**ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ**

**ЗАҢ ФАКУЛЬТЕТІ**

**ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**Азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасы**

**Кафедра гражданского права и гражданского процесса, трудового права**



**Заң ғылымдарының кандидаты З.К.Абдуллинаны еске алуға арналған**

**«Құқықтық пәндерді оқытудың инновациялық әдістері »**

**атты ғылыми - әдістемелік семинар**

**МАТЕРИАЛДАРЫ**

**25 сәуір 2016 жыл**

**МАТЕРИАЛЫ**

**Научно - методической семинара**

**посвященной памяти к.ю.н. Абдуллиной З.К.. по теме**

**«Инновационные методы преподавания юридических дисциплин».**

**25 апреля 2016 года**

**Алматы 2016**

УДК 340:378

ББК 67.0:74.58

 И66

 

*Рекомендовано к изданию решением Ученого совета юридического факультета КазНУ имени аль-Фараби от 27 апреля 2016 г (Протокол №9)*

**Рецензенты:**

Доктор юридических наук, профессор Карагусов Ф.С.

Д.ю.н, профессор Жатканбаева А.Е.

 ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН : Материалы научно - методического семинара **посвященные памяти к.ю.н. Абдуллиной З.К.**– Алматы, 2016 - 60с.

ISBN 978-601-7199-30-2

 В данный сборник включены материалы преподавателей и молодых ученых,участников научно-методического семинара, которая была проведена 22 апреля 2016 года. Семинар был организован кафедрой гражданского права и гражданского процесса, трудового права юридического факультета КазНУ им.аль-Фараби.

 Сборник посвящен теоретико-методологическим проблемам ,авторами исследованы раличные аспекты и проблемы преподавания базовых и элективных юридических дисциплин.

Сборник представляет интерес для преподавателей Вуза, а также для магистрантов.

УДК 340:378

ББК 67.0:74.58

ISBN 978-601-7199-30-2 **©** Коллектив авторов 2016

**Т.М. Абайдельдинов**

*к.ю.н., доцент кафедры*

*гражданского права и*

*гражданского процесса,*

*трудового права*

*КазНУ имени аль-Фараби*

**Методические указания для изучения студентами порядка проведения забастовок в Республике Казахстан**

В случаях не достижения согласия с работодателем в сфере социально-трудовых отношений работники прибегают к крайней мере разрешения коллективного трудового спора – забастовке. В ходе забастовки работники пытаются отстаивать свои законные права и интересы, вытекающие из социально-трудовых отношений.

Забастовка (итал. Basta – довольно) – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) с целью разрешения коллективного трудового спора. В современной трактовке забастовка – это организованное массовое прекращение работы на предприятии и (или) предприятиях с целью принудить работодателя и (или) государство к выполнению требований наемных работников и иных социальных групп.

Забастовка преследует конкретные цели: увеличение заработной платы, сокращение рабочего дня, улучшение условий труда, сохранение и увеличение рабочих мест, расширение социальных гарантий и др. Таким образом, забастовка – акция социального протеста, которая осуществляется в защиту экономических, социально-трудовых прав и интересов лиц наемного труда. Профсоюзы рассматривают забастовку как крайнюю меру. Прежде чем ее объявить, анализируется вся совокупность факторов – политических, психологических, материальных и др.

К политическим факторам относятся: общее положение в стране, регионе, отрасли, на предприятии или в организации. Учитывается позиция профсоюзного объединения, в которое входит профсоюзная организация, предусматривается возможность проведения акций солидарности, влияние предпринимательского лобби и другие факторы. Важно, чтобы забастовщики не оказались в политическом вакууме, чтобы их не постигла участь одиночек, когда все будет зависеть только от них самих.

Психологический фактор – внутренняя готовность работников к борьбе. Ядро забастовщиков состоит из призрачных лидеров, авторитетных квалифицированных работников. Существует также фактор готовности предпринимательской стороны к противостоянию.

Перед организаторами забастовки стоят задачи: поддержания порядка и дисциплины в рядах бастующих, срединих могут возникнуть проблемы с употреблением алкоголя, повышенной агрессивностью; организации минимума работ, который необходим для поддержания жизнедеятельности предприятий; обеспечения связью, транспортом, помещениями для проведения собраний и даже при необходимости охраны, например, лидеров забастовочного движения. До начала забастовки определяют активистов, которые берут на себя эти и многие другие функции.

Материальные факторы: финансовые средства – средства собственного забастовочного фонда, добровольные взносы и т.д.

На исход забастовки, как показывает практика, всегда влияет элемент непредсказуемости. Но тщательная подготовка и анализ возможных последствий позволяют свести его к минимуму.

Забастовки, организуемые профсоюзами, проводятся в рамках социального партнерства, так как являются лишь одним из способов урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров с работодателями и их объединениями. В большинстве стран Запада благодаря социальному партнерству уже давно нет всеобщих забастовок, резко снизился размах забастовочного движения в целом [1, с.36-37].

Согласно статье 171 Трудового кодекса Республики Казахстан 1. работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей). Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан[2].Принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в законной забастовке, согласно статье 157 Уголовного кодекса Республики Казахстан наказывается штрафом в размере до трех тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок.То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения либо путем применения насилия или угрозы применения насилия, -наказывается штрафом в размере до шести тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо ограничением свободы на срок до шести лет, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет [6].

Конституция Республики Казахстан признает право на забастовку. Так, согласно пункту 3 статьи 24 Конституции Республики Казахстан признается право на индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [5].

В соответствии с подпунктом d) пункта 1 статьи 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах участвующие в Пакте государства обязаны обеспечить право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны (Закон Республики Казахстан от 21 ноября 2005 г. № 87 «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах».

Право на забастовку признается контрольными органами Международной организации труда как прямое следствие права на свободу объединения, обеспечиваемое Конвенцией № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», которое проистекает из права организаций трудящихся следовать своим собственным программам деятельности в целях защиты экономических и социальных интересов работников.

Однако право на забастовку не является абсолютным правом, оно может быть обусловлено определенными правовыми условиями и ограничениями. Международное сообщество признает необходимость его ограничения. Комитет по свободе объединения Международной организации труда полагает, что право на забастовку не должно рассматриваться как абсолютное право: оно может быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах либо регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого права или ограничивающими его осуществление.

Для того, чтобы забастовка в защиту интересов работников попадала под защиту закона, она должна соответствовать требованиям Трудового кодекса Республики Казахстан, который предусматривает и регламентирует порядок объявления и проведения забастовки, а также устанавливает гарантии работникам, участвующим в проведении забастовки (статьи 171-175 Трудового кодекса Республики Казахстан).

Согласно подпункту 2) пункта 1 статьи 162 Трудового кодекса Республики Казахстан забастовкой считается полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения своих социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре с работодателем.

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора. Работники вправе прибегать к забастовке в трех случаях:

1) когда исчерпаны все установленные процедуры для разрешения спора, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора;

2) в случае уклонения работодателя от примирительных процедур;

3) в случае невыполнения работодателем соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Работодатель, объединение работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным работниками органом, указанным в пункте 3 статьи 171 Трудового кодекса Республики Казахстан, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пять рабочих дней до ее объявления.

В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки[2].

Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему Трудовым кодексом Республики Казахстан, и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители). Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными, иными юридическими лицами, должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;

2) получать от работодателя, объединения работодателей (их представителей) информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;

3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;

4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;

5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей (их представители) и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной[2].

Забастовки признаются незаконными:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством Республики Казахстан о чрезвычайном положении(согласно статье 15 Закона Республики Казахстан «О чрезвычайном положении» [8] при введении чрезвычайного положения на период его действия предусматриваются следующие основные меры и временные ограничения: запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности юридических лиц); в органах и организациях Вооруженных Сил Республики Казахстан, других воинских формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных (специальные государственные органы [9] - непосредственно подчиненные и подотчетные Президенту Республики Казахстан государственные органы, являющиеся составной частью сил обеспечения национальной безопасности Республики Казахстан, осуществляющие разведывательную и контрразведывательную деятельность, а также комплекс правовых, организационных, оперативно-розыскных и технических мер, направленных на обеспечение безопасности охраняемых лиц и объектов, в целях предотвращения угроз национальной безопасности Республики Казахстан) и правоохранительных органах (к правоохранительным органам[10] относятся органы прокуратуры, внутренних дел, антикоррупционная служба и служба экономических расследований, осуществляющие свою деятельность в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан); в организациях, являющихся опасными производственными объектами (признаками опасных производственных объектов [11] являются:

а) производство, использование, переработка, образование, хранение, транспортировка, уничтожение хотя бы одного из следующих опасных веществ: источника ионизирующего излучения; воспламеняющегося вещества - газа, который при нормальном давлении и в смеси с воздухом становится воспламеняющимся и температура кипения которого при нормальном давлении составляет 20 градусов Цельсия или ниже; взрывчатого вещества - вещества, которое при определенных видах внешнего воздействия способно на быстрое самораспространяющееся химическое превращение с выделением тепла и образованием газов;горючего вещества - жидкости, газа, способных самовозгораться, а также возгораться от источника зажигания и самостоятельно гореть после его удаления;

окисляющего вещества - вещества, поддерживающего горение, вызывающего воспламенение и (или) способствующего воспламенению других веществ в результате окислительно-восстановительной экзотермической реакции; токсичного вещества - вещества, способного при воздействии на живые организмы приводить к их гибели и имеющего следующие характеристики:

средняя смертельная доза при введении в желудок от 15 до 200 миллиграммов на килограмм веса включительно; средняя смертельная доза при нанесении на кожу от 50 до 400 миллиграммов на килограмм веса включительно; средняя смертельная концентрация в воздухе от 0,5 до 2 миллиграммов на литр включительно; высокотоксичного вещества - вещества, способного при воздействии на живые организмы приводить к их гибели и имеющего следующие характеристики: средняя смертельная доза при введении в желудок не более 15 миллиграммов на килограмм веса; средняя смертельная доза при нанесении на кожу не более 50 миллиграммов на килограмм веса; средняя смертельная концентрация в воздухе не более 0,5 миллиграмма на литр; вещества, представляющего опасность для окружающей среды, в том числе характеризующегося в водной среде следующими показателями острой токсичности: средняя смертельная доза при ингаляционном воздействии на рыбу в течение девяноста шести часов не более 10 миллиграммов на литр;

средняя концентрация яда, вызывающая определенный эффект при воздействии на дафнию в течение сорока восьми часов, не более 10 миллиграммов на литр; средняя ингибирующая концентрация при воздействии на водоросли в течение семидесяти двух часов не более 10 миллиграммов на литр; б) производство расплавов черных, цветных, драгоценных металлов и сплавов на основе этих металлов; в) ведение горных, геологоразведочных, буровых, взрывных работ, работ по добыче полезных ископаемых и переработке минерального сырья, работ в подземных условиях.); на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в пункте 2 настоящей статьи;

3) в случае объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

4) в случаях, когда это создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

5) в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

При наличии одного из оснований, указанных в настоящем пункте, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего решения.

В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), забастовка производится в том случае, если сохраняются необходимые для населения перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом.

В непрерывно действующих производствах забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, механизмов.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом в соответствии с законами Республики Казахстан (дела о признании забастовок незаконными[12] рассматриваются и разрешаются в течение десяти рабочих дней со дня поступления искового заявления в суд).

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку, - непосредственно работодателем.

Работодатель обеспечивает размещение текста решения суда в местах, доступных для всеобщего обозрения.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, а забастовка - прекращению.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего решения вправе приостановить забастовку.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование решения суда в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

Лица, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан (согласно статье 402 Уголовного кодекса Республики Казахстан [6] призывы к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, совершенные публично или с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, а равно подкуп работников с этой целью - наказываются штрафом в размере до одной тысячи месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо ограничением свободы на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового. Те же деяния, причинившие существенный вред правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства либо повлекшие массовые беспорядки, -наказываются штрафом в размере до трех тысяч месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового)[2].

В случае, если забастовка сопровождается другими формами выражения протеста, следует учитывать, что материальный ущерб, причиненный во время проведения таких акций их участниками гражданам, общественным объединениям и государству, подлежит возмещению в установленном законом порядке. А все дополнительно возникшие затраты, в том числе по охране общественного порядка, представлению помещений, санитарной очистке, освещению и радиофицированию места проведения акций, возмещаются их организаторами [7].

Согласно статье 488 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях Нарушение законодательства Республики Казахстан о порядке организации или проведения собрания, митинга, шествия, пