



**ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ**

**ЗАҢ ФАКУЛЬТЕТІ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



**ҚАЗІРГІ ҚАЗАҚСТАН МЕМЛЕКЕТТІЛІГІНІҢ ДАМУЫНА
ӘСЕР ЕТЕТІН ФАКТОРЛАРЫ**

**Заң ғылымдарының докторы, профессор А.С. Ибраеваның
50 жылдық мерейтойына арналған халықаралық
ғылыми-теориялық конференциясының материалдары**

6 қараша 2012 жыл

**ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО КАЗАХСТАНА**

**Материалы международной научно-теоретической конференции,
посвященной 50-летию доктора юридических наук,
профессора Ибраевой А.С.**

6 ноября 2012 года

УДК 340.00
БК 67.0 я73

Материалы международной научно-теоретической конференции «Факторы, влияющие на развитие государственности современного Казахстана», посвященной 50-летию доктора юридических наук, профессора Ибраевой А.С. – Алматы: КазНУ имени аль-Фараби, 6 ноября, 2012 г. – 277 с.

*Рекомендовано к изданию Ученым Советом юридического факультета
Казахского национального университета имени аль-Фараби*

В сборнике представлены доклады, прозвучавшие на международной научно-теоретической конференции «Факторы, влияющие на развитие государственности современного Казахстана», посвященной 50-летию доктора юридических наук, профессора Ибраевой А.С., а также научные сообщения молодых ученых.

Данный сборник является результатом исследования актуальных проблем современного государства и права.

Издается за счет средств фундаментального исследования «Правовое регулирование миграционных отношений в условиях глобализации: теоретическая основа и практические проблемы».

Статьи включены методом прямого копирования. За содержание материалов ответственность несут авторы.

Редакционная коллегия:
Сартаев С.С., Усеинова Г.Р.,
Кенжалиев З.Ж., Ибраева А.С., Баймаханова Д.М.

Ответственный секретарь:
Есетова С.К.

ISBN 3174-6521-3324-1514

© Коллектив авторов, 2012
© КазНУ им.аль-Фараби, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Автобиография.....	8
Усеинова Г.Р.	
Профессор Ибраева Алуа Саламатовна - профессионал, педагог, ученый, исследователь, гражданин.....	10
Куандықов Б.Ж.	
Оқытушылық өмірлік ұстанымы болған жан.....	11
Есетова С.К.	
Золотое сердце доктор-мамы	13
Ибраева А.С.	
О правовой культуре: некоторые тезисы.....	16
Косаков С.К.	
Конституционные основы обеспечения суверенитета народа Кыргызстана.....	18
Кенжалиев З.Ж.	
К вопросу об определении понятия светского государства.....	25
Аюпова З.К.	
Сравнительно-правовой анализ гендерной политики в странах Центральной Азии	29
Баймаханова Д.М., Жатканбаева А.Е.	
Роль первого президента Республики Казахстан в процессе конституционного строительства	37
Самарходжаев Б.Б.	
Инвестиционная политика и инвестиционный климат Республики Узбекистан	41
Ибраева А.С., Каратаева А.М.	
Тұлғаның құқықтық мәдениеті	47
Дошанова А.С.	
Место норм об индивидуальном жилищном строительстве в системе права Республики Казахстан	51
Джангабулова А.К., Накишева М.К.	
Азық-түлік қауіпсіздігі мен экономикалық қауіпсіздіктің ара қатынасы	56

