



**Н. Панова,**

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

*Медицинский работник должен пройти предусмотренное законодательством повышение квалификации (один раз в пять лет). Вправе ли работодатель самостоятельно определить форму организации повышения квалификации (например, дистанционную)?*

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу.**

Работодатель вправе самостоятельно определить форму организации повышения квалификации медицинского работника с учетом установленных образовательным учреждением способов и программ обучения. Отказ работника или его уклонение без уважительных причин от прохождения повышения квалификации является дисциплинарным проступком.

**Обоснование вывода**

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть четвертая ст. 196 ТК РФ).

Согласно п. 8 ч. 1 ст. 79 Федерального закона от 21.11.2011 N № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (далее — Закон N № 323-ФЗ), медицинская организация обязана обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Медицинские работники, в свою очередь, обязаны повышать квалификацию не реже одного раза в пять лет в течение всей их трудовой деятельности (п. 3 ч. 2 ст. 73 Закона N № 323-ФЗ, п. 4 Порядка и сроков совершенствования медицинскими

работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 03.08.2012 N № 66н; далее — Порядок).

Таким образом, при наступлении очередного пятилетнего срока работодатель обязан за свой счет направить медицинского работника на соответствующее обучение для повышения квалификации, а работник обязан пройти такое обучение.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (часть третья ст. 196 ТК РФ).

В силу п. 4 Порядка необходимость прохождения работниками повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки устанавливается работодателем. Дополнительное профессиональное образование проводится главным образом с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения.

Каких-либо ограничений в выборе работодателем форм организации повышения квалификации работников с учетом установленных образовательным учреждением способов и программ обучения не установлено.

При этом повышение квалификации медицинских работников возможно и дистанционно (смотрите ответ 1 Роструда с информационного портала «Онлайнинспекция.

РФ»). Согласно ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 29.12.2012 N № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Направление работника на повышение квалификации в случае его прохождения дистанционно оформляется в общем порядке.

Как отметил Верховный Суд РФ, 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. Не предусмотрена трудовым законодательством и возможность компенсации работнику затрат, связанных с обуче-

нием, когда работник самостоятельно, по своей инициативе прошел такое обучение ([см.отрите в обзоре N № 3 (2017) (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017), определение от 19.09.2016 N № 60-КГ16-6]).

Таким образом, работодатель вправе самостоятельно определить форму организации повышения квалификации медицинского работника с учетом установленных образовательным учреждением способов и программ обучения.

Отказ работника или его уклонение без уважительных причин от обязательного повышения квалификации является дисциплинарным проступком, то есть.е. неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (см.отрите ответ 2 Роструда с информационного портала «Онлайнинспекция. РФ», а также определение Свердловского областного суда от 06.08.2014 N № 33-10347/2014).