

**Doplnok č. 1 ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej dňa 21.12.2011**  
medzi

Zmluvné strany:

Základná organizácia OZ pri ZŠ s MŠ Čadca – Horelica  
a  
Základná škola s materskou školou Čadca – Horelica

1) Článok 9 znie:

**Článok 9**  
**Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Súbeh výpovednej lehoty a odstupného

Právna úprava je vyjadrená v § 62 Z. z. a § 76 Z. z. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou má zamestnanec právo na odstupné, ak mu dá zamestnávateľ výpoveď z týchto dôvodov:

- a) zamestnávateľ sa zrušuje alebo sa sťahuje na iné miesto a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) zamestnanec sa stal nadbytočným,
- c) zamestnanec stratil pre zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať prácu.

Okrem iného, ak je zamestnanec zamestnaný menej ako 2 roky, nemá nárok na odstupné, len na výpovednú lehotu. V prípade ak je u jedného zamestnávateľa zamestnaní viac ako dva roky, výpovedná lehota a výška odstupného bude nasledovná:

2 - 5 rokov	2 mesiace výpovedná lehota + 1 mesiac odstupné
5 – 10 rokov	3 mesiace výpovedná lehota + 2 mesiace odstupné
10 – 20 rokov	3 mesiace výpovedná lehota + 3 mesiace odstupné
viac ako 20 rokov	3 mesiace výpovedná lehota + 4 mesiace odstupné

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

2) Článok 13 znie:

### **Článok 13** **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, t.j. u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na 9 týždňov a u nepedagogických zamestnancov na 6 týždňov.

V Čadci dňa 28.01.2013

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

