

Энциклопедия решений. Гарантии работникам в период обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (март 2025)

Гарантии работникам в период обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда

Смотрите в этом материале:

- [средний заработок во время обучения](#);
- [оплата дней обучения, приходящихся на выходные](#);
- [командировочные расходы](#);
- [табель учета рабочего времени](#)

В соответствии со [ст. 214](#) ТК РФ работодатель обязан обеспечить, в частности, 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. А работник в соответствии со [ст. 215](#), [219](#) ТК РФ обязан проходить такое обучение и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

В соответствии с [частью первой ст. 219](#) ТК РФ обучение по охране труда - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Согласно [части третьей](#) этой же статьи порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по охране труда, устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

[Постановлением](#) Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 утверждены [Правила](#) обучения и проверки знаний по охране труда, вступившие в силу с 01.09.2022 (далее - Правила). В соответствии с [частью второй ст. 219](#) ТК РФ, [п. 4](#) Правил обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Подробнее об обучении по охране труда см. в [отдельном материале](#).

Средний заработок во время обучения

Согласно [п. 65](#) Правил обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

В соответствии со [ст. 187](#) ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Обучение по охране труда образовательной деятельностью не является (см. письма Минтруда России от [27.12.2022 N 15-2/ООГ-3348](#) и от [10.02.2023 N 15-2/ООГ-344](#)). Вместе с тем [пп. 5 п. 1 ст. 16](#) Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ предусматривает право работника на бесплатное обучение безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом Правительством РФ, с сохранением **среднего заработка и оплатой командировочных расходов**. Поэтому полагаем, что правила [ст. 187](#) ТК РФ должны распространяться на любые виды обучения работника по инициативе работодателя, которое необходимо для осуществления работником его трудовой (профессиональной) деятельности (смотрите также [ответы Роструда](#)).

Для всех случаев определения среднего заработка, предусмотренных ТК РФ, а значит, и для оплаты периода обучения по охране труда единый порядок его исчисления установлен [ст. 139 ТК РФ](#) и [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. [постановлением](#) Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее - Положение).

Пункт 9 Положения предусматривает, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. При этом средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Поскольку заработанная сумма делится на фактически отработанные дни, средний дневной заработок в такой ситуации представляет собой среднюю стоимость одного рабочего дня, а не календарного. Поэтому и умножать его нужно на количество рабочих дней по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Оплата дней обучения, приходящихся на выходные

Вопрос об оплате дней обучения, приходящихся на выходные, трудовым законодательством не урегулирован. Закон предписывает оплачивать не менее чем в двойном размере любую работу в выходные дни ([ст. 153 ТК РФ](#)). Но обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда не может приравниваться к выполнению трудовой функции. В правоприменительной практике встречается позиция о том, что прохождение обучения по охране труда в выходной день не оплачивается, не менее чем в двойном размере оплачивается **именно работа** в выходной день (смотрите [ответ](#) Роструда). Однако нам позиция об отсутствии необходимости оплаты дня прохождения обучения в выходной верной не представляется.

Прохождение работником обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда является его **трудовой обязанностью** ([п. 35](#) постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2), а трудовые обязанности должны исполняться работником в его рабочее время ([часть первая ст. 91 ТК РФ](#)). Во время отдыха он от их исполнения освобожден и может использовать свободное время по своему усмотрению ([ст. 106 ТК РФ](#)). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника проходить обучение в день отдыха, а работник вправе от его прохождения отказаться.

Если же работник проходит обучение по охране труда в выходной день, выполнение трудовых обязанностей в такой день, по нашему мнению, подлежит обязательной оплате.

В [разъяснениях](#) Роструда часто встречается позиция о том, что привлечение работника к прохождению обучения по охране труда в выходной день должно оплачиваться не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха.

Удалось найти и такую позицию, согласно которой прохождение работником обучения в выходной день необходимо оплатить "не менее чем в двойном размере либо предоставить ему другой день отдыха, выплатив средний заработок (по желанию работника)" (смотрите [ответ](#) Роструда).

Мы можем порекомендовать предусмотреть обязанность работодателя по оплате пришедших на выходные дней обучения по охране труда в коллективном договоре, локальном нормативном акте, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему). Сторонам трудовых отношений следует установить и размер оплаты выходных дней в период обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда или порядок его определения. Возможно, следует придерживаться наиболее распространенной позиции Роструда о том, что пришедший на выходной день обучения необходимо оплачивать как работу в выходной день по правилам [ст. 153 ТК РФ](#).

Командировочные расходы

Поездка работника на обучение не вполне отвечает целевому признаку служебной командировки. Ведь, находясь на обязательном для него обучении, работник не выполняет служебное поручение работодателя, а учится.

Однако, по нашему мнению, правила [ст. 187 ТК РФ](#) должны распространяться на любые виды обучения работника по инициативе работодателя, которое необходимо для осуществления работником его трудовой (профессиональной) деятельности, в том числе на обучение по охране труда (смотрите также [ответы](#) Роструда).

Таким образом, при направлении работника на обучение по охране труда в другую местность с

отрывом от работы ему должна быть **произведена оплата командировочных расходов** в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (**ст. 187 ТК РФ**).

Соответственно, работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Табель учета рабочего времени

В силу **части четвертой ст. 91 ТК РФ** работодатели обязаны вести учет фактически отработанного каждым сотрудником времени. В унифицированных **формах** табеля учета рабочего времени, утвержденных **постановлением** Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, а также в **форме N 0504421**, утв. **приказом** Минфина России от 30.03.2015 N 52н, условного обозначения, прямо соответствующего времени обучения по охране труда, не предусмотрено.

В **разъяснениях** Роструда встречается позиция о том, что в табеле учета рабочего времени период обучения по охране труда следует отмечать буквенным кодом "ПК" (Повышение квалификации с отрывом от работы). Такое условное обозначение применяется при заполнении табеля по унифицированным **формам N Т-12 и N Т-13**. Однако повышение квалификации - это один из видов дополнительного профессионального образования, программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (**ст. 76** Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ). Как мы уже говорили, обучение по охране труда образовательной деятельностью не является (см. письма Минтруда России **от 27.12.2022 N 15-2/ООГ-3348** и **от 10.02.2023 N 15-2/ООГ-344**). Поэтому буквенный код "ПК" нельзя назвать полностью подходящим для обозначения дней прохождения обучения по охране труда.

Методические указания по применению **формы N 0504421** содержат код "ВУ" - выходные по учебе. Словосочетание "выходные по учебе" не встречается ни в ТК РФ, ни в других нормативных актах, регулирующих трудовые отношения. Методические указания также не дают ему определение. На наш взгляд, такой код также под случай обучения по охране труда не подходит, так как работнику не предоставляются во время обучения по охране труда выходные.

Для удобства и автоматизации процесса подсчета дней обучения по охране труда, их правильной оплаты, работодатель может самостоятельно разработать условные обозначения (коды для отражения в табеле) для времени, потраченного на обучение по охране труда в рабочие дни, и для времени обучения по охране труда в выходные для работника дни.