Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 22/MCE/2024 Prezydenta Miasta Knurów z 16.01.2024 r.

**UMOWA**

zawarta w dniu ……………………… r. pomiędzy ……….…………………………………………

…………………….. w Knurowie zwaną/ym dalej Pracodawcą, reprezentowaną przez Dyrektora ………………………………………………………………………………………………..

a

Panią/em ………………………………………….. zamieszkałą/ym w …………………………….

…………………………………………………… posiadającym PESEL ……………………………

zwaną/ym w dalszej treści umowy Pracownikiem, została zawarta umowa następującej treści:

**§ 1**

1. Pracownik zobowiązuje się do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i w tym celu podjął naukę w ……………………………………………………….........................................

(nazwa organizatora kształcenia, forma, kierunek)

od dnia ………………………………… roku.

1. Pracownik zobowiązuje się również do przepracowania na tym samym, co dotychczas lub innym, wskazanym przez Pracodawcę stanowisku pracy, zgodnym z uzyskanymi kwalifikacjami określonymi w ust. 1 okresu nie krótszego niż 3 lata od ukończenia nauki.
2. Pracownik oświadcza, że:
	1. kształcenie będzie odbywało się w systemie …………………..………………………….;
	2. semestr nauki, o której mowa w ust. 1 nie jest przez Pracownika powtarzany;
	3. poniósł koszty w wysokości ……………………… zł (słownie: ...……………………………

...................................................................................................) za …………...………..

semestr nauki, o której mowa w ust. 1, co potwierdza dowód wpłaty stanowiący załącznik do wniosku o przyznanie dopłaty do opłaty;

* 1. ukończy kształcenie, które jest przedmiotem umowy w terminie do dnia ……………………………. r.

**§ 2**

Pracodawca zobowiązuje się do udzielenia Pracownikowi następujących świadczeń związanych z wymienionym kształceniem:

1. częściowego lub całościowego pokrycia opłat za naukę w semestrze ....., pobieraną przez organizatora kształcenia –

……………..………………………………………………………………….……...................

zgodnie z decyzją Prezydenta Miasta z dnia ……………. 2024 r. w wysokości brutto ……………… zł (słownie: ………………………………………………………………………

………………………………………..) w terminie do dnia ……………………………2024 r.

1. stworzenia warunków organizacyjnych umożliwiających udział Pracownika
w zajęciach.

**§ 3**

* 1. Pracownik ma obowiązek zwrotu świadczenia określonego w § 2 pkt 1, jeśli w okresie wymienionym w § 1 ust. 2:
1. rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, za wyjątkiem wypowiedzenia umowy
o pracę z przyczyn określonych w art. 943 Kodeksu pracy;
2. zakład pracy rozwiąże z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy;
3. rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub 943 Kodeksu pracy, pomimo braku przyczyn określonych w tych przepisach;
4. stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu w przypadkach określonych w art. 23 ust. 1
pkt 1, 5, 6 oraz ust. 4 pkt 1 i 2 oraz art. 26 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r., poz. 984 t.j.).
	1. Zwrot kosztów następuje w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu nauki; w szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracodawca może odstąpić od żądania zwrotu kosztów w części lub całości.
	2. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu świadczenia, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn usprawiedliwionych spowodowanych:
5. szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie Pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w przypadku
gdy zakład pracy nie przeniósł Pracownika do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim;
6. brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy;
7. przeprowadzeniem się Pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości;
8. przeprowadzenie się Pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka.
	1. Pracownik nie ma również obowiązku zwrotu świadczenia w przypadku:
9. rozwiązania stosunku pracy z powodu całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły;
10. zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć;
11. zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów
w szkole/przedszkolu uniemożliwiający dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć;
12. przeniesienia go w stan nieczynny.
	1. Pracownik, który otrzymał od Pracodawcy świadczenia określone w § 2 umowy, zobowiązany jest zwrócić koszty tych świadczeń jeżeli bez uzasadnionej przyczyny przerwał naukę lub jej nie podjął.

**§ 4**

Właściwym do rozpatrywania sporów jest Sąd siedziby Pracodawcy.

**§ 5**

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.

**§ 6**

* 1. Umowa obowiązuje od dnia zawarcia.
	2. Umowa ulega rozwiązaniu w przypadkach określonych w § 3 ust. 1, a także w przypadku nie ukończenia nauki lub jej przerwania przez Pracownika, co nie wyłącza prawa Pracodawcy do żądania zwrotu spełnionych na rzecz Pracownika świadczeń.

**§ 7**

W sprawach nieuregulowanych w umowie będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania oraz Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.

**§ 8**

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym
dla każdej ze stron oraz dla MCE w Knurowie.

………………………………………… …………………………

(podpis pracodawcy) (podpis pracownika)