

**Таласбекова Назгул Сейтековна,**  
Ж. Баласагын атындагы Кыргыз Улуттук  
Университетинин магистранты

**Таласбекова Назгул Сейтековна,**  
магистрант Центра магистратуры Юридического института  
Кыргызского Национального Университета им.Ж.Баласагына

**NalabekovaNazgul,**  
Master's student at the Master's Center of the Law  
Institute of the Kyrgyz National University named after Zh. Balasagyn

**ТАРАПТАРДЫН МАКУЛДАШУУСУ ЖАНА КЫЗМАТКЕРДИН ДЕМИЛГЕСИ  
БОЮНЧА КЫЗМАТКЕРДИ ИШТЕН БОШОТУУНУ КАТТООНУН ТАРТИБИ**

**ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО СОГЛАШЕНИЮ  
СТОРОН И ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

**THE PROCEDURE FOR REGISTERING THE DISMISSAL OF AN EMPLOYEE BY  
AGREEMENT OF THE PARTIES AND AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYEE**

---

**Аннотация:** Макалада тараптардын макулдашуусу жана кызматкердин демилгеси боюнча кызматкерди бошотуунун тартиби жана каттоосу каралат, магистрант эмгек келишимин бузуу жумуштан бошотуунун мыйзамдуулугу түшүнгүчө байланыштуу деген тыянакка келет. Кызматтан бошотуу жол-жобосу, эреже катары, эгерде мындай эрежелер мыйзам чыгаруучу тарабынан атайын белгиленсе, эмгек келишимин конкреттүү негизде бузуу эрежелерине тиешелүү экендиги белгиленет. Кызматтан бошотуунун тартиби бузулган учурда бул тиешелүү бошотуунун мыйзамсыздыгына алып келет. Ошентип, тийиштүү түрдө таризделген документтер болгондо эмгек келишимин бузуу тартибин сактоо кызматкерди иштен бошотуунун мыйзамдуулугун иш берүүчү тарабынан далилдөө түйшүгүн алып салат.

**Негизги сөздөр:** эмгек келишимин бузуу, бошотууну каттоо, жылдык акы төлөнүүчү эс алуу, иш активдүүлүгү, дисциплинардык укук бузуу, эмгек мамилелери.

**Аннотация:** В статье рассматривается порядок и оформление увольнения работника по соглашению сторон и по инициативе работника, магистрант приходит к выводу, что прекращение трудового договора связано с понятием законности увольнения. Отмечено, что под порядком увольнения обычно понимают правила прекращения трудового договора по конкретному основанию, если такие правила специально установлены законодателем. В случае нарушения порядка увольнения, это приведет к неправомерности соответствующего увольнения. Таким образом, соблюдение процедуры расторжения трудового договора при наличии грамотно оформленных документов снимает бремя доказывания работодателем правомерности увольнения работника.

**Ключевые слова:** прекращение трудового договора, оформление увольнения, ежегодный оплачиваемый отпуск, трудовая деятельность, дисциплинарный проступок, трудовые отношения.

**Annotation:** *The article discusses the procedure and registration of dismissal of an employee by agreement of the parties and on the initiative of the employee; the undergraduate comes to the conclusion that the termination of an employment contract is related to the concept of the legality of dismissal. It is noted that the dismissal procedure usually refers to the rules for terminating an employment contract on a specific basis, if such rules are specifically established by the legislator. In case of violation of the dismissal procedure, this will lead to the unlawfulness of the corresponding dismissal. Thus, compliance with the procedure for terminating an employment contract in the presence of properly executed documents removes the burden of proof by the employer of the legality of dismissing the employee.*

**Keywords:** *termination of employment contract, registration of dismissal, annual paid vacation, work activity, disciplinary offense, labor Relations.*

---

Под порядком увольнения обычно понимают правила прекращения трудового договора по конкретному основанию, если такие правила специально установлены законодателем (или самими сторонами трудового договора). Это понятие порядка увольнения в собственном (узком) значении [1,с.128]

Единого (универсального) порядка, применимого ко всем основаниям увольнения нет.

Во-первых, порядок увольнения нередко трактуют и в широком значении, включая в него не только оформление прекращения трудового договора, но и другие элементы указанного процесса. Насколько это правильно, сказать сложно, хотя бы потому, что термин "порядок увольнения" официально нигде не расшифрован. Не установлены и границы такого порядка.

Во-вторых, не все ясно и с термином "оформление увольнения", который занимает в завершающей фазе прекращения трудового договора по меньшей мере значительное место. Все по тем же причинам, что и порядок увольнения.

Если исходить из содержания норм трудового законодательства, которая регламентирует общий порядок оформления прекращения трудового договора, то такое оформление начинается с издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора и заканчивается внесением записи в трудовую книжку, ее выдачей. Выплату выходного пособия в оформление увольнения законодатель не включает.

Не вызывает особых сомнений, что оформление увольнения и другие элементы завершающей стадии процесса прекращения трудового договора неотделимы от самого понимания законности увольнения. В принципе нарушение одного из указанных элементов ведет к неправомерности соответствующего увольнения.

Процедура увольнения работника, ее оформление одна из самых ответственных в правовом регулировании трудовых отношений. На этом этапе ошибки кадровой службы обходятся организации наиболее дорого. Это объясняется тем, что работники, не заинтересованные в дальнейшей работе у работодателя, более активно идут на конфликт, менее склонны разрешать возникающие споры "миром".

Порядок увольнения и набор подготавливаемых документов значительно отличаются в зависимости от основания прекращения трудового договора. Но можно выделить ряд общих для всех случаев моментов:

- увольнение (прекращение трудового договора) оформляется приказом (распоряжением) работодателя;
- табель учета рабочего времени должен быть "закрыт" датой, указанной в приказе (днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда он фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность));
- в день увольнения работник должен получить трудовую книжку и расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;

- запись, внесенную в трудовую книжку, повторяют в личной карточке работника и знакомят с нею работника под роспись;

- в день увольнения работника работодатель должен произвести с ним расчет, работник должен расписаться в ведомости или расходном кассовом ордере.

Правоприменительная практика показывает, что если в последний день работы приказ об увольнении не был издан, трудовая книжка не оформлена и не выдана работнику, а окончательный расчет не произведен, то суды квалифицируют это как отсутствие факта расторжения трудового договора. У работника появляется реальный шанс оспорить увольнение и добиться восстановления на работе, поскольку если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Следует отметить, что в интересах и работника, и работодателя необходимо зафиксировать дату подачи заявления об увольнении, поскольку, как уже говорилось выше, срок предупреждения об увольнении начинает течь не с момента подачи или написания работником заявления, а со следующего дня после того, как работодатель его получит. Факт получения может быть установлен путем присвоения документу входящего номера и регистрации заявления в журнале внутренней документации.

Есть некоторые особенности при увольнении работника по собственному желанию с одновременной реализацией права на отпуск. Они содержатся в ч. 2-4 ст. 132 ТК КР [4]. Рассмотрим различные положения, касающиеся ухода работника в отпуск с одновременной или последующей реализацией его желания расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (п. 3 ч. 1 ст. 79 ТК КР). Здесь нужно принять к сведению: расторжение трудового договора и прекращение трудовых отношений по воле работника возможно:

- в период его нахождения в основном и дополнительном оплачиваемом отпуске, в том числе в последний его день. Это также возможно приурочить к первому или иному дню после выхода на работу из предоставленного полностью или частично данного вида отпуска либо ряда таких отпусков (ст. ст. 82, 129 и 130 ТК КР);

- до ухода в отпуск, не использованный ранее (ч. ч. 2 и 3 ст. 132 ТК КР).

В связи с этим следует разделить случаи увольнения по инициативе работника, связанные с указанными отпусками, на следующие два варианта.

Первый вариант – уход в очередной ежегодный отпуск. Работник уходит в отпуск согласно утвержденному в организации графику и одновременно подает заявление об увольнении по собственному желанию либо, находясь в отпуске, делает об этом аналогичное заявление. Ни часть 1 ст. 82, ни иные статьи ТК КР такую возможность не исключают.

Суммарная продолжительность очередного ежегодного отпуска может охватывать немалый временной отрезок, если работнику положены в данном календарном году наряду с очередным и дополнительные отпуска (ст. 119 ТК КР), а также отпуска, ранее перенесенные по правилам статей 129 и 130 ТК КР. При этом исходя из правил части 1 ст. 82 ТК КР дата окончания срока предупреждения работодателя о желании работника уволиться по пункту 3 ч. 1 ст. 79 ТК КР может совпасть с последним днем нахождения в отпуске.

Второй вариант – уход в отпуск перед увольнением. Работник; ссылаясь на часть 2 ст. 132 ТК КР, подает заявление об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 79 ТК КР), в котором содержится и просьба о предоставлении всех или некоторых не использованных им ранее полностью или частично ежегодных отпусков, полагающихся за период работы у данного работодателя. Причем не исключена (но нерациональна) возможность подачи и двух заявлений, содержащих отдельно волеизъявление об увольнении и просьбу совместить его дату с окончанием использования неотгулянных отпусков. Согласно частям 2 и 3 ст. 132 ТК КР работодатель может предоставить

работнику эти отпуска с последующим увольнением, совместив день увольнения с последним днем отпуска.

На первый взгляд видимой существенной разницы между двумя рассмотренными выше вариантами нет. Но, как выясняется, это кажущееся сходство, ибо правовые последствия у таких двух процедур увольнения будут разные. В вышеуказанных вариантах нужно правильно применить правила, изложенные в ТК КР, о том, что днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом сохранялось место работы (должность).

Поэтому нужно прежде всего определить, в обоих ли рассмотренных вариантах увольнения работника по пункту 3 ч. 1 ст. 79 ТК КР за ним сохраняется место работы (должность), когда он фактически не работал, находясь в отпуске. Для этого, в свою очередь, нужно выяснить, какой из двух дней, указанных в статье 132 ТК КР, считать днем прекращения индивидуальных договорных трудовых отношений – последний день отпуска, который является и днем увольнения, или последний день работы перед отпуском? По общему правилу, порожденному содержанием статьи 108 ТК КР, в период отпуска трудовые отношения приостанавливаются, но заключенный трудовой договор продолжает действовать.

Приостановление трудовых отношений (в том их значении, в каком они изложены в статье 13 ТК) подразумевает, что стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, которые регулируют правоотношения между работником и работодателем в период нахождения работника в отпуске [2, с.14-23].

К таким урегулированным отношениям относится, во-первых, право работодателя отозвать работника из отпуска по правилам статьи 130 ТК КР. Во-вторых, у работника возникает обязанность немедленно уведомить работодателя о наступивших во время пребывания в отпуске уважительных причинах, которые автоматически удлиняют срок возвращения на работу из отпуска на соответствующее количество дней. При удлинении отпуска вследствие, например, временной нетрудоспособности добавленные дни работодателем не оплачиваются в связи с тем, что на период нетрудоспособности работнику назначается выплата целевого пособия.

Таким образом, дополнительной проблемой правоприменения является сложность оценки складывающихся правоотношений работника с работодателем в период нахождения первого в том или ином виде отпуска с учетом его желания уволиться либо строго по правилам статьи 82 ТК КР, либо с учетом особенностей, содержащихся в статье 132 Кодекса. Проблема, касающаяся рассматриваемых случаев, заключается в правильном выделении из ряда складывающихся обстоятельств, порожденных тем или иным поведением сторон трудового договора, только тех из них, с которыми Трудовой кодекс КР связывает сохранение места работы (должности) в период отпуска.

Поэтому от правильного ответа на вопрос, какой день является датой прекращения действия трудового договора, зависит, возникнут или нет позитивные или негативные для работника правовые последствия. К таковым, в частности, можно отнести, во-первых, определение в юридическом аспекте даты увольнения от конкретного работодателя, если работник в период отпуска заболел. Во-вторых, полагается или нет работнику в этом случае оплата листка нетрудоспособности, в какой срок и кем (работодателем). В-третьих, в какой срок возможно работнику отозвать свое заявление об увольнении с работы по собственной инициативе, что связано с определением правомерности отказа работодателя признать этот отзыв законным.

Согласно части 1 ст. 42 Конституции КР [3] труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В соответствии с данными конституционными положениями работник вправе в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме. При этом адресованное работнику требование предупредить работодателя о своем увольнении не позднее чем за две недели (ч. 1 ст. 82 ТК КР) обусловлено необходимостью предоставить работодателю возможность своевременно подобрать, на освобождающееся место нового работника, а закрепленное частью 4 той же статьи право работника до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление (если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора) направлено на защиту его трудовых прав.

В соответствии с частью 2 ст. 132 ТК КР работодатель по письменному заявлению работника, намеревающегося расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, при наличии возможности предоставляет ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением. В этом случае работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом КР (в частности, статьями 162 и 157) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска.

Именно поэтому право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию, представляющее собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, может быть реализовано им только до окончательного прекращения работы в связи с использованием отпуска и последующим увольнением. Такое регулирование в полной мере отвечает целям правового регулирования трудовых отношений, провозглашенным в статье 1 ТК КР.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод: днем прекращения действия трудового договора в, исключительных случаях, отраженных в частях 2 и 3 ст. 132 ТК КР, является последний день отпуска, а днем прекращения; трудовых отношений – последний день работы. К такому выводу приводит и текст части 4 ст. 132 ТК КР: при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Тогда фактически получается, что с первого дня отпуска за работником уже не сохраняется место работы (должность), ибо трудовые отношения с ним уже прекращены в последний день работы перед отпуском. Это также будет являться исключением как из правил статьи 116 ТК КР, так и иных правил, изложенных в статье 82 и других статьях Кодекса.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Поскольку закон предусматривает обязательную письменную форму подачи заявления об увольнении по собственному желанию, в такой же форме должно быть выражено волеизъявление работника об аннулировании этого заявления.

В последний день работы перед отпуском должен быть оформлен приказ о расторжении трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 79 ТК КР), произведен окончательный расчет и выдана трудовая книжка (ст. 157 ТК КР).

Специалисты по трудовому праву также разъясняют: если в период нахождения в отпуске наступила временная нетрудоспособность работника, а также при наличии других уважительных причин отпуск подлежит продлению на соответствующее число дней; при этом днем увольнения считается последний день отпуска. Вместе с тем если работник

настаивает на прекращении трудового договора с первоначально определенной даты, его требование подлежит удовлетворению.

Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента, начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с частью 4 ст. 132 ТК РФ работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением; по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается; пособие; по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 129 ТК РФ) отпуск на число дней болезни не продлевается. Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомочностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала, отпуска работодатель; не; несет обязательств перед работником; получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного частью 1 ст. 129 ТК РФ.

Исходя из вышесказанного, приходим к следующему. При прекращении действия трудового договора по правилам статьи 82 ТК РФ уходящий в очередной ежегодный отпуск работник может одновременно или позже, находясь уже в отпуске, подать заявление об увольнении. При этом работник может отозвать заявление в период отпуска, если срок предупреждения работодателя о решении уволиться совпадает по продолжительности с периодом отпуска или даже более него. Иными словами, в силу правил части 4 ст. 82 ТК РФ до истечения срока предупреждения работодателя о своем решении уволиться (т.е. в период от двух календарных недель или в более длительный срок) работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Право работника отозвать заявление об увольнении в период нахождения в отпуске возможно реализовать связи с тем, что за ним на этот период сохраняется место работы (должность) согласно правилам статьи 116 ТК РФ.

Но отозвать заявление работник может, во-первых, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя. Во-вторых, если согласно статье 116 ТК РФ работнику предоставляется именно очередной ежегодный отпуск. Данный отпуск в соответствии с правилами, изложенными в статьях 126 и 128 ТК РФ, дается в определенном в них порядке, учитывающем очередность предоставления такого вида отпуска. Причем согласно части 1 ст. 128 ТК РФ график отпусков на конкретный календарный год обязателен как для работодателя, так и для работника.

Предоставление же отпуска перед увольнением, как это отражено в части 2 ст. 132 ТК РФ, происходит по усмотрению работодателя, так как в части 2 ст. 42 Конституции РФ работающим по трудовому договору гарантируется предоставление только ежегодного отпуска.

В случае же увольнения по правилам статьи 132 ТК РФ предоставляемый работнику неиспользованный отпуск (отпуска) хоть и оплачивается, но не является очередным ежегодным в юридическом аспекте, отраженном в статьях 116-131 ТК РФ. Поэтому формально за работником со дня его ухода в "предувольнительный" отпуск не сохраняется место работы (должность), и прием на работу вместо него другого работника, приглашенного в порядке перевода, возможен со дня наступления этого вида отпуска.

Таким образом можно подвести следующий итог.

Статья 132 ТК РФ содержит два условия предоставления очередного ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении.

1. При прекращении действия трудового договора по ст. 82 ТК КР работник вправе подать заявление об увольнении до очередного ежегодного оплачиваемого отпуска:

- отпуск предоставляется по усмотрению работодателя;
- место работы (должность) за работником не сохраняются;
- работник не может отозвать свое заявление об увольнении;
- работник должен написать два заявления: одно на увольнение, другое – на отпуск;
- днем увольнения считается день, предшествующий первому дню отпуска.

2. При прекращении действия трудового договора по ст. 82 ТК КР работник вправе подать заявление об увольнении во время очередного ежегодного оплачиваемого отпуска:

- работник вправе отозвать свое заявление если срок предупреждения совпадает по продолжительности с периодом отпуска;
- место работы (должность) за работником сохраняются;
- последний день работы совпадает с последним днем отпуска (день его увольнения). Таким образом, соблюдение процедуры расторжения трудового договора при наличии грамотно оформленных документов снимает бремя доказывания работодателем правомерности увольнения работника.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Андреева, Л.А., Гусов, К.Н., Медведев, О.М. Незаконное увольнение: Научно- практическое пособие. [Текст] / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. 128 с.
2. Архипов, В.В. Варианты увольнения работника по собственному желанию с учетом использования им отпуска. [Текст] // Законодательство и экономика. 2009. № 12. – С. 14-23.
3. Конституция Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: принята референдумом (всенарод. голосованием) 11 апреля 2021 года (в ред. закона Кырг. Респ. от 5 мая 2021 года № 59) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: [http://www.toktom.kg/?comp=main&m\\_t=1](http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1). – Загл. с экрана.
4. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: Кодекс Кырг.Респ. от 4 августа 2004 года № 106 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 23 декабря 2022 года №123). // Информационно- правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: [http://www.toktom.kg/?comp=main&m\\_t=1](http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1). – Загл. с экрана.