

**ПИСМО № 29-28 на МТСП от 02.11.2007г.**  
**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**  
**ИЗПЛАТЕНИТЕ СУМИ ПО КЛИНИЧНИ ПЪТЕКИ СА ЕЛЕМЕНТ ОТ БРУТНОТО ТРУДОВО**  
**ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

Съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда. Разпоредбата на чл. 37 КТ регламентира, че органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участвуват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва.

Елементите на brutното трудово възнаграждение, от което се определят обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда (КТ), т.е. и обезщетенията по чл. 222, ал. 3 и чл. 224, ал. 1 КТ, са установени с чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. В него се включва и възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи на заплащане на труда.

В тази връзка се счита, че средствата за работна заплата, които се изплащат в размер до 40 на сто от размера на приходите, реализирани по договори с Националната здравноосигурителна каса за изпълнени клинични пътеки, за извършени дейности и изследвания от високоспециализираната и специализираната извънболнична помощ и приходите от медицински и немедицински услуги, са елемент от brutното трудово възнаграждение, от което се определя размерът на съответните обезщетения по Кодекса на труда.

Съгласно чл. 228, ал. 1 КТ brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по раздел II на глава X от КТ (включително обезщетенията по чл. 222, ал. 3 и чл. 224, ал. 1) е полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното, получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

От цитираната разпоредба е видно, че базата за определяне на дължимото обезщетение е "полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение...", т.е. разпоредбата няма предвид през кой месец е получено възнаграждението, а за кой месец се отнася.

С оглед на изложеното считаме, че след изплащане на възнаграждение за клинични пътеки, съответната част следва да се включи в brutното трудово възнаграждение за съответния месец, за който тя се отнася, и формираното brutно трудово възнаграждение съгласно чл. 228, ал. 1 КТ е базата за изчисляване на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 и чл. 224, ал. 1 КТ, на които работникът или служителят има право.

По повод на конкретното запитване при прекратяване на трудов договор, считано от 01.10.2007 г., то brutното трудово възнаграждение, съгласно чл. 228, ал. 1 КТ, е възнаграждението за септември 2007 г.

Следва да се има предвид още, че съгласно чл. 22, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда. Разпоредбата на чл. 37 КТ регламентира, че органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участвуват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва.

Според чл. 22, ал. 2 от Наредбата вътрешните правила за работната заплата се утвърждават от работодателя и не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективния трудов договор.