**ЖАҒДАЙ 2**

**Егер біліктілік санатының мерзімі өтіп кетсе, жұмыскерге біліктілік санаты үшін артық төленген соманы ұстап қалуға бола ма**

Жоқ, болмайды.

Бұл жағдайда жұмыс берушілер ЕК-нің нормаларын басшылыққа алуы тиіс, оған сәйкес жұмыс берушілер жұмыс берушілер жұмыскерлер үшін еңбекақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктерді қамтамасыз етуі тиіс, [ЕК-нің 102-б. 6) тарм](https://vip-edu.mcfr.kz/#/document/93/2193/x6wtzywip8jcmf88d6qzqqvlj3/). сәйкес оған жұмыскердің еңбекақысынан ұстап қалулар мөлшерін шектеулер кіреді.

Қызметкердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу негіздері жұмыскерді жазбаша хабардар ете отырып, жұмыс берушінің актісі негізінде жүргізілуі мүмкін:

* іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттар ұсынылмаған жағдайда;
* оқыту шарты болған кезде қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде еңбекпен өтелмеген мерзімге пропорционалды түрде өтеуді көздейтін жағдайларда;
* жалақы есебіне қызметкерге берілген жұмыс істелмеген авансты өтеу үшін;
* [ЕК-нің 95-б. 3-т.](https://vip-edu.mcfr.kz/#/document/93/2193/x8t9g5u4jl3cad1mht2hbo30zi/) қоспағанда, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауыстырылған немесе кері қайтарылған жағдайларда;
* басқа жағдайларда жұмыскердің жазбаша келісімі болған кезде.

**СИТУАЦИЯ 2**

**Можно ли удержать суммы, излишне выплаченные работнику за квалификационную категорию, если срок ее действия истек**

Нет, нельзя.

В данном случае работодателям следует руководствоваться нормами ТК, в соответствии с которыми работодатели обязаны обеспечить соблюдение для работников государственных гарантий в области оплаты труда, которые согласно [пп. 6) ст. 102 ТК](https://vip-edu.mcfr.kz/#/document/93/2408/dfaswf52v1/) включают ограничение размера удержаний из заработной платы работника.

Основания удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

* для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;
* в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;
* для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
* в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением [п. 3 ст. 95 ТК](https://vip-edu.mcfr.kz/#/document/93/2408/dfasnf0i6g/) ;
* в иных случаях при наличии письменного согласия работника.