



LINGVISTER

онлайн-школа иностранных языков

Как защитить инвестиции компании в обучение сотрудника

6 важных советов о том, как правильно
оформить соглашение с сотрудником



Введение

Принимая решение оплатить сотруднику обучение, руководство компании в определенной степени рискует, поскольку после получения необходимой квалификации сотрудник может найти себе новую работу. Каким же образом компания может обезопасить свои средства и сохранить за собой право взыскать с сотрудника деньги, потраченные на его обучение?

Из данного руководства Вы узнаете, как необходимо оформить документы, чтобы возложить на работника обязанность компенсировать затраты на обучение в случае его преждевременного увольнения.





LINGVISTER

онлайн-школа иностранных языков

Как защитить инвестиции компании в обучение сотрудника

Законом, на основании которого компания имеет право получить компенсацию затрат на обучение работника в случае его преждевременного увольнения, является Статья 249 Трудового кодекса 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 отработанно-

му после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.»

Для того, чтобы данный закон полностью встал на сторону работодателя, должны быть соблюдены следующие условия:



Как защитить инвестиции компании в обучение сотрудника

☀ **1.** Обязательства работодателя по обучению работника должны быть прописаны либо в индивидуальном трудовом договоре, либо в коллективном трудовом договоре, либо в локальных нормативных актах работодателя.

☀ **2.** Договоренности сторон об условиях направления на конкретное обучение (сколько стоит обучение, где и чему будут учить, сколько работнику придется потом отработать) должны быть зафиксированы либо в трудовом договоре, либо в дополнительном

соглашении к трудовому договору, либо в отдельном договоре на обучение.

☀ **3.** Воля работодателя направить работника на обучение должна найти четкое выражение в документах, например в приказе о направлении на обучение.



Как защитить инвестиции компании в обучение сотрудника

☀ 4. Обучение должно производиться либо полностью, либо частично за счет средств работодателя. Причем из документов должна просматриваться не только обязанность работодателя произвести оплату, но и сам факт оплаты. Это могут быть документы о перечислении денежных средств в безналичном порядке или кассовые документы, подтверждающие целевую выдачу денежных средств работнику.

☀ 5. Увольнение работника должно иметь место до истечения срока, обусловленного соглашением сторон, и без уважительной причины. Уважительными считаются причины,

которые делают невозможным продолжение работы. Часть из них указана в статье 80 ТК РФ (они касаются ситуации расторжения договора по инициативе работника), часть можно найти в статье 83 ТК РФ, регламентирующей прекращение трудового договора по не зависящим от сторон обстоятельствам. Очевидно, что перечень этих причин не является исчерпывающим, поэтому во избежание возможных недоразумений сторонам рекомендуется изначально обозначить и конкретизировать в трудовом договоре или соглашении об обучении перечень случаев, когда работник обязан возместить расходы.



Как защитить инвестиции компании в обучение сотрудника

☀ **6.** Сумма ежемесячного погашения понесенных работодателем затрат на обучение работника должна быть включена в трудовой договор или в дополнительное соглашение к трудовому договору. В связи с этим возникает вопрос о структуре расходов на обучение работника, которые можно взыскать на основании статьи 249 ТК РФ. В частности, могут ли возмещаемые затраты включать в себя не только собственно стоимость обучения, но и все иные расходы, понесенные работодателем, например, оплата учебного отпуска, проезда, проживания, выплата командировочных

за время обучения. Согласно статьям 173-177 ТК РФ оплата учебного отпуска не должна включаться в расходы, которые направленный на обучение работник обязан возместить, поскольку эти суммы являются гарантированной компенсацией. Кроме того, работодатель может компенсировать сотруднику расходы на проезд к месту обучения, проживание, питание и т.п. в период обучения, но не обязан. Поэтому указанные затраты также нельзя отнести к расходам на обучение.



LINGVISTER

онлайн-школа иностранных языков

Если Вы ищете способы защиты инвестиций, вложенных в развитие сотрудников, значит Вы уже задумываетесь или приняли решение об организации и финансировании профессионального обучения персонала своей компании.

Однако существует опасность потратить деньги компании впустую, если Вы неправильно выбрали провайдера услуг по корпоративному обучению.

Вы также можете оценить возможности и преимущества корпоративного обучения иностранным языкам в формате онлайн, изучив **коммерческое предложение** **Онлайн-школы иностранных языков «LINGVISTER»**

Вооружайтесь полезной информацией, которая поможет Вам принять верное решение:



[Бесплатный аудит эффективности системы корпоративного обучения иностранным языкам](#)



[Как сэкономить на обучении сотрудников иностранным языкам](#)



[Корпоративное обучение иностранным языкам: доверяй, но проверяй](#)



[Менеджеры в полном расцвете сил: особенности изучения бизнес-английского в виртуальном классе](#)



[«Сжечь с работы», или Зачем английский HR-менеджерам](#)

Запросить
коммерческое предложение »

