bankowy.
2. W przypadku wygaśnięcia umowy o pracę Pracownika zatrudnionego na czas określony i nie uzyskania przez niego w czasie jej trwania tytułu profesora, Pracodawca może zażądać zwrotu kosztów określonych w § 2 umowy. Ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w § 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:
- 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
 - 2) niezdolnością pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy oraz w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w art. 53 §1 pkt 1 Kodeksu pracy, trwającej dłużej niż 1 miesiąc,
 - 3) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy powstałej z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

§ 6

1. Wszelkie zmiany umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.
2. Ewentualne spory rozstrzygać będzie Sąd właściwy miejscowo dla Pracodawcy.

§ 7

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron, z czego dwa egzemplarze dla Pracodawcy, jeden egzemplarz dla Pracownika.

.....

.....podpis Pracownika

.....

podpis Pracodawcy

Lublin, dnia.....

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
zajmowane stanowisko i jednostka

.....
za pośrednictwem
Centrum Kadrowo-Płacowego

WNIOSEK
o skierowanie pracownika Uniwersytetu celem podniesienia przez niego kwalifikacji
zawodowych/
o wyrażenie zgody na podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych
(poszerzenie wiedzy z inicjatywy pracownika)

Działając na podstawie § 6 Zarządzenia Nr Rektora UMCS zwracam się z wnioskiem o skierowanie mnie/udzielenie zgody na podjęcie:

.....
(np. studiów wyższych/studiów podyplomowych/kursu doształcającego/stażu/praktyki)
organizowanego przez.....
w okresie od.....do.....
celem podniesienia moich kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania pracy na
...../polegającej na.....

nazwa stanowiska

opisać rodzaj wykonywaj pracy

Jednocześnie informuję, że całkowity koszt procesu kształcenia, o którym mowa powyżej (zgodnie z załączoną kalkulacją/ofertą) wynosi

Proszę o finansowanie w całości/części

Uzasadnienie

(należy opisać w jaki sposób wiedza i umiejętności zdobyte przez pracownika w ramach wskazanej aktywności przyczynią się do podniesienia jego kompetencji zawodowych oraz ocenić ich przydatność w pracy na danym stanowisku/podczas wykonywania pracy danego rodzaju)

.....

Stosownie do treści § 5 ust. 2 pkt. 3 Zarządzenia Nr Rektora UMCS przedstawiam poniżej pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego odnośnie do zasadności podnoszenia moich kwalifikacji zawodowych w ramach wyżej wymienionych studiów/kursu:

.....
(opinia bezpośredniego przełożonego)

Dodatkowo załączam program kształcenia (ewentualnie harmonogram zjazdów) obowiązujący na studiach/kursie o udział, w których wnioskuję.

Podpis pracownika

UMOWA

zawarta w Lublinie w dniu 20... r.

Uniwersytetem Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie reprezentowanym przez
..... zwanym dalej „Pracodawcą”

przy kontrasygnacie Kwestora UMCS

a

Panem/-ią zamieszkałym/-ą
w, przy ul. nr, zatrudnionym
na stanowisku, zwanym dalej „Pracownikiem”
o następującej treści:

§ 1

Pracownik zatrudniony od dnia na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy, złożył wniosek o sfinansowanie
.....

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia całości/części kosztów
Pracownika, w wysokości.....

§ 3

Pracownik zobowiązuje się do pozostawania w zatrudnieniu u Pracodawcy przez okres
minimum 3 lat, licząc od dnia ukończenia

§ 4

Zobowiązanie Pracownika, o którym mowa w § 3 nie nakłada na Pracodawcę obowiązku
zatrudniania Pracownika przez okres, o którym mowa powyżej.

§ 5

1. Pracownik, który otrzymał od Pracodawcy świadczenie określone w § 2 umowy i podczas
okresu trwania umowy:
 - 1) rozwiąże stosunek pracy z Pracodawcą za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia
stron (z inicjatywy pracownika),
 - 2) z którym Pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy;
- jest obowiązany do zwrotu Pracodawcy całości kosztów określonych w § 2 umowy
w terminie 14 dni od dnia wezwania pracodawcy na wskazany przez niego rachunek
bankowy.
2. W przypadku wygaśnięcia lub rozwiązania umowy o pracę Pracownika zatrudnionego
na czas określony i nie ukończenia w tym czasie ..., Pracodawca może zażądać zwrotu

kosztów określonych w § 2 umowy. Ust. 1 stosuje się odpowiednio.

3. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w § 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:

- 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
- 2) niezdolnością pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy oraz w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, trwającej dłużej niż 1 miesiąc,
- 3) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy powstałej z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

§ 6

1. Wszelkie zmiany umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.
2. Ewentualne spory rozstrzygać będzie Sąd właściwy miejscowo dla Pracodawcy.

§ 7

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron, z czego dwa egzemplarze dla Pracodawcy, jeden egzemplarz dla Pracownika.

.....

podpis Pracownika

.....

podpis Pracodawcy