**Какие выплаты полагаются работнику при увольнении по собственному желанию?**

Работнику, который увольняется по собственному желанию, в последний рабочий день работодатель обязан выплатить (ст. ст. 84.1, 127, 136, 140 ТК РФ):

* заработную плату за период работы перед увольнением, включая премии, надбавки и иные выплаты;
* денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении он обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Выплата денежной компенсации обязательна независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ; Доклад, утв. Рострудом).

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

Трудовое законодательство не обязывает работодателя выплачивать работнику иные компенсации при увольнении по собственному желанию.

При этом локальный нормативный акт работодателя, трудовой или коллективный договоры могут предусматривать иные выплаты при расторжении трудового договора с работником, в том числе в связи с увольнением по собственному желанию (ст. 8, ч. 4 ст. 57, ч. 8 ст. 178 ТК РФ).

Дополнительные выплаты при увольнении могут быть предусмотрены отраслевым соглашением. Так, например, работникам наземного городского электрического транспорта при увольнении по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) может выплачиваться материальная помощь (пп. 6.1.4 п. 6.1 Отраслевого соглашения, утв. Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Городской электрический транспорт", Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 23.12.2020).

Если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, то работодатель вправе удержать задолженность за неотработанные дни отпуска в полном объеме при наличии достаточных денежных средств. Работодатель удерживает такую задолженность независимо от согласия работника (абз. 5 ч. 2, ч. 3 ст. 137 ТК РФ;).

При этом, если работодатель фактически не смог удержать задолженность за неотработанные дни отпуска из-за недостаточности сумм, причитающихся работнику при увольнении, взыскать эти суммы в судебном порядке он не сможет.

Иные суммы, причитающиеся работодателю (неотработанный аванс, задолженности или неправильно исчисленные выплаты), работодатель может удержать, только если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

