

Разбор: больничный в день увольнения и «отпуск за свой счёт» + больничный в один день

1. Краткая постановка вопроса

Заявительница задаёт два связанных вопроса: (1) «стоит ли уйти на больничный в день увольнения» — то есть даёт ли листок нетрудоспособности, открытый в день прекращения трудового договора, какой-либо выигрыш (сохранение работы, перенос даты увольнения, деньги); и (2) «выгодно ли» оформить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ, далее — «отпуск за свой счёт») и в этот же день уйти на больничный. Оба вопроса допускают несколько существенных прочтений: они зависят от **основания увольнения** (по инициативе работника — ст. 80 ТК РФ, по инициативе работодателя — ст. 81 ТК РФ, по соглашению сторон — ст. 78 ТК РФ, отпуск с последующим увольнением — ст. 127 ТК РФ), от **момента наступления нетрудоспособности** (до, в день или после увольнения; до начала, в период или после окончания отпуска за свой счёт) и от **содержания отпуска** (добровольный по ч. 1 ст. 128 ТК РФ или обязательный по ч. 2 ст. 128 ТК РФ). Ниже разобраны все эти версии отдельно.

2. Общая нормативная рамка

- Расторжение договора по инициативе работника — ст. 80 ТК РФ (2 недели предупреждения; право отозвать заявление; продолжение договора, если увольнение не состоялось и работник не настаивает).
- Запрет увольнения по инициативе работодателя в период нетрудоспособности и в отпуске — ч. 6 ст. 81 ТК РФ (в редакции, приведённой в ст. 81 Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ).
- Отпуск с последующим увольнением, день увольнения = последний день отпуска, право отзыва заявления до начала отпуска — ст. 127 ТК РФ.
- Отпуск без сохранения заработной платы (по соглашению и обязательный) — ст. 128 ТК РФ.
- День прекращения договора — ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ; окончательный расчёт — ст. 140 ТК РФ; гарантии при нетрудоспособности — ст. 183 ТК РФ; продление/перенос ежегодного оплачиваемого отпуска при болезни — ч. 1

ст. 124 ТК РФ; восстановление при незаконном увольнении — ст. 394 ТК РФ; сроки обращения в суд — ст. 392 ТК РФ.

- Пособия: ст. 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (нормы приведены в контексте; ст. 7 и ст. 9 воспроизведены также в ст. 7 и ст. 9 Федерального закона от 20.02.2026 № 24-ФЗ — далее ссылки даю на № 255-ФЗ с указанием на новую редакцию).

Раздел I. «Стоит ли уйти на больничный в день увольнения?»

1.1. Версия А: увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)

Правовая конструкция. Работник вправе расторгнуть договор, предупредив письменно не позднее чем за две недели; течение срока — со следующего дня после получения заявления работодателем (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). По истечении срока работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан произвести окончательный расчёт и выдать документы (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Ключевой вывод: больничный в день увольнения по собственному желанию **не препятствует увольнению и не переносит дату**. Запрет ч. 6 ст. 81 ТК РФ сформулирован только для увольнения **по инициативе работодателя**; при увольнении по ст. 80 ТК РФ инициатива исходит от работника, поэтому данный запрет не применяется, а работодатель связан сроком, указанным в заявлении (и обязан уволить в этот срок, в том числе по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, если заявление обусловлено невозможностью продолжения работы).

Что реально даёт больничный в этой версии: - ничего для сохранения работы — увольнение состоится указанной датой (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ: днём прекращения договора является последний день работы, а если работник фактически не работал, но место работы сохранялось, — соответствующий день); - даёт право на пособие за дни нетрудоспособности, приходящиеся на период трудовых отношений (до дня увольнения включительно) — п. 6 ч. 2 ст. 5, ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ: 100 % при стаже 8+ лет, 80 % при стаже 5–8 лет, 60 % при стаже до 5 лет; - не отменяет обязанности работодателя выдать трудовую книжку/сведения и произвести расчёт (ч. 5 ст. 80, ст. 140 ТК РФ) — невыдача документов и задержка расчёта могут быть обжалованы в ГИТ (ст. 356–357 ТК РФ) и в суд (ст. 392 ТК РФ: 1 месяц по спорам об увольнении, 1 год по невыплатам).

