

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Договор с министерством здравоохранения о единовременной выплате «впервые трудоустроившемуся» медицинскому работнику: момент начала трёхлетнего срока, действие договора и объём неисполненных обязательств

1. Краткая постановка вопроса

В 2023 году медицинский работник заключил с органом исполнительной власти субъекта РФ (министерством здравоохранения) договор о предоставлении единовременной выплаты (пособия) для впервые трудоустроившихся медицинских работников. Пункт 3 договора обязывает работника «выполнять трудовые обязанности в течение трёх лет **со дня заключения трудового договора**», пункт 4 — вернуть пособие в полном объёме при расторжении трудового договора до истечения трёх лет **со дня его заключения** по основаниям статей 81, 83, 84 ТК РФ. Трудовой договор заключён 03.08.2023, договор о выплате — 03.11.2023. Кадровая служба настаивает, что трёхлетний срок течёт с даты договора о выплате (03.11.2023), тогда как буквальный текст договора в обоих пунктах отсылает к дате трудового договора (03.08.2023). Требуется установить: (а) с какого момента исчисляется трёхлетний срок; (б) действует ли договор и сохраняются ли обязательства работника на текущий момент; (в) при каких основаниях увольнения возникает обязанность возврата выплаты.

Сразу подчеркну: **календарно спор не является абстрактным** — при трудовом договоре от 03.08.2023 трёхлетний срок истекает **03.08.2026**, при договоре о выплате от 03.11.2023 — **03.11.2026**. Три месяца разницы определяют наличие или отсутствие факта неисполнения обязательства и, как следствие, обязанности вернуть всю сумму.

2. Исходные данные, допущения и оговорка о применимой нормативной базе

2.1. Поскольку текст договора и регионального нормативного акта в запросе приведены в пересказе, разбор ведётся по всем юридически возможным прочтениям, а не по одному из них. Ниже отдельно указано, какие факты нужно подтвердить документально.

2.2. В предоставленном правовом контексте основным федеральным аналогом является ст. 51 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (ч. 12¹–12³) — программа «земский доктор»: единовременная компенсационная выплата **1 000 000 руб.**, обязанность отработать **пять лет**, возврат **части** выплаты **пропорционально неотработанному периоду**, с закрытым перечнем оснований-исключений (п. 8 ч. 1 ст. 77; п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81; п. 1, 2, 5, 6, 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

2.3. Описанная в запросе конструкция (**три года**, «единовременное **пособие**», «**впервые трудоустроившимся**») не совпадает с федеральной моделью ни по сроку, ни по размеру, ни по терминологии. Это означает, что речь идёт о **региональной программе**, установленной законом субъекта РФ и (или) постановлением высшего исполнительного органа субъекта РФ. Федеральная модель в таком случае применяется не прямо, а как источник толкования цели и смысла конструкции (п. 2 ст. 431 ГК РФ, ст. 5 и ст. 6 ГК РФ) — см. раздел 6.5.

2.4. Обязательный первичный шаг: сверить текст п. 3 и п. 4 договора, раздел «Срок действия договора» и региональный нормативный акт, на основании которого договор заключён. Именно региональный акт определяет, является ли формулировка «со дня заключения трудового договора» императивной или диспозитивной.

3. Раздел I. Правовая природа договора и применимое право

3.1. Смешанная (комплексная) природа договора

Договор о предоставлении единовременного пособия не является ни «чисто» трудовым, ни «чисто» гражданско-правовым:

- по субъектному составу (работник — орган исполнительной власти) и по предмету (денежная выплата из бюджета, её возврат) — это **гражданско-правовой договор** (ст. 420, 421 ГК РФ), заключаемый на основании

бюджетного (ст. 6, 78, 78¹ БК РФ — межбюджетные трансферты, целевые средства) и регионального законодательства;

- по содержанию обязательства работника (выполнять трудовые обязанности по должности в соответствии с трудовым договором) — это **отношение, производное от трудового**, к которому применяются нормы ТК РФ (ст. 5, 8, 9, 15, 56, 57 ТК РФ).

Практическое следствие: к толкованию применяются **и** ст. 431 ГК РФ, **и** целевое назначение трудового законодательства; к условиям договора, ухудшающим положение работника по сравнению с законом, — ст. 8 и ст. 9 ТК РФ (такие условия не подлежат применению).

3.2. Момент вступления договора в силу

По общему правилу п. 1 ст. 425 ГК РФ договор вступает в силу и становится обязательным для сторон **с момента его заключения**. Для договора о выплате это **03.11.2023**. Именно с этой даты у министерства возникла обязанность предоставить выплату (в срок, установленный договором; в федеральной модели — 30 рабочих дней со дня заключения договора — абз. 2 пп. «б» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ).

Важно, однако, что **момент вступления договора в силу и момент начала течения срока исполнения конкретного обязательства — юридически разные вещи**. П. 2 ст. 425 ГК РФ прямо допускает, что стороны установят применение условий договора к отношениям, возникшим **до** его заключения (если иное не установлено законом или не вытекает из существа отношений). Именно это и сделано в п. 3 договора через отсылку к дате трудового договора.

4. Раздел II. С какого момента исчисляется трёхлетний срок

4.1. Версия А (буквальная): срок течёт со дня заключения трудового договора — 03.08.2023, истекает 03.08.2026

Обоснование:

1. **Буквальное значение слов и выражений** — п. 3 договора: «в течение трех лет **со дня заключения трудового договора**». Это прямое указание, не требующее дополнительного толкования (абз. 1 ст. 431 ГК РФ; разъяснения о толковании договора содержатся в п. 43–46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 49 «О некоторых вопросах

применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора»).

2. **П. 4 договора содержит ту же привязку:** «до истечения 3 лет **со дня его заключения**». Местоимение «его» грамматически относится к ближайшему antecedенту — «трудового договора». Обе части договора, таким образом, согласованы между собой; их совместное прочтение даёт один и тот же отсчёт (абз. 1 ст. 431 ГК РФ — неясность устраняется сопоставлением условия с другими условиями и смыслом договора в целом).
3. **Цель договора** (абз. 2 ст. 431 ГК РФ): цель — **удержание** медицинского работника в конкретной должности, а не «амортизация» выплаты. Обязанность работника — трудовая по содержанию, поэтому естественно привязывать её срок к трудовому договору, а не к дате подписания бюджетного соглашения, зависящей от административных процедур (согласование, перечисление трансферта и т. п.), а не от работника.
4. **Федеральный аналог построен так же:** пп. «а» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ говорит о работе «в течение пяти лет ... **в соответствии с трудовым договором, заключенным медицинским работником**», то есть срок службы привязывается к трудовому договору, а не к дате договора с органом власти.
5. **П. 2 ст. 425 ГК РФ:** даже если считать, что обязательство о трёхлетней работе формально возникло 03.11.2023, стороны прямо распространили его на отношения, начавшиеся 03.08.2023 (три месяца работы до выплаты засчитываются). Обратный подход приводил бы к тому, что работник, добросовестно отработавший до подписания договора, оказывался бы в худшем положении, чем предусмотрено договором, — что противоречит принципу добросовестности (п. 3, 4 ст. 1, п. 1 ст. 10 ГК РФ).
6. **Правила исчисления срока:** ст. 191 ГК РФ (течение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало — в части, применимой по аналогии со ст. 14 ТК РФ), ст. 192 ГК РФ и ч. 3 ст. 14 ТК РФ — срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующие месяц и число последнего года. Итог: срок истекает **03.08.2026**; последний день срока — 03.08.2026 (ст. 194 ГК РФ — исполнение до 24 часов последнего дня). Соответственно, увольнение **04.08.2026 и позднее** при версии А уже не нарушает трёхлетний срок.

Промежуточный вывод по версии А: начиная с 04.08.2026 работник обязательство о трёхлетней работе исполнил полностью; договор в части обязанности отработать срок — прекращён надлежащим исполнением (ст. 408

ГК РФ); основания для возврата выплаты отсутствуют, в каком бы размере и по какой бы формуле она ни взыскивалась.