Куандықов Б.Ж.	
Қазақстан құқығын оқытудың кейбір мәселелері	60
Мусабаева Г.Н.	
«Султан» говорит о благородном происхождении человека (о легендарной личности в истории отечественной юридической науки – Султане Сартаевиче Сартаеве)	62
Куандықов Б. Ж.	
Дәстүрлі қазақ құқығы мен шариат заңдарының арақатынасы	66
Нурахметова Г.Г., Тулеу К.М.	
Понятие и виды гражданско-правовой ответственности	68
Нурмаганбет Е.Т., Дуйсенова Л.М.	
Презумпция невиновности в уголовном процессуальном законодательстве Республики Казахстан	72
Айгаринова Г.Т.	
Проблемы правового обеспечения продовольственной безопасности государства	76
Айдарханова К.Н.	
Понятие и назначение таможенной процедуры по законодательству Таможенного союза	79
Нурахметова Г.Г., Амангалиева А.С.	
Основания возникновения залоговых правоотношений	83
Турсынкулова Д.А.	
Қазақ қоғамындағы өзарақөмек қатынастарының бұзылуы және оған қолданылатын жазалар	88
Есетова С.К., Батыров А.Б.	
К вопросу о миграции населения: ключевые понятия	91
Худайбердина Г.А., Теңізбаев Т.Т.	
Қазақстан Республикасында фирмалық атауды анықтаудың мәселелері	97
Сыдыкова А.Е.	
Влияние глобализации на обеспечение международной экологической безопасности	100
Серикова Л.С.	
Развитие гражданского общества в Республике Казахстан	105

Сералиева А.М.	
Понятие экстремизма и терроризма в законодательстве РК	111
Тұяқбаева Н.С.	
Қазақстан Республикасының қолданыстағы Конституциясы және азаматтардың саяси құқықтары мен бостандықтары	114
Турсынқұлова Д.А.	
Қазақ әдет құқығындағы өзара көмек (Асар) институтын арнайы курс ретінде оқытудың кейбір теориялық мәселелері	122
Қонысбай Б.М.	
Қылмысқа қатысу институтының теориялық мәселелері	125
Жалмурзина А.Ж.	
Қазақ фольклорындағы әкімшілік билік және әділетті басқару туралы идеялар	132
Базилова А.А.	
Қажетті қорғану мен қорғаныс шегінен шығып кетуді ажыратудағы олқылықтар	140
✓ Турегельдиева А.А.	
Мигранттардың құқықтық статусы туралы кейбір теоретикалық мәселелер	143
✓ Утегенов Ч.К.	
Некоторые теоретические и практические проблемы защиты прав человека	148
✓ Алимбекова М.А.	
Некоторые особенности правового регулирования института медиации в Казахстане	154
Челпеков Д.	
Мұрагерліктегі міндетті үлеске құқықты құқықтық реттеу	159
✓ Байсаринова Г.М., Давлетниязов Т.	
Изучение развития административной юстиции как института конституционализма.	161
Бородина А.	
Экологическое страхование в Республике Казахстан	165
Ахмеджанова Б.	
Противодействие инфоэкстремизму	169

Алыбаева А.	
Поколения прав человека и их современная трактовка	171
✓ Есмагамбетова Ж.А.	
2010-2020 жылдар аралығындағы мемлекеттік құқықтық саясат тұжырымдамасындағы адам құқықтары жөніндегі мәселелер тұрғысынан.....	174
✓ Омирзаков Б.М.	
К вопросу о необходимости познания принципов юридической ответственности для правильного применения охранительных норм и разрешения дел при пробелах в праве, а также для обеспечения эффективности государственно-правового принуждения	177
✓ Омирзаков Б.М.	
К вопросу о юридической ответственности как негативной реакции государства на совершенное правонарушение	181
Нурахметова Л.Г.	
Недвижимое имущество как объект гражданского права	184
✓ Нарымбаев Б.А.	
Конституция РК как основа обеспечения безопасности личности	188
Габбасова А.	
Трудовой спор как разновидность социального конфликта: некоторые теоретические аспекты.....	194
✓ Нарымбаев Б.А.	
К вопросу об угрозах национальной безопасности: правовой аспект.....	200
Смагулова М.М.	
Интернет-обзор на тему «Проблемы правового регулирования долевого участия в жилищном строительстве в Республике Казахстан»	204
Мухтарова К.С., Мукашева С.Б.	
Электроэнергетический сектор Казахстана и экологическая безопасность.....	209
Жұмабаева С.Ж.	
Құқықта франчайзингтік қатынастардың қалыптасуы мен даму тарихы.....	211
Оразбаева Д.	
Понятие и виды ценных бумаг	215