Единственный работающий механизм сохранения работы — отзыв заявления до истечения срока предупреждения (ч. 4 ст. 80 ТК РФ), при условии, что на место не приглашён **в письменной форме** другой работник, которому по ТК РФ и иным федеральным законам не может быть отказано в заключении договора (порядок перевода — ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Нахождение на больничном отзыву не мешает: заявление можно направить почтой/телеграммой/через представителя, важно, чтобы оно было получено работодателем до наступления срока увольнения. Если срок пропущен и приказ издан — возврат возможен только через суд с доказыванием порока воли (давление, введение в заблуждение) в пределах ч. 1 ст. 392 ТК РФ.

Практический вывод (версия А): уходить на больничный «в день увольнения» ради сохранения работы по ст. 80 ТК РФ бессмысленно; для сохранения работы нужно отзывать заявление. Денежный эффект — положительный, но он не зависит от того, что больничный открыт именно в день увольнения: важны сами дни нетрудоспособности.

1.2. Версия Б: увольнение по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)

Правовая конструкция. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП) **в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.**

Ключевой вывод: если увольнение инициирует работодатель (сокращение, несоответствие занимаемой должности, дисциплинарное увольнение и т. п.), больничный в день увольнения **блокирует увольнение:** приказ, изданный в период нетрудоспособности, незаконен, работник подлежит восстановлению (ст. 394 ТК РФ) с оплатой времени вынужденного прогула и компенсацией морального вреда; срок для обращения в суд — 1 месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Как определяется день увольнения. По сложившейся практике при совпадении даты предполагаемого увольнения с периодом нетрудоспособности работодатель обязан перенести увольнение на день, следующий за днём окончания периода нетрудоспособности (либо на первый рабочий день после него) — исходя из прямого смысла ч. 6 ст. 81 ТК РФ и правила ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ. Судебная практика по этой категории дел единообразно признаёт увольнение в период болезни незаконным (разъяснения о расторжении трудового договора см. в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; точную

нумерацию пункта в конкретной редакции следует сверять по тексту постановления при подготовке процессуальных документов).

Оговорка о рисках. Работник не должен злоупотреблять правом (например, открытие листка нетрудоспособности без медицинских оснований в день уже подписанного приказа): в практике оценивается вся совокупность обстоятельств, включая момент издания приказа и момент открытия листка нетрудоспособности.

Практический вывод (версия Б): при увольнении по инициативе работодателя уход на больничный действительно «стоит» — он переносит дату увольнения и создаёт основания для восстановления при нарушении запрета ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

1.3. Версия В: отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ)

Здесь актуальны следующие правила ст. 127 ТК РФ: неиспользованные отпуска предоставляются с последующим увольнением по письменному заявлению, днём увольнения считается последний день отпуска; работник вправе отозвать заявление **до дня начала отпуска**, если на место не приглашён в порядке перевода другой работник.

Конкурирующие позиции при болезни в такой отпуск: - **Позиция 1.** Болезнь в период отпуска с последующим увольнением продлевает отпуск (ч. 1 ст. 124 ТК РФ), и днём увольнения становится последний день продлённого отпуска. - **Позиция 2 (преобладающая административная практика Роструда/Минтруда).** При отпуске с последующим увольнением трудовые отношения прекращаются последним днём отпуска; болезнь не продлевает такой отпуск и не переносит день увольнения, но за дни нетрудоспособности выплачивается пособие.

Поскольку единой позиции нет, исход зависит от позиции работодателя и последующего судебного контроля; в подобной ситуации безопаснее согласовать продление отпуска (изменение даты увольнения) письменно.

1.4. Версия Г: увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Запрет ч. 6 ст. 81 ТК РФ здесь формально не действует: расторжение по соглашению — не инициатива работодателя. Дата увольнения фиксируется соглашением; болезнь работника сама по себе не аннулирует соглашение, а его расторжение/изменение допускается по соглашению сторон. Это самая невыгодная для работника конструкция, если цель — перенести дату увольнения.