4.2. Версия В (позиция кадровой службы): срок течёт со дня заключения договора о выплате — 03.11.2023, истекает 03.11.2026

Аргументы, которые могут быть приведены в её пользу:

1. Обязательство о трёхлетней работе — договорное, оно возникло из договора о выплате, а п. 1 ст. 425 ГК РФ связывает обязательность договора с моментом его заключения (03.11.2023).
2. Встречность обязательств (ст. 328 ГК РФ; п. 1 постановления Пленума ВС РФ от 22.11.2016 № 54 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении»): «платой» за бюджетные средства является трёхлетняя работа, поэтому отсчёт «отпускного» срока логично вести от предоставления выплаты.
3. Целевой характер бюджетных средств (ст. 38, 78, 78¹ БК РФ) и необходимость контроля результата (пп. 4 п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ — обязанность уполномоченного органа контролировать соблюдение условий).

Критические возражения против версии В:

1. Она **прямо противоречит тексту** п. 3 и п. 4 договора, в которых нет ни слова о том, что срок течёт со дня заключения договора о выплате. Толкование не может быть направлено против буквального значения, если условие ясно (абз. 1 ст. 431 ГК РФ).
2. Она **создаёт внутреннее противоречие**: если бы срок течёт с 03.11.2023, то п. 3 и п. 4 пришлось бы дополнить указанием на дату договора о выплате; их отсутствие означает, что разработчик формы такого смысла не вкладывал.
3. Она **ухудшает положение работника** по сравнению с текстом договора, подготовленного самим органом власти.
4. Она не подтверждается **последующим поведением сторон** (абз. 2 ст. 431 ГК РФ): до возникновения спора министерство не требовало от работника дополнительного отработывания периода и не направляло уведомлений о «продлении» срока.

4.3. Правило толкования сомнений против составителя договора (contra proferentem)

Ключевой довод в пользу работника: в п. 45 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 49 разъяснено, что при неясности условий договора и невозможности установить действительную общую волю сторон иным образом **толкование осуществляется в пользу контрагента стороны, которая подготовила проект договора либо предложила формулировку соответствующего условия.**

Договор о выплате — типовая (примерная) форма органа исполнительной власти; работник к разработке формулировок не причастен. Следовательно, **любая неясность в вопросе о начале течения срока и о перечне оснований возврата должна толковаться в пользу работника.** Это относится и к версии о начале срока с 03.11.2023, и к объёму перечня оснований возврата (раздел 6).

4.4. Формально-юридический итог по версии А и В

Прочтение	Начало срока	Окончание срока	Правовое значение на текущую дату
А. От трудового договора (03.08.2023) — буквальный текст п. 3 и п. 4	03.08.2023	03.08.2026	Обязательство исполнено с 04.08.2026; возврат выплаты невозможен
В. От договора о выплате (03.11.2023) — позиция кадров	03.11.2023	03.11.2026	Обязательство сохраняется до 03.11.2026; при увольнении ранее этой даты по «возвратному» основанию возникает обязанность возврата

Ситуационный итог по календарю:

- если увольнение (или постановка вопроса) приходится на период **до 03.08.2026** — обязательство о трёхлетней работе не исполнено при **обеих** версиях, и спор сводится к вопросу об основании увольнения (раздел 6);
- если увольнение приходится на период **с 04.08.2026 по 03.11.2026** — исход полностью зависит от того, какая версия будет принята; при версии А обязательства не нарушены, при версии В — утрачена часть «недоработанного» периода;

- если увольнение происходит **после 03.11.2026** — обязательство исполнено независимо от версии.

Приоритет, по моей оценке, должен быть отдан **версии А** как основанной на буквальном тексте договора с учётом правила contra proferentem (п. 45 постановления Пленума ВС РФ № 49), оговорки п. 2 ст. 425 ГК РФ и конструкции федерального аналога (пп. «а» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ).

5. Раздел III. Действует ли договор и сохраняются ли обязательства работника

5.1. Три возможных прочтения вопроса

Формулировка «действует ли еще договор» имеет три существенно разных значения; каждое разбирается отдельно, поскольку молчаливый выбор одного из них исказил бы ответ.