Батыров А.Б.	
К вопросу о междисциплинарно-партисипативном подходе в формировании профессиональной направленности будущих юристов	218
✓Хисматуллин Е.	
Теоретические положения государственного суверенитета.....	221
Умбетбаева Ж.Б.	
Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтатуының жалпы негіздері.....	224
Спандияр Н.А.	
Основные направления деятельности и полномочия акимов областей Республики Казахстан.....	228
Смагулова М.М.	
Некоторые вопросы реализации права на жилье в Республике Казахстан.....	231
Сербаев Ж.У.	
Демократиялық және құқықтық мемлекетті қалыптастыру конституциялық қағида ретінде	237
✓Хисматуллин Е.	
Государственный суверенитет: некоторые теоретические аспекты.....	243
Нұржанова А.Қ.	
Қазақстан республикасының отбасы құқығындағы неке контрактісінің мазмұны және түсінігі.....	245
Pyassova A.	
Right of medieval England.....	249
Yerkin D.	251
Right of Ancient China	251
✓Серікұлы А.	
Международный Суд СНГ как инструмент защиты прав человека.....	252
Калибекова А.	
Казахстан в международном образовательном пространстве	255
✓Жаулыбеков А.	
Защита прав детей: национальные и международные аспекты.....	258

Бурдина К.	
Государственный механизм правового регулирования формирования народонаселения	261
✓Суменов К.	
Право человека на защиту как естественное право: некоторые вопросы	265
Кусмамбетов К. Д.	
Интернет-обзор на тему «Пенитенциарная безопасность Республики Казахстан и проблемы ее обеспечения»	268
Таженов А.	
Правовое обеспечение национальной безопасности Республики Казахстан: некоторые вопросы	274

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ ТОҚТАТУЫНЫҢ ЖАЛПЫ НЕГІЗДЕРІ

Қолданыстағы заңнамада мемлекеттік қызметті тоқтату негіздерінің айтарлықтай кең ауқымы берілген. Мемлекеттік қызметті тоқтатудың бастамасына және өзге де мән-жайларға байланысты негіздер жалпы және қосымша болуы мүмкін. Жалпы негіздер еңбек туралы заңнамамен қарастырылған және меншік пен шаруашылық нысанына қарамастан, барлық мекемелер мен ұйымдардың қызметкерлеріне таралады. Ал, қосымша негіздер «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 26 және 27 баптарында белгіленген [1, 368 б.].

Еңбек шартын тоқтатудың жалпы негіздері Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 51 бабында нақтыланған [2]. Мемлекеттік қызметті тоқтатудың дербес негізі ретінде тараптардың келісімін алуға болады. Бұл жағдайда мемлекеттік қызметті тоқтатуға бағытталған мемлекеттік қызметші мен мемлекеттік орган басшысының өзара көңіл білдіруі болуға тиіс. Мемлекеттік қызметші мен мемлекеттік орган басшысының жазбаша келісімі тараптардың келісімі бойынша жұмыстан босатуға негіздеме болып табылады. Тараптардың келісімі бойынша мемлекеттік қызмет кез келген уақытта тоқтатылуы мүмкін. Бұл ретте мемлекеттік лауазымның қанша уақытқа және қандай тәсілмен орнын баса тұрудың еш маңыздылығы жоқ.

Мемлекеттік қызметті тоқтатудың жалпы негіздерінің едәуір тобын мемлекеттік қызметшінің бастамасы бойынша және мемлекеттік орган басшысының немесе сәйкес мемлекеттік лауазымға тағайындауға құқылы лауазымды тұлғаның бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу құрайды. Мемлекеттік қызметтің мемлекеттік қызметшінің бастамасы бойынша және мемлекеттік лауазымға тағайындауға құқылы лауазымды тұлғаның (мемлекеттік органның) бастамасы бойынша тоқтатылуы тараптардың келісімі бойынша мемлекеттік қызметтің тоқтатылуынан тараптардың біреуінің мемлекеттік қызметтің тоқтатылуын екіншісінің қарсылығына қарамастан талап ете алуымен ерекшеленуіне назар аударған жөн.

