

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume
- jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *menej ako 2 roky*,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov*,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov*,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov*,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej 20 rokov*. (§ 76a ZP)
- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na *starobný dôchodok* alebo *invalidný dôchodok*, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** v sume *dvojnásobku* jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76a ods.1 ZP.
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume *dvojnásobku* jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný *predčasný starobný dôchodok* na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Odchodné sa poskytuje nad rozsah ustanovení v § 76a ods. 2 ZP.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa § 76a ods. 3 ZP. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Nadalej zostáva v platnosti ustanovenie §7 ods. 4 a 5 zákona (OVZ), podľa ktorého zamestnávateľ môže nepedagogickému zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

To znamená, že zamestnávateľ využíva možnosť určiť zamestnancovi tarifný plat v platovom stupni podľa skutočnej praxe alebo môže určiť tarifný plat aj z hociktorého platového stupňa, a to aj v prípade, ak zamestnanec ešte nezískal potrebnú započítanú prax na zaradenie do tohto platového stupňa.

Pri takomto určovaní platu je potrebné dbať na to, aby určený tarifný plat nebol nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa skutočnej praxe.

Preto sa vymedzuje okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

Platová trieda	Platový stupeň	Vykonávaná pracovná činnosť podľa kategórie pracovných činností
----------------	----------------	---