5.2. Прочтение 1: вступил ли договор в силу и не прекращён ли он формально

Договор о выплате вступил в силу 03.11.2023 (п. 1 ст. 425 ГК РФ) и **не прекращён ни по одному из оснований главы 26 ГК РФ** (ст. 407–419 ГК РФ). Соглашения о расторжении (ст. 450, 452 ГК РФ) сторонами не заключалось, требования о расторжении в судебном порядке не заявлялось (ст. 450, 451, 453 ГК РФ). Судебное решение об изменении или расторжении отсутствует — следовательно, специальные правила п. 3 ст. 453 ГК РФ в редакции Федерального закона от 24.07.2023 № 347-ФЗ (о моменте прекращения обязательств) в данном случае не задействованы.

Вывод: договор как сделка является действующим, прекращения его не произошло.

5.3. Прочтение 2: до какого момента договор действует по смыслу п. 3 ст. 425 ГК РФ

Если договор не содержит условия о прекращении обязательств при истечении его срока, он признаётся действующим **до определённого в нём момента окончания исполнения сторонами обязательства** (абз. 2 п. 3 ст. 425 ГК РФ). Такой момент определяется п. 3 договора — истечение трёх лет работы. При версии А это 03.08.2026, при версии В — 03.11.2026.

Существенно: **окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение** (п. 4 ст. 425 ГК РФ). То есть даже после 03.08.2026 (версия А) министерство теоретически может заявить требование о возврате выплаты за нарушение, допущенное **в период действия** договора. Именно поэтому далее отдельно разбирается вопрос об основаниях возврата (раздел 6): сам факт окончания срока автоматически не «обнуляет» претензии, но и не создаёт их.

5.4. Прочтение 3: сохраняются ли неисполненные обязательства работника

Обязательства работника по договору носят характер **длящегося исполнения** (работа в должности в течение срока). Здесь важно различать:

- **работник продолжает работать** — обязательство исполняется в натуре, «неисполненного» обязательства нет; вопрос ставится лишь оставшимся периодом;
- **работник уволился** — обязательство в натуре прекратилось невозможностью исполнения; юридически значимым становится вопрос о **правомерности** этого прекращения и о наличии основания для возврата, прямо названного в договоре;
- **надлежащее исполнение** обязательства прекращает его (ст. 408 ГК РФ) — при выработке трёхлетнего срока обязательство прекращается исполнением, и возврат выплаты исключён.

Вывод по разделу III: договор продолжает действовать как сделка; обязательство работника сохраняется (и является «невыполненным» в части оставшегося периода) до наступления даты, определяемой по п. 3 договора. Если приоритетна версия А и с 04.08.2026 работник продолжал работать — невыполненных обязательств **нет**, обязательство прекращено исполнением.

6. Раздел IV. При каких основаниях расторжения трудового договора возникает обязанность возврата

6.1. Версия А (буквальный текст договора): возврат только по основаниям ст. 81, 83, 84 ТК РФ

Пункт 4 договора, как он приведён в запросе, устанавливает: работник «обязуется возратить единовременное пособие в полном объеме ... в случае расторжения трудового договора до истечения 3 лет со дня его заключения

по основаниям 81, 83, 84 статей ТК РФ». Это позитивный (закрытый) перечень оснований.

Толкование по абз. 1 ст. 431 ГК РФ (буквальное значение) даёт следующие последствия:

- увольнение **по собственному желанию** (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) в перечне **не названо** → обязанности возврата буквально **не возникает**;
- увольнение **по соглашению сторон** (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) — **не названо** → возврата нет;
- истечение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ) — **не названо** → возврата нет;
- увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) — названо → возврат возникает;
- прекращение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) — названо → возврат возникает;
- прекращение вследствие нарушения правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ) — названо → возврат возникает.

6.2. Версия В (федеральная модель «за исключением»): возврат при любом основании, кроме прямо перечисленных

Федеральный аналог построен **зеркально**: обязанность возврата возникает при прекращении трудового договора до истечения срока, **за исключением** случаев по п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (пп. «в» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ). При таком построении увольнение по собственному желанию **влечёт возврат**.

Если бы договор содержал формулировку «за исключением случаев, предусмотренных...», работник находился бы в существенно худшем положении. Однако, судя по приведённому тексту, в договоре использована **иная конструкция** (положительный перечень), и это должно быть выяснено по оригиналу документа в первую очередь.

6.3. Сопоставление конструкций и оценка риска

Основание увольнения	Норма ТК РФ	Версия А (позитивный перечень)	Версия В (федеральная модель)
По собственному желанию	ст. 80, п. 3 ч. 1 ст. 77	Возврата нет	Возврат есть

Основание увольнения	Норма ТК РФ	Версия А (позитивный перечень)	Версия В (федеральная модель)
По соглашению сторон	ст. 78, п. 1 ч. 1 ст. 77	Возврата нет	Возврат есть
Истечение срока договора	ст. 79	Возврата нет	Возврат есть
Ликвидация / сокращение	п. 1, 2 ч. 1 ст. 81	Возврат есть (буквально)	Возврата нет (прямое исключение)
Неоднократное неисполнение обязанностей	п. 5 ч. 1 ст. 81	Возврат есть	Возврат есть
Призыв на военную службу	п. 1 ч. 1 ст. 83	Возврат есть (буквально)	Возврата нет (прямое исключение)
Признание нетрудоспособным, смерть, ЧС	п. 5, 6, 7 ч. 1 ст. 83	Возврат есть (буквально)	Возврата нет (прямое исключение)
Нарушение правил заключения договора	ст. 84	Возврат есть	Возврат есть

Обратите внимание на **внутреннюю рассогласованность версии А**: буквальное прочтение «ст. 81, 83, 84 ТК РФ» целиком означало бы, что возврат требуется и при ликвидации учреждения, и при сокращении, и при призыве работника на военную службу, и при его смерти. Это: 1. противоречит смыслу договора в целом (абз. 1 ст. 431 ГК РФ — сопоставление с другими условиями и смыслом договора); 2. противоречит императивной логике федерального регулирования, где указанные основания прямо выведены из-под возврата; 3. квалифицируется как условие, снижающее уровень гарантий работника, и в соответствующей части не подлежит применению (ст. 8, ст. 9 ТК РФ).

Практический смысл: **три наиболее вероятные с точки зрения работника ситуации (собственное желание, соглашение сторон, а также призыв/ нетрудоспособность) при буквальном прочтении договора не влекут возврата**, тогда как кадровая служба, скорее всего, будет настаивать на федеральной модели. Это и есть основной предмет спора.

6.4. Процессуальный аспект: кто и что доказывает

Обязанность доказать наличие основания для возврата (факт увольнения именно по «возвратному» основанию и факт неотработки срока) лежит на органе, заявившем требование (ст. 56 ГПК РФ, ст. 65 АПК РФ, принцип состязательности). Работник, в свою очередь, доказывает исполнение обязанности (продолжение работы, выработка срока, уважительность причин).

6.5. Проблема «полного объёма» возврата

Пункт 4 договора, по приведённому тексту, предусматривает возврат **в полном объёме** независимо от фактически отработанного времени. Федеральный аналог, напротив, говорит о возврате **части** выплаты, «рассчитанной с даты прекращения трудового договора, **пропорционально неотработанному** медицинским работником периоду» (пп. «в» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ). Аналогичный подход (возмещение затрат **пропорционально** неотработанному времени) закреплён в ст. 249 ТК РФ применительно к соглашениям об обучении за счёт средств работодателя.

Конкурирующие позиции:

- **Позиция 1 (в пользу работника).** Условие о полном возврате при досрочном увольнении вступает в противоречие с принципом пропорциональности, заложенным в ст. 249 ТК РФ и в ст. 51 Закона № 326-ФЗ, и ухудшает положение работника; в соответствующей части оно не подлежит применению (ст. 8, ст. 9 ТК РФ), а взыскание подлежит уменьшению до суммы, приходящейся на неотработанный период. Суды в подобных спорах, как правило, проверяют расчёт «неотработанной» доли.
- **Позиция 2 (в пользу органа власти).** Если региональный закон субъекта РФ прямо устанавливает полный возврат как меру публично-правового (бюджетного) характера, а не «компенсацию затрат», то аналогия со ст. 249 ТК РФ неприменима; выплата является целевой, и её сохранение при неотработке срока исключено.