Мемлекеттік қызметтің мемлекеттік лауазымға тағайындауға құқылы лауазымды тұлғаның немесе мемлекеттік органның бастамасы бойынша тоқтатылуының және мемлекеттік лауазымнан босатылудың жағдайларын қарастырайық. Еңбек Кодексінің 54 бабында осындай 19 негіздеме айқындалған. Осылардың ішінде мемлекеттік қызметшілерге қатыстыларын және мемлекеттік қызметті ұйымдастыру ерекшеліктерін ескере отырып, олардың қолданылуын қарастырайық [3, 371-372 бб.].

Мемлекеттік қызметші Еңбек Кодексінің 54 бабының 1 тармағының 1) тармақшасына сәйкес, мемлекеттік орган таратылған жағдайда жұмыстан босатылуы мүмкін. Бұл ретте жұмыстан босатуға мемлекеттік органның таратылуы шын мәнінде орын алғанда және берілген негіз бойынша жұмыстан босатудың тәртібін реттейтін еңбек заңнамаларының нормаларының сақталуы жағдайында ғана жол беріледі. Тарату және қайта ұйымдастыру ұғымдарын ажыратқанда мына критерийлерді басшылыққа алған жөн. Тарату – мемлекеттік органның және оның қызметінің құқық мұрагерлігінің (мүлктік құқықтан басқа) тоқтауы. Ал қайта ұйымдастыру – қызметін тоқтатпай және мүлкін таратпай мемлекеттік органның өзінің тоқтауы. Бұл бірнеше мемлекеттік органдарды біріне бірін қосқанда, біріктіргенде, бірінен бірін бөлгенде, бөліп алғанда, сондай-ақ басқару қызметі профилі, басқарудың ішкі құрылымы және мемлекеттік органның атауы елеулі өзгеретіндей болып мемлекеттік орган қайта құрылғанда болады. Қайта ұйымдастыру жүргізу жұмыстан шығаруға өздігінен негіздеме бола алмайды [4, 178-179 бб.].

Мемлекеттік орган таратылған (жойылған) жағдайда, мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

Мемлекеттік орган қайта ұйымдастырылған жағдайда жаңадан құрылған мемлекеттік органның басшылығы қайта ұйымдастырылған мемлекеттік органның мемлекеттік әкімшілік қызметшілеріне олардың біліктілігіне сәйкес жұмыс ұсынады.

Басқа мемлекеттік органның функциялары, өкілеттіктері және штат бірліктері берілген мемлекеттік орган берілген функцияларды, өкілеттіктерді орындаған және осы штат бірліктерінде қызмет атқарған мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге олардың біліктілігіне сәйкес жұмыс ұсынады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жұмысқа орналасудан бас тартқан жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жұмыстан босатылады. Бұл ретте, кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі бар мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

Мемлекеттік қызметші қайтыс болған жағдайда оның отбасы мүшелеріне мемлекеттік органдағы соңғы қызмет орны бойынша үш орташа жалақысы мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төленеді, бұл орайда жәрдемақының мөлшері Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленгеннен төмен болмауы керек [5].

Еңбек Кодексінің 54 бабының 1 тармағының 2) тармақшасы бойынша мемлекеттік қызмет әкімшілік лауазымдардың саны немесе штаты қысқартылған жағдайда тоқтатылуы мүмкін. Бұл негіздеме бойынша жұмыстан шығарғанда мемлекеттік қызметшілер санының немесе штаттың қысқаруы шындығында орын алуы тиіс. Қысқартудың болғаны тиісті құжаттармен (жоғары тұрған органның шешімі, штат кестесін қайта бекіту, т.б.) расталынуға жатады. Бұл жағдайда мемлекеттік қызметшіге қайта жұмысқа тұрудың, жаңа мамандыққа, кәсіпке қайта даярланудың, оқудың мүмкіндіктері мен тәртібі түсіндіріледі. Осы негіз бойынша жұмыстан шығарылатын мемлекеттік қызметші, ол жайында ескертілген кезден бастап бір ай өтпей, оның келісімінсіз осы негізде жұмыстан шығарылуға тиіс емес. Осы мерзім ішінде мемлекеттік қызметшілер өз міндеттерін орындауға, ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға тиіс.