1.5. Денежный эффект: что даёт больничный, открытый в день увольнения и далее

- **Дни до дня увольнения (в период работы)** — пособие по ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ: 100 / 80 / 60 % среднего заработка в зависимости от страхового стажа (8+, 5-8, до 5 лет).
- **Заболевание/травма в течение 30 календарных дней после увольнения** — право на пособие сохраняется (ч. 2 ст. 5, ч. 2 ст. 7 № 255-ФЗ), но размер — **60 % среднего заработка** независимо от стажа; назначение — по последнему месту работы либо территориальным органом СФР (ст. 13 № 255-ФЗ).
- **Конкурирующие позиции по дню увольнения:**
- **Позиция 1 (буквальное прочтение).** Если нетрудоспособность наступила **в день увольнения** (последний день работы) или началась раньше и продолжается после увольнения, условие ч. 2 ст. 7 № 255-ФЗ («наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы») не выполнено; пособие исчисляется по правилам ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ, то есть по стажу (100/80/60 %), за весь период нетрудоспособности (ст. 6 № 255-ФЗ — за весь период до восстановления трудоспособности).
- **Позиция 2 (правоприменительная практика СФР).** Если открытие листка нетрудоспособности приходится на день увольнения либо после него, орган фонда может оплатить период по правилу «60 % в течение 30 дней». Такое решение может быть оспорено обращением в СФР (жалоба на назначение) либо в суд.
- **Важное ограничение.** Правило «30 дней после увольнения» касается случая заболевания/травмы **самого застрахованного лица**; пособие по уходу за больным членом семьи (ребёнком) в рамках этого правила не назначается (по смыслу ч. 2 ст. 5 № 255-ФЗ; для сравнения — ч. 3 ст. 7 № 255-ФЗ регулирует уход в период работы).
- **Процедурные сроки.** Обратиться за пособием нужно не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (ст. 12 № 255-ФЗ); с 2022 года действует механизм прямых выплат СФР на основании электронного листка нетрудоспособности (ст. 13 № 255-ФЗ).
- **Иные выплаты при увольнении:** компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), а при наличии неиспользованных дней отдыха за работу в выходные/нерабочие праздничные дни — разница, предусмотренная ч. 5-6 ст. 153 ТК РФ (в редакции, приведённой в ст. 153 ТК РФ).

Практический вывод (раздел I): «стоит» уходить на больничный в день увольнения только в случае, когда увольнение инициирует работодатель (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). При увольнении по собственному желанию это не влияет ни на

дату увольнения, ни на его законность, но добавляет выплату пособия за дни болезни и формирует базу для 60 %-пособия в течение 30 дней после увольнения, если заболевание начнётся/продлится после прекращения работы.

Раздел II. «Отпуск за свой счёт» + больничный в тот же день: выгодно ли?

2.1. Базовое правило: за дни отпуска без сохранения заработной платы пособие не назначается

Пункт 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ (в редакции ст. 9 Федерального закона от 20.02.2026 № 24-ФЗ): пособие по временной нетрудоспособности **не назначается** за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы **или без оплаты** в соответствии с законодательством РФ. Отпуск по ст. 128 ТК РФ — это освобождение от работы без оплаты, поэтому за дни такого отпуска пособие, как правило, не выплачивается, независимо от того, что листок нетрудоспособности оформлен. Это относится и к обязательному отпуску по ч. 2 ст. 128 ТК РФ (пенсионеры — до 14 дней, инвалиды — до 60 дней и т. д.): статус «обязательного» не превращает дни в оплачиваемые.

2.2. Прямое исключение, которое в данную ситуацию не попадает

Из п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ есть одно исключение: утрата трудоспособности вследствие заболевания или травмы **в период ежегодного оплачиваемого отпуска** — пособие выплачивается, а сам отпуск продлевается или переносится (ч. 1 ст. 124 ТК РФ). Отпуск «за свой счёт» к ежегодным оплачиваемым отпускам не относится, поэтому это исключение здесь не работает (см. также ст. 128 ТК РФ и ст. 128 в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

2.3. Спорный сценарий: болезнь началась ДО начала отпуска за свой счёт и продолжается в его дни

Здесь существует две позиции — и практика неоднородна.

- **Позиция 1 (преобладающая административная, СФР/Минтруд; буквальное толкование).** Формулировка «за период освобождения работника от работы ... без оплаты» привязывает отказ к самим дням

освобождения. Следовательно, за дни отпуска без сохранения заработной платы пособие не назначается, даже если нетрудоспособность наступила раньше; оплачиваются только дни нетрудоспособности **до начала** отпуска (и после его окончания, если работник вернулся к работе).

- **Позиция 2 (встречается в судебной практике).** Отпуск по ч. 1 ст. 128 ТК РФ предоставляется **по соглашению сторон**, то есть не является освобождением от работы «в соответствии с законодательством РФ» в смысле п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ; кроме того, сама норма направлена на недопущение двойной выплаты (зарплата + пособие), а при отпуске без оплаты двойной выплаты не возникает. При таком подходе пособие за весь период нетрудоспособности (включая дни отпуска за свой счёт) признаётся подлежащим выплате.