Применимость той или иной позиции определяется содержанием регионального акта: если он воспроизводит пропорциональный порядок — действует пропорциональность; если устанавливает полный возврат — возникает спор о соответствии такого условия ст. 8, 9 ТК РФ и принципу соразмерности, разрешаемый судом.

7. Раздел V. Дополнительные аспекты, влияющие на исход

7.1. Сроки исковой давности

- Требование о возврате бюджетной выплаты, вытекающее из договора, подчиняется общему трёхлетнему сроку (ст. 196 ГК РФ) с моментом начала течения по ст. 200 ГК РФ.
- Если орган власти квалифицирует требование как возмещение **ущерба, причинённого работником**, применяется специальный годичный срок для обращения работодателя в суд (ч. 2 ст. 392 ТК РФ) — со дня обнаружения ущерба. Заявление о пропуске срока — самостоятельное и часто решающее возражение ответчика.

7.2. Удержание из заработной платы

Взыскание не может быть произведено работодателем в безакцептном порядке: удержания допускаются лишь в случаях, исчерпывающе перечисленных в ст. 137 ТК РФ, с ограничениями по размеру (ст. 138 ТК РФ — как правило, не более 20 %, в предусмотренных случаях — до 50 %). Требование о возврате бюджетной выплаты в этот перечень не входит; следовательно, взыскание возможно только добровольно либо по решению суда.

7.3. Обратная сила нормативных изменений

В предоставленных материалах фигурируют Федеральный закон от 12.06.2024 № 129-ФЗ и Федеральный закон от 09.04.2026 № 76-ФЗ, вносящие изменения в ст. 51 Закона № 326-ФЗ. К отношениям сторон применяется законодательство, действовавшее на момент заключения договора (03.11.2023), если новый акт прямо не распространяется на ранее возникшие отношения (ст. 4 ГК РФ; ст. 12 ТК РФ). При этом изменения, улучшающие положение работника, могут иметь обратную силу в силу прямого указания в законе.

7.4. Что необходимо истребовать и проверить

1. Заверенную копию договора о предоставлении выплаты от 03.11.2023 — полностью, включая раздел «Срок действия договора», порядок возврата, реквизиты нормативного акта-основания.
2. Заверенную копию трудового договора от 03.08.2023 и всех дополнительных соглашений к нему.

3. Копию регионального закона/постановления, утвердившего программу и типовую форму договора.
4. Копию приказа о выплате и платёжного документа, подтверждающего перечисление суммы.
5. Письменное (а не устное) разъяснение кадровой службы о начале течения срока — с указанием нормы и пункта договора, на которых основана позиция.

Рекомендуется получить указанные документы под отметку о вручении либо направить письменный запрос заказным письмом с описью вложения: устная позиция кадровика юридически ничтожна и впоследствии может быть изменена.

8. Практический вывод по каждой версии

По версии А (буквальный текст договора — приоритетная):

1. Трёхлетний срок течёт с **03.08.2023** и истекает **03.08.2026** (ст. 191, 192, 194 ГК РФ; ч. 3 ст. 14 ТК РФ).
2. Позиция кадровой службы о начале срока с 03.11.2023 противоречит п. 3 и п. 4 договора, не подтверждается ни одной формулировкой договора и должна толковаться в пользу работника (п. 45 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 49).
3. С **04.08.2026** обязательство о трёхлетней работе прекращено надлежащим исполнением (ст. 408 ГК РФ); невыполненных обязательств нет; правовых оснований для возврата выплаты, включая полную сумму, не существует.
4. Увольнение по ст. 80 или ст. 78 ТК РФ до 03.08.2026 формально также не влечёт возврата, поскольку положительный перечень оснований (ст. 81, 83, 84 ТК РФ) таких случаев не охватывает.

По версии В (позиция кадровой службы — рисковая, но учитываемая):

1. Срок истекает **03.11.2026**; до этой даты обязательство сохраняется, и досрочное увольнение влечёт вопрос о возврате.
2. При этом даже при принятии версии В условие о **полном** возврате выплаты при досрочном расторжении спорно: оно ухудшает положение работника по сравнению с пропорциональным порядком, установленным ст. 249 ТК РФ и пп. «в» п. 3 ч. 12² ст. 51 Закона № 326-ФЗ, и в соответствующей части не подлежит применению (ст. 8, ст. 9 ТК РФ); орган вправе претендовать лишь на сумму, приходящуюся на неотработанный период.