Әкімшілік қызметшілердің мемлекеттік қызметті тоқтатуына және конкурс өткізуге басқару құрылымының өзгеруі, лауазымдар атауларының өзгеруі, іс жүзіндегі санның қысқаруынсыз мемлекеттік орган штатының қысқаруы және бұрын әрекет еткен еңбек шарты жағдайларының елеулі өзгеруі негіз болып табылмайды. Осы жағдайларда әкімшілік мемлекеттік қызметшілер жаңа штаттық кесте бойынша жұмысын жалғастырады. Мемлекеттік органның штат саны қысқарған жағдайда мемлекеттік қызметшіге кемінде үш жыл мемлекеттік қызмет өтілі болған кезде төрт орташа айлық жалақысы мөлшерінде жұмыстан шығу жәрдемақысы төленеді.

Ал, Еңбек Кодексінің 54 бабының 1 тармағының 3) және 4) тармақшаларына сәйкес, яғни, біліктілігінің жетіспеуі салдарынан мемлекеттік қызметші атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген және өзінің жұмысын жалғастыруына денсаулық жағдайының кедергі келтіруі салдарынан мемлекеттік қызметші атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген жағдайларда жұмыстан босатылуы мүмкін. Бұл мән-жайлар мемлекеттік қызметшіге кінә болып тағылмаса да, бірақ олар қызметтік міндетті орындауға кедергі болып табылады.

Бұл негіз бойынша жұмыс барысында сәйкес лауазым санаттарына біліктілік талаптарының сәйкес келмеуі анықталған жағдайда әкімшілік мемлекеттік қызметшілер жұмыстан босатылулары мүмкін. Сонымен қатар, мемлекеттік орган басшысы әкімшілік мемлекеттік қызметшіге оның біліктілігінің деңгейіне сәйкес келетін басқа лауазым ұсынып, жұмыстан босату туралы мәселе қоймауы да мүмкін. Ұсынылған жұмыстан бас тартқан жағдайда мемлекеттік қызметші жұмыстан босатылуға жатады.

Егер мемлекеттік қызметші өз міндетін дұрыс атқарып жүрсе және ол жұмыс денсаулығына зиянды болмаса, онда оның өз еңбек қабілетін біршама жоғалтқаны оны жұмыстан шығаруға негіздеме бола алмайды. Мемлекеттік қызметті тоқтату тек еңбек қабілетінің ұдайы төмендеп, қызметтік міндеттерді дұрыс атқаруға кедергі келтірсе ғана орын алуы мүмкін. Бұйрықта мемлекеттік қызметшінің қандай жұмысқа (лауазымға) сәйкес келмейтіндігі көрсетіледі.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 54 бабының 1 тармағы 12) тармақшасы бойынша мемлекеттік қызметшінің еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен жағдайда жұмыстан босатылатындығын ерекше атап өткен жөн. Еңбек заңнамасындағы еңбек шартын тоқтатудың бұл негіздемесі мемлекеттік қызметшінің еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен жағдайда қолданылады. Мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария ету, олардың қандай себеппен және қандай нысанда жария етілгеніне қарамастан, тәртіптік теріс әрекет болып саналады, ол үшін еңбек туралы заңнамада тиісті жауаптылық белгіленген. Жоғарыда көрсетілген мәліметтерді жария етуден мемлекеттік органға келген зиянның орасан екенін ескеріп, қызметке тағайындау немесе қызметтен босату құқығына ие басшы немесе лауазымды тұлға осындай жағдайдың болуына кінәлі мемлекеттік қызметшімен арадағы еңбек шартын тоқтатуға құқылы болып табылады.

