Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

**Вопрос:** [Пункт 65](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100142) Порядка, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464, предусматривает, что обучение работников требованиям охраны труда, а также проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы. В каком порядке должно оплачиваться время на обучение и проверку знаний по охране труда: как за обычный рабочий день или в размере среднего заработка?

**Ответ:**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ГОРОДЕ МОСКВЕ

ПИСЬМО

от 25 декабря 2023 г. N ПГ/27798/10-42431-ОБ/18-1270

В связи с обращением, поступившим в Государственную инспекцию труда в городе Москве, по вопросам разъяснения трудового законодательства сообщаем следующее.

В соответствии со [статьей 214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=2653) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 N 2464 утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100019) обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее - Правила). [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100021) устанавливают обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

[Пунктом 65](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100142) Правил предусмотрено, что обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

При этом согласно [пункту 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=439764&dst=100160) Правил форма, порядок и учет работников, подлежащих обучению по охране труда, устанавливаются работодателем.

С учетом изложенного поясняем, что работодатель вправе локальным актом определить форму документа о направлении работника на прохождение обучения по охране труда.

В силу [части 1 статьи 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=546) Кодекса рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии с [частью 4 статьи 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=100678) Кодекса работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Для этой цели, как правило, используется табель учета рабочего времени.

Табель учета рабочего времени в организации может вестись в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты ([формы Т-12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100296), [Т-13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100352), утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты").

При этом следует отметить, что с 1 января 2013 г. согласно Федеральному [закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464181&dst=61) от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100005) Госкомстата России N 1, не являются обязательными к применению.

Следовательно, работодатель вправе самостоятельно установить код для отражения в табеле учета рабочего времени в период прохождения обучения по охране труда.

В период прохождения обучения по охране труда работником заработная плата выплачивается в соответствии с трудовым договором.

Дополнительно сообщаем, что в соответствии со [статьей 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=2259) Кодекса при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Таким образом, для определения размера оплаты периода обучения с отрывом от работы применяется порядок исчисления среднего заработка, установленный [статьей 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=100948) Кодекса и [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100010) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 (далее - Положение).

Данный порядок является единым для всех случаев определения его размера, предусмотренных [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502) (в том числе для оплаты периода обучения, предусмотренного [статьей 187](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=2259) Кодекса). В соответствии с [частью 3 статьи 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=672) Кодекса и [пунктом 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100028) Положения расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В соответствии с [частью 2 статьи 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465502&dst=671) Кодекса и [пунктом 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100012) Положения для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При этом согласно [пункту 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100027) Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Таким образом, выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации и отраженные в трудовом договоре работника в составе заработной платы, учитываются при исчислении среднего заработка.

Дополнительно сообщаем, что ответ на обращение не является нормативным правовым актом и носит разъяснительный характер.

Начальник отдела -

Главный государственный инспектор

А.С.САХАРОВ

25.12.2023