Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

Программы повышения квалификации реализуются в рамках дополнительного профессионального образования и предполагают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 73, ч. 2, 4 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

Право работников на дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ). Каких-либо исключений из этой процедуры законом не установлено (п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 3 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017) (далее - Обзор)).

При этом трудовое законодательство не содержит норм, позволяющих работнику по своему усмотрению определять время и место прохождения переподготовки, в том числе в случаях, когда повышение квалификации работника является обязанностью работодателя (п. 10 Обзора).

Повышение квалификации проводится по мере необходимости и осуществляется на основе договоров, заключаемых работодателем с организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам (п. 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499).

На практике работодателями утверждаются планы повышения квалификации работников, в которых указываются сроки, формы обучения и количество работников. Данные планы утверждаются, как правило, на год.

Таким образом, для направления работника на повышение квалификации необходимо:

- составить на год план повышения квалификации, в котором должны быть указаны основания и цели повышения квалификации работника;

- заключить договор с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам;

- издать приказ (распоряжение) о направлении работника на повышение квалификации;

- заключить с работником договор согласно ст. 197 ТК РФ.

Приказ (распоряжение) издается в произвольной форме, в нем целесообразно отразить помимо Ф.И.О. и должности работника, срока и места обучения также основания (например, план обучения) и необходимость обучения.

Одновременно стоит отметить, что на период повышения квалификации (обучения) работникам предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 187 ТК РФ, - сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на повышение квалификации (обучение) в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Согласно ч. 1 ст. 198 ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор о получении образования без отрыва или с отрывом от работы.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя приведены в ст. 81 ТК РФ.

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации не содержит исчерпывающего перечня уважительных причин досрочного расторжения трудового договора. Поэтому вопрос о том, является причина уважительной или нет, решается в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств. Во избежание возможных споров уважительные причины для увольнения следует прописывать непосредственно в соглашении об обучении (Письма Минтруда России от 18.10.2017 N 14-2/В-935, Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1).

Например, может быть указано, что работник обязан возместить организации расходы на его обучение в связи с увольнением за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе работодателя, а также могут быть указаны конкретные статьи ТК РФ, например: п. п. 5, 6, 7, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Апелляционные определения Хабаровского краевого суда от 13.07.2017 по делу N 33-5238/2017, Самарского областного суда от 16.09.2015 по делу N 33-10229/2015).

В соответствии с ч. 4 ст. 196 ТК РФ работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случаях, предусмотренных законом, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. К таким категориям работников, в частности, относятся: медицинские работники, гражданские служащие, нотариусы.

Так, в силу п. 2 ч. 1 ст. 72 Федерального закона N 323-ФЗ от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" медицинские и фармацевтические работники имеют право на основные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с ТК РФ.

Согласно ст. 73 указанного Закона фармацевтические работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в Порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Аптечная организация обязана обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством РФ (п. 2 ч. 1 ст. 79 Федерального закона N 323-ФЗ).

Как следует из п. 4 Порядка N 66н, повышение квалификации работников проводится не реже одного раза в пять лет в течение всей их трудовой деятельности.

В Апелляционном определении Верховного Суда Республики Карелия от 27.09.2016 по делу N 33-3813/2016 отмечается: договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем это предусмотрено ТК РФ. Условия договора о возмещении работником затрат на обучение в случае расторжения трудового договора, возмещение которых является обязанностью работодателя, не подлежат применению в силу закона. На основании вышеизложенных норм судебная коллегия пришла к выводу: правовых оснований для удовлетворения исковых требований организации нет (аналогичное решение вынесено в Апелляционном определении Верховного Суда Республики Башкортостан от 21.01.2016 по делу N 33-1063/2016).

Иными словами, работодатель (аптека) не может взыскать с работника расходы на его обучение или переподготовку, поскольку повышать квалификацию последнего он обязан.

Что касается объема возмещаемых затрат, то работодатель может взыскать с работника часть суммы пропорционально неотработанному времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. Конституционный Суд РФ указал, что, заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты на обучение при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (см. Определение от 15.07.2010 N 1005-О-О).

Такой же вывод сделан и в **Апелляционном** **определении** **Саратовского областного суда от 29.06.2017 по делу N 33-4758/2017**. Организация обратилась в суд с иском к бывшему работнику, и просила взыскать с него расходы, понесенные на оплату обучения. Как указал суд, удовлетворяя требования истца, между работником и работодателем был заключен ученический договор, которым предусмотрено, что после прохождения обучения, оплаченного работодателем, работник обязуется отработать не менее 5 лет. Поскольку трудовые отношения между работодателем и работником были прекращены по собственному желанию работника до истечения пяти лет с момента окончания обучения и издания о вступлении работника в должность, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Условия трудового договора о возложении на истца обязанности по возмещению полной стоимости затрат на его обучение не подлежит применению на основании ст. ст. 9, 232, 249 ТК РФ, т.к. это условие снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

На основании Письма Роструда от 13.04.2012 N 549-6-1 работодатель не вправе включать в трудовой договор условие о возмещении работником затрат на обучение независимо от срока увольнения, так как данное условие нарушает права работника, поскольку у него возникает обязанность по возмещению затрат в любом случае независимо от отработки определенного срока.

Таким образом, работник освобождается от возмещения затрат на его обучение, если он увольняется по уважительной причине или по истечении отработанного срока, определенного трудовым договором или соглашением об обучении.

Как правило, после обучения работодатель обязан предоставить сотруднику должность, соответствующую его специальности и уровню образования.

Если работодатель этого не сделал, с работника, уволившегося раньше срока, не взыщут расходы. Подобная практика встречалась у Свердловского областного суда, Пермского краевого суда и Верховного суда Республики Татарстан.

См. также Путеводитель по кадровым вопросам. Ученический договор.

**Аннотация: Таким образом, необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель (****ч. 1 ст. 196** **ТК РФ).**

**В соответствии с** **ч. 4 ст. 196** **ТК РФ работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случаях, предусмотренных законом, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. К таким категориям работников, в частности, относятся: медицинские работники, гражданские служащие, нотариусы.**

**Что касается объема возмещаемых затрат, то работодатель может взыскать с работника часть суммы пропорционально неотработанному времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.**

**После обучения работодатель обязан предоставить сотруднику должность, соответствующую его специальности и уровню образования. Судебная практика свидетельствует о том, что если работодатель этого не сделал, с работника, уволившегося раньше срока, не взыщут расходы. Таким образом, если после прохождения обучения у работника не меняется специальность, разряд, категория, то расходы на обучение не подлежат взысканию.**

*Региональный Информационный Центр Общероссийской Сети КонсультантПлюс*

*Разъяснение подготовил юрисконсульт Богачева А.С.*

*Ответ подготовлен с использованием материалов СПС Консультант Плюс содержащихся в следующих информационных банках:*

*- СПС КонсультантПлюс: Версия Проф;*

*- Российское законодательство;*

*- Путеводитель по кадровым вопросам;*

*- СОЮ Приволжского федерального округа.*