Еңбек Кодексінің 54 бабының 1 тармағының 13) тармақшасына сай, егер тәртіптік жазасы бар мемлекеттік қызметші еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған жағдайда мемлекеттік қызметтен босатылады. Мемлекеттік қызметшілерге жүктелген еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз орындамау еңбек тәртібін бұзғандық болып саналады. Еңбек тәртібі алты айдың ішінде бір реттен артық бұзылып, олар үшін тәртіптік жаза қолданылса, онда бұл тәртіпті ұдайы бұзғандық болып саналады. Тәртіп бұзушылықтың санымен қоса оның ауырлығы да, қандай мән-жайларда жасалғандығы да ескеріледі. Жұмыстан шығару туралы мәселені қарағанда бұрын қолданылған тәртіптік жазаның дұрыстығы және оның күшінде болу мерзімі үлкен рөл атқарады. Мәселен, мемлекеттік қызметші алты ай мерзім ішінде жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, сондай-ақ мемлекеттік орган жазаны мерзімінен бұрын алса, онда тәртіптік жаза жоқ деп есептелінеді.

Кодекстің 54 бабының 1 тармағының 17) тармақшасы бойынша мемлекеттік қызметші жүктілігі және босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің анағұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, мемлекеттік қызметші еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда жұмыстан шығарылуы мүмкін. Аурулар түрлерінің тізімін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді. Жұмыста жарақат алуына немесе кәсіби ауруға шалдығуына байланысты еңбек қабілетін жоғалтқан мемлекеттік қызметшінің еңбек қабілеті қалпына келгенше немесе оның мүгедектігі анықталғанша жұмыс орны немесе қызметі сақталады. Мемлекеттік қызметшінің ауырып ұзақ уақыт жұмыста болмауы мемлекеттік органның қалыпты жұмыс ырғағына теріс ықпалын тигізбесе, жоғары тұрған органның немесе лауазымды тұлғаның оның қызмет орнын сақтап, оны жұмыстан шығармауына болады.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметші еңбек міндеттерін бір рет өрескел бұзған жағдайда мемлекеттік қызметтің тоқтатылуы көзделген. Мұндай заң бұзушылықтар тізімі заңнамада берілген. Олар: мемлекеттік қызметшінің бір жұмыс күні немесе жұмыс ауысымы ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмауы; мемлекеттік қызметшінің жұмыста алкогольдік, нашақорлық, психотроптық, уытқұмарлық масандық немесе соларға ұқсас жағдайда болуы, оның ішінде жұмыс күні ішінде

алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масандық жағдай туғызатын заттарды пайдалануы; тиісті актімен расталған, алкогольдік, нашақорлық, уытқұмарлық масандық күйге түсіретін заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартуы; мемлекеттік қызметшінің жарақаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзуы; мемлекеттік қызметшінің жұмыс орнында басқаның мүлкін ұрлау (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жою немесе бүлдіру әрекеті заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталғандығы. Мемлекеттік қызметшінің жұмыста болмау себебінің дәлелділігі нақты мән-жайларға сүйеніп (ауырып қалуына, көлік апатына ұшырауына, т.б.) анықталуға тиіс.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 59 бабының 1 тармағының 1) тармақшасы бойынша мемлекеттік қызмет мемлекеттік қызметші мемлекеттік органмен бірге басқа жерге жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда тоқтатылуы мүмкін. Бұл ретте мемлекеттік орган басқа жерге көшірілгенде ол жаққа ауыстырылуы қажет емес деп танылған (мемлекеттік қызмет мүдделеріне байланысты) мемлекеттік қызметшілермен еңбек шартының бұзылатындығын ескерген жөн.