Условия применения каждой позиции: позиция 1 применяется СФР по умолчанию при любом пересечении листка нетрудоспособности с отпуском без сохранения заработной платы; позиция 2 реализуется только через оспаривание (обращение в СФР, жалоба, суд) и требует доказательств: заявление о согласии на отпуск, приказ, листок нетрудоспособности с датой открытия **до** начала отпуска, документы о фактической нетрудоспособности. Гарантировать исход нельзя — это зона риска.

2.4. Если больничный «перешагнул» за пределы отпуска за свой счёт

Пособие назначается за дни нетрудоспособности **после окончания** отпуска без сохранения заработной платы, если работник состоит в трудовых отношениях и эти дни не подпадают под иные исключения ст. 9 № 255-ФЗ. Размер — по общим правилам ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ (по стажу). Если отпуск за свой счёт заканчивался одновременно с увольнением, применяется логика раздела 1.5 (60 % в течение 30 дней после увольнения).

2.5. Можно ли «исправить» ситуацию: отмена/перенос отпуска за свой счёт

Поскольку отпуск по ч. 1 ст. 128 ТК РФ предоставляется **по соглашению** сторон, до его начала (а равно и в период) стороны могут договориться о его отмене, переносе или сокращении. Практически это главный рычаг: если приказ об отпуске ещё не издан либо работодатель готов отменить его (издать приказ об отмене, оформить день как рабочий), пересечение с листком нетрудоспособности устраняется, и пособие может быть назначено. При обязательном отпуске по ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель не вправе

отказать в его предоставлении, но и здесь возможно согласованное изменение уже предоставленного отпуска.

2.6. Финансовое сравнение вариантов

Вариант	Что получает работник
А. Отпуск за свой счёт + больничный в те же дни	Как правило, 0 руб.: зарплаты нет (ст. 128 ТК РФ), пособие за дни отпуска не назначается (п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ)
Б. Работа + больничный в те же дни	Пособие 100/80/60 % среднего заработка по стажу (ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ)
В. Увольнение + заболевание в течение 30 дней после	60 % среднего заработка (ч. 2 ст. 5, ч. 2 ст. 7 № 255-ФЗ)
Г. Отпуск за свой счёт без болезни	0 руб. за эти дни; страховой стаж по трудовому договору не прерывается, а дни такого освобождения от работы исключаются из расчётного периода при исчислении среднего заработка (ст. 14 № 255-ФЗ, Положение, утв. постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540; для «зарплатных» средних — п. 5 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922), что может незначительно повысить среднедневной заработок
Д. Согласованная отмена отпуска за свой счёт при открытии больничного	Пособие за дни нетрудоспособности на общих основаниях

2.7. Практический вывод (раздел II)

- Связка «отпуск за свой счёт + больничный в тот же день» **по общему правилу невыгодна**: оба инструмента взаимно «гасят» друг друга — нет ни оплаты труда, ни пособия (п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ).
- Исключения, при которых конструкция может оказаться выгодной: (а) листок нетрудоспособности начался **до** начала отпуска за свой счёт, и удастся обосновать позицию 2 (раздел 2.3) либо оспорить отказ СФР; (б) больничный **продолжается после окончания** отпуска за свой счёт и/или

после увольнения — тогда дни «после» оплачиваются (по стажу, а после увольнения — 60 % в течение 30 дней); (в) отпуск за свой счёт по договорённости отменён в связи с болезнью.

- Если цель — деньги, а не свободное время, выгоднее не оформлять отпуск за свой счёт, а оформить нетрудоспособность в дни работы (вариант Б) либо уволиться и заболеть в течение 30 дней (вариант В).
- Если цель — сохранить работу, ни отпуск за свой счёт, ни больничный не помогают: работает только отзыв заявления (ч. 4 ст. 80 ТК РФ; при отпуске с последующим увольнением — ч. 4 ст. 127 ТК РФ) и, при увольнении по инициативе работодателя, запрет ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Раздел III. Комбинированный сценарий (оба вопроса об одном и том же деле)

Наиболее вероятная фабула: работницей подано заявление об отпуске за свой счёт (например, чтобы «дотянуть» до даты увольнения или по семейным обстоятельствам), в первый день отпуска открыт листок нетрудоспособности, далее предполагается или уже состоялось увольнение. Разбор по целям:

