

# Обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ при два трудови договора с един работодател

## експерти от МТСП

[#docats]

В сайта на МТСП експерти отговарят на въпроса: Работя в държавно предприятие. Предстои ми пенсиониране и изплащане на обезщетение от седем заплати. Работя и на втори допълнителен трудов договор на 2 часа при същия работодател. При изплащането на седем заплати при пенсиониране включва ли се възнаграждението от втори трудов договор, нощен и извънреден труд за последния работен месец?

Договорът за допълнителен труд при същия работодател по [чл. 110](#) от [Кодекса на труда](#) (КТ) е трудов договор и лицата, сключили такъв договор имат всички права на работник или служител по трудово правоотношение. Съгласно [чл. 222](#), ал. 3 от [Кодекса на труда](#) (КТ) при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Следва обаче да се има предвид, че както е предвидено в разпоредбата на [чл. 222](#), ал. 3, изр. последно от КТ, обезщетението може да се изплаща само веднъж. В тази връзка, ако отговаряте на условията за изплащане на обезщетение по [чл. 222](#), ал. 3 от КТ, вие ще имате право на обезщетение само по едното правоотношение. По отношение определянето на размера на обезщетението по [чл. 222](#), ал. 3 от КТ, в чл. 17 от [Наредбата за структурата и организацията на работната заплата](#) е предвидено, че в brutното трудово възнаграждение за определянето му се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от [Кодекса на труда](#); 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от [Кодекса на труда](#); 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от [Кодекса на труда](#); 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от [Кодекса на труда](#). Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са възнагражденията за образователна степен „доктор“ и за научна степен „доктор на науките“ (по чл. 11 НСОПЗ), за придобит трудов стаж и професионален опит (по чл. 12 от НСОПЗ), както и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. По отношение на допълнителното трудово възнаграждение за положен нощен труд считаме, че във всички случаи когато е въведен сменен режим на работа със смесени работни смени, включващи нощен и дневен труд, т.е. винаги когато не става въпрос за „инцидентно“ полагане на нощен труд (например при полагане на извънреден труд, който е и нощен), то допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд има постоянен характер и се включва в brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 от [Кодекса на труда](#) (вкл. обезщетенията по [чл. 222](#), ал. 3 от КТ).