

- енбек тәртіптемесінің ережелерімен (№ 3 қосымша) және ұйымның қолданысындағы еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қолын қойызып таныстырылуы тиіс.
- 2.15. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату тек КР ЕК және КР басқа да заңдарымен белгіленген негіздер бойынша жүзеге асырылады.
- 2.16. Білім беру ұйымының басшысы қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығару жөнінде міндеттеме қабылдайды.
- Жұмыс берушілер КР «Жеке мәліметтер және оларды қорғау туралы» Заңына сәйкес қызметкердің жеке мәліметтерін жинауды, өңдеу мен қорғауды қамтамасыз етуге және төмендегі талаптарды сақтауға міндеттеледі:
- 1) қызметкердің дербес деректерін үшінші тарапқа қызметкердің жазбаша келісімісіз хабарламауға;
  - 2) қызметкердің дербес деректерін алуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға рұқсат етуге. Бұл ретте, аталған тұлғалар қызметкердің тек нақты функцияларды орындау үшін қажетті дербес деректерін ғана алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы;
  - 3) қызметкердің дербес деректерін, қызметкер таныс болуға тиіс Жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым ішінде ғана беруді жүзеге асыруға.
- 2.17. Жұмыс берушінің қызметкерден еңбек шартында қарастырылмаған жұмысты орындауды талап етуге құқығы жоқ, еңбек шартының жағдайларын қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды.
- 2.18. Жоғары біліктілік санаты бар (педагог-зерттеуші, педагог-шебер) педагогтарды жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгіленбейді.
- 2.19. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту қызметкер мен Жұмыс берушінің арасында жасалған еңбек шартының ажырамас бөлшегі болып табылатын еңбек шартына қосымша келісімдерді жасау жолымен ресімделеді.
- 2.20. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесі-қызметкермен еңбек шартын бұзу тек Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылуы мүмкін.
- 2.21. Аттестаттау нәтижесі бойынша жеткіліксіз біліктілік салдарынан атқаратын лауазымына сәйкес келмеуін мойындаған жағдайда, қызметкерді жұмыстан шығару туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жазбаша келісімімен оның денсаулық жағдайын ескере отырып, Жұмыс берушідегі ол орындай алатын басқа жұмысқа (қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін бас лауазым немесе жұмыс сияқты, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмыс) ауыстыру туралы шара қабылданады.
- 2.22. Жұмыс беруші қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жаракаттануына, кәсіптік ауруға шалдынуына немесе өндіріске қатысы жоқ денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты, медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабылдануға келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше, оны анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе негізгі лауазымы бойынша жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатуға міндетті.
- 2.23. Жұмыс беруші қызметкерді қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) Жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты болған еңбек жағдайларының өзгеруі туралы, оның тиісті мамандығы немесе кәсібіне, біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастыратын кезде бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті.
- 2.24. Еңбек шартын КР ЕК 52-бабының 1-тармағы 1) және 2) тармақшаларымен белгіленген негіздер бойынша (ұйымды тарату, штатты немесе қызметкерлер санын қысқарту) бұзған кезде, Жұмыс беруші қызметкерді еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.