

Письмо Министерства труда и социальной защиты

Российской Федерации

от 21.12.2022 г. № 15-2/ООГ-3265

Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение (от 23.11.2022 г.), поступившее на официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, и сообщает следующее.

В соответствии со статьей 214 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 г. № 2464 утверждены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (далее — Правила). Правила 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 Правил предусмотрено, что обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

При этом согласно пункту 81 Правил форма, порядок и учёт работников, подлежащих обучению по охране труда, устанавливаются работодателем.

С учётом 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 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 Кодекса работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

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

Табель учёта рабочего времени в организации может вестись в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учёту труда и его оплаты (формы Т-12, Т-13, утверждённые Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 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 от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» унифицированные формы по учёту труда и его оплаты, утверждённые Постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению.

Следовательно, работодатель вправе самостоятельно установить код для отражения в таблице учёта 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 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 Кодекса и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 (далее — Положение).

Данный порядок является единым для всех случаев определения его размера, предусмотренных Кодексом (в том числе для оплаты периода обучения, предусмотренного статьей 187 Кодекса). В соответствии с частью 3 статьи 139 Кодекса и пунктом 4 Положения расчёт 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 Кодекса и пунктом 2 Положения для расчёта среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При этом согласно пункту 3 Положения для расчёта 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 отражённые в трудовом договоре работника в составе заработной платы, учитываются при исчислении среднего заработка.

Дополнительно сообщаем, что ответ на обращение не является нормативным правовым актом, носит разъяснительный характер и является мнением Департамента на отдельный заданный вопрос.

Заместитель директора Департамента
условий и охраны труда

А.А. Воротилкин