3. Пропуск годичного срока по ч. 2 ст. 392 ТК РФ (или трёхлетнего по ст. 196 ГК РФ — в зависимости от квалификации требования) является самостоятельным основанием для отказа в иске.

Общий практический вывод: на текущий момент договор является действующим как сделка; обязательство о трёхлетней работе считается исполненным с 04.08.2026, если исходить из буквального текста договора. Устное утверждение кадровой службы о том, что отсчёт ведётся с 03.11.2023, **юридически не подкреплено текстом договора** и может рассматриваться как попытка одностороннего изменения условия, что недопустимо (ст. 310, п. 1 ст. 450, ст. 452 ГК РФ). Единственная ситуация, в которой позиция кадровой службы способна создать правовые последствия, — если региональный нормативный акт прямо устанавливает иной (не «трудовой») момент начала срока либо если оригинал договора содержит формулировку, отличающуюся от приведённой в запросе. Именно это следует проверить в первую очередь, запросив документы в письменном виде.

9. Список использованных нормативных источников

Кодексы и федеральные законы

1. Гражданский кодекс РФ, часть первая: ст. 1 (п. 3, 4), 5, 6, 10, 191, 192, 194, 196, 200, 309, 310, 310, 328, 407–419, 420, 421, 425, 427, 428, 431, 431², 450, 451, 452, 453, 408 (в ред. Федерального закона от 08.03.2015 № 42-ФЗ; Федерального закона от 24.07.2023 № 347-ФЗ).
2. Гражданский кодекс РФ, часть вторая: ст. 471 (приведена в предоставленном контексте как смежная норма об исчислении сроков).
3. Трудовой кодекс РФ: ст. 5, 8, 9, 12, 14 (ч. 3), 15, 16, 56, 57, 77 (п. 1, 3, 8 ч. 1), 78, 79, 80, 81 (п. 1, 2, 4, 5 ч. 1), 83 (п. 1, 2, 5, 6, 7 ч. 1), 84, 137, 138, 248, 249, 327¹–327⁴ (в редакции Федерального закона, вносящего изменения, связанные с особенностями регулирования труда иностранных граждан), 392 (ч. 2).
4. Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»: ст. 51 (ч. 12¹, 12², 12³, п. 3, пп. «а», «б», «в», «г»; в ред. Федерального закона от 30.11.2011 № 369-ФЗ; Федерального закона от 28.12.2016 № 472-ФЗ; Федерального закона от 12.06.2024 № 129-ФЗ; Федерального закона от 09.04.2026 № 76-ФЗ).
5. Бюджетный кодекс РФ: ст. 6, 38, 78, 78¹ (целевой характер межбюджетных трансфертов).
6. Федеральный закон от 24.07.2023 № 347-ФЗ «О внесении изменения в статью 453 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».

Акты судебного толкования

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» (п. 43–46 — толкование условий договора; п. 45 — толкование сомнительных условий в пользу контрагента составителя проекта).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.11.2016 № 54 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении» (п. 1 — встречное исполнение обязательств).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Процессуальные нормы

1. Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 56, 196 (распределение бремени доказывания, оценка доказательств).
2. Арбитражный процессуальный кодекс РФ: ст. 65 (применительно к спорам с участием публично-правовых образований).

Региональные источники (подлежат установлению)

1. Закон субъекта РФ и (или) постановление высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ, утвердившие программу единовременного пособия впервые трудоустроившимся медицинским работникам и типовую форму договора, — реквизиты не указаны в запросе и требуют уточнения по оригиналу договора от 03.11.2023.

Примечание о верификации. Конкретные номера судебных актов по спорам о возврате единовременных компенсационных выплат медицинским работникам в предоставленных материалах не приведены; ссылки на судебную практику в настоящем разборе даны через акты Верховного Суда РФ, содержащие соответствующие разъяснения. Перед подачей процессуальных документов подборку актов по вашему региону следует проверить в справочно-правовой системе (КонсультантПлюс, ГАС «Правосудие») с учётом редакции регионального закона, действовавшей на 03.11.2023.