

## ПИСЬМО Минтруда России от 04.12.2024 № 15-1/ООГ-3720

**Вопрос:** На производстве, где работает работник, установлен класс вредности 3.4. Тем, кто работает в этих условиях, установили ежемесячные премии к зарплате. Какие минимальный и максимальный размеры надбавки за вредные условия труда могут быть в данном случае? Если выплачиваются квартальные премии, то должны ли они рассчитываться с учетом этой надбавки?

**Ответ:**

### МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО  
от 4 декабря 2024 г. N 15-1/ООГ-3720

Департамент условий и охраны труда рассмотрел по компетенции обращение от 11.11.2024, поступившее на официальный сайт Минтруда России по вопросу применения отдельных положений трудового законодательства, и сообщает следующее.

Согласно статье 216 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс) каждый работник имеет право на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

Виды, размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, установлены статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса в зависимости от класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 21.11.2023 N 817н.

Так, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и класс 4), устанавливается повышенный размер оплаты труда, минимальный размер которого составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом обращаем внимание, что Трудовой кодекс устанавливает минимальный уровень предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, не ограничивая максимальный размер этих гарантий и компенсаций.

В соответствии со статьей 216 Трудового кодекса работодатель в зависимости от своего финансово-экономического положения на основании коллективного договора вправе предоставлять работникам повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Одновременно сообщаем, что в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, повышенный размер оплаты труда, предусмотренный статьей 147 Трудового кодекса для работников, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда, является составной частью заработной платы, причитающейся им за соответствующий период.

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно статье 135 Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, внебюджетная организация вправе самостоятельно устанавливать системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При этом если внебюджетная организация вводит в систему оплаты труда ту или иную выплату (премию), то она самостоятельно устанавливает порядок ее осуществления, условия определения права на данную выплату и ее размер.

Заместитель директора Департамента  
условий и охраны труда  
Т.М.ЖИГАСТОВА  
04.12.2024