1. **Цель «сохранить работу или отложить увольнение».** Достигается только при увольнении по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) либо путём отзыва заявления (ч. 4 ст. 80, ч. 4 ст. 127 ТК РФ). Отпуск за свой счёт и больничный сами по себе дату увольнения по ст. 80 ТК РФ не сдвигают: днём прекращения договора остаётся дата, указанная в заявлении (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).
2. **Цель «получить деньги за период».** - дни отпуска за свой счёт — не оплачиваются и пособием не покрываются (п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ); - дни нетрудоспособности **до** начала отпуска и **после** его окончания — оплачиваются (ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ); - дни после увольнения — 60 % в течение 30 календарных дней с даты увольнения при условии, что заболевание/травма наступили в этот период (ч. 2 ст. 5, ч. 2 ст. 7 № 255-ФЗ), с оговоркой раздела I.5 о споре «60 % против расчёта по стажу», если листок открыт в день увольнения.
3. **Цель «максимизировать выплату».** Оптимальная последовательность: не оформлять отпуск за свой счёт; при неизбежности — оформить его так, чтобы период нетрудоспособности начинался в день выхода из отпуска либо после увольнения; при увольнении по инициативе работодателя — использовать ч. 6 ст. 81 ТК РФ для переноса даты.
4. **Защита прав.** При отказе в назначении пособия — обращение в СФР, жалоба в вышестоящий орган фонда, при необходимости — в суд (ст. 392 ТК РФ).

РФ: 1 месяц по спорам об увольнении, 1 год по спорам о выплатах); при незаконном увольнении — иск о восстановлении, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ст. 394 ТК РФ); при задержке расчёта и документов — жалоба в ГИТ (ст. 356–357 ТК РФ).

4. Сводный практический вывод

1. **Больничный в день увольнения по собственному желанию** — увольнение не отменяет и дату не переносит (ст. 80, ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ). Выигрыш только денежный: пособие за дни нетрудоспособности в период работы (100/80/60 % по стажу — ч. 1 ст. 7 № 255-ФЗ) и 60 % в течение 30 дней после увольнения, если заболевание наступит после прекращения работы (ч. 2 ст. 5, ч. 2 ст. 7 № 255-ФЗ).
2. **Больничный в день увольнения по инициативе работодателя** — увольнение запрещено (ч. 6 ст. 81 ТК РФ); приказ, изданный в период нетрудоспособности, оспорим, работник восстанавливается (ст. 394 ТК РФ), дата увольнения переносится.
3. **Отпуск за свой счёт + больничный в тот же день** — по общему правилу невыгодно: ни зарплаты, ни пособия (п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ). Исключение — если нетрудоспособность наступила до начала отпуска (спорная позиция, требует оспаривания), если больничный выходит за пределы отпуска либо если отпуск отменён по соглашению сторон.
4. **Для сохранения работы** инструмент один — отзыв заявления (ч. 4 ст. 80 ТК РФ; при отпуске с последующим увольнением — ч. 4 ст. 127 ТК РФ); больничный и отпуск за свой счёт для этой цели не работают.

5. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 64 (ч. 4), 77, 78, 80, 81 (ч. 6), 84.1 (ч. 3), 124 (ч. 1), 127, 128, 140, 153 (ч. 5–6), 183, 356–357, 391, 392, 394.
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в контексте приведён под прежним наименованием «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»): ст. 5 (ч. 2), 6, 7 (ч. 1–3), 9 (ч. 1 п. 1, ч. 2), 12, 13, 14.
3. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (редакция ст. 80, 81, 127, 128, 153, 348.12 ТК РФ, приведённая в контексте).

-
4. Федеральный закон от 20.02.2026 № 24-ФЗ (редакция ст. 7, 9 о пособиях, приведённая в контексте).
 5. Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком...».
 6. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (п. 5).
 7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (разъяснения о расторжении трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя; нумерацию конкретных пунктов следует сверять по действующей редакции постановления).
 8. Федеральный закон от 30.04.2021 № 126-ФЗ (переход к прямым выплатам пособий территориальными органами СФР с 01.01.2022).

Оговорка: по вопросу о применении п. 1 ч. 1 ст. 9 № 255-ФЗ к отпуску без сохранения заработной платы, предоставляемому по соглашению сторон (ч. 1 ст. 128 ТК РФ), единая правоприменительная позиция отсутствует; исход конкретного дела зависит от позиции СФР и последующего судебного контроля, поэтому в каждом случае требуется оценка первичных документов (заявление, приказ, ЭЛН, приказ об увольнении).