Сонымен қатар, Кодекстің 59 бабының 1 тармағының 2) тармақшасына сай, еңбек шарты мемлекеттік қызметші еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайда тоқтатылады. Заңнамаға сәйкес, өндірісті ұйымдастырудағы, соның ішінде қайта ұйымдастыру кезіндегі өзгерістерге және мемлекеттік органда жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты, мемлекеттік қызметші еңбек шартында келісілген тиісті біліктіліктегі лауазым, мамандық немесе кәсіп бойынша жұмысын жалғастырған кезде, оның еңбек жағдайларын өзгертуге жол беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына және ұжымдық шартқа тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі. Егер еңбек шарты мен ұжымдық шартта ескертудің анағұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, мемлекеттік орган мемлекеттік қызметшіге және оның өкілдеріне еңбек жағдайларының өзгеруі туралы бір айдан кешіктірмей жазбаша түрде ескертуге тиіс. Егер мемлекеттік қызметші жаңа жағдайларда жұмыс істеуге келіспесе, еңбек шарты осы негізде тоқтатылады.

Еңбек Кодексінің 59 бабының 1 тармағының 4) тармақшасына сай, мемлекеттік қызмет еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде мемлекеттік қызметші уақытша басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайларда тоқтатылады [6, 180-188 бб.]. Атап айтқанда, Кодекстің 45 бабына сәйкес, мемлекеттік қызметші денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылуы мүмкін. Тараптардың келісімімен мемлекеттік қызметшінің бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталуы мүмкін.

Мемлекеттік қызметшінің еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше жұмыс беруші қызметкерді анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына, сондай-ақ еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес зиянның өтемін төлей отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті.

Мемлекеттік қызметші еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдыққан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда онымен еңбек шарты тоқтатылады [7].

Пайдаланылған әдебиеттердің тізімі:

1. Уваров В.Н. Государственная служба и управление: Учебник. – Петропавловск: Сев. Каз. юрид. академия, 2004. – 416 с.
2. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы №251 Еңбек Кодексі.
3. Уваров В.Н. Государственная служба и управление: Учебник. – Петропавловск: Сев. Каз. юрид. академия, 2004. – 416 с.
4. Уваров В.Н. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы: Оқулық. – Алматы: ҚазГЗУ, 2002. – 545 бет.
5. «Мемлекеттік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 23 шілдедегі №453-І Заңы (2012 жылдың 14 желтоқсанында №59-V Заңымен көзделген жаңа редакцияда).
6. Уваров В.Н. Қазақстан Республикасының Еңбек құқығы: Оқулық. – Алматы: ҚазГЗУ, 2002. – 545 бет.
7. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы №251 Еңбек Кодексі.

СПАНДИЯР Н.А.

магистрант 1 курса юридического факультета КазНУ им. аль-Фараби
Научный руководитель доктор PhD, доцент Туякбаева Н.С.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ АКИМОВ ОБЛАСТЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Правовой статус акимов областей регулируется нормами различных отраслей права, таких как конституционное право, административное право, трудовое право и гражданское право. Акимы областей в Республике Казахстан обладают гораздо большей самостоятельностью в своей компетенции, в том числе и в вопросах создания и организации деятельности местных исполнительных органов, чем главы администраций в начальный период обретения РК суверенитета.

В Послании народу Президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А. от 28 февраля 2007 года указано, что основной задачей на новом этапе является дальнейшее укрепление основ открытого, демократического и правового государства. Одним из основных направлений в вопросе развития политической системы является усиление политического авторитета законодательной ветви власти, расширение полномочий представительных органов власти, создание благоприятных условий для повышения роли политических партий, развитие институтов гражданского общества, повышение эффективности и прозрачности работы государственных органов, реформирование структуры исполнительной власти для обеспечения общественного доступа к процессу выработки государственных решений, а также создание условий для развития местного самоуправления, реализация административной реформы и модернизация исполнительной власти.

Задача Казахстана по вхождению в число 50 конкурентоспособных стран мира предполагает, прежде всего, реформирование исполнительной власти, направленного на ее дальнейшую децентрализацию, упорядочение и повышение эффективности системы государственного управления.

Местный исполнительный орган (акимат) - коллегиальный исполнительный орган, возглавляемый акимом области (города республиканского значения, столицы), района (города областного значения), осуществляющий в пределах своей компетенции местное государственное управление на соответствующей территории. Областной (города республиканского значения, столицы) акимат входит в единую систему исполнительных