

*Я работала в организации. По истечении 6 месяцев непрерывной работы у работодателя мне был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, по выходу из которого, в силу семейных обстоятельств, я вынуждена уволиться из организации по собственному желанию. В связи с этим будут ли произведены какие-либо удержания из денежных сумм, причитающихся мне при расчёте?*

В соответствии с частями первой и второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

При этом федеральный законодатель предусмотрел, что удержания за указанные дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным

пунктом 8 части первой [статьи 77](#) (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы),

или [пунктами 1, 2](#) или [4](#) части первой статьи 81 (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)),

[пунктами 1, 2, 5, 6](#) и [7](#) статьи 83 названного Кодекса (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом [порядке](#); смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](#) или [безвестно отсутствующим](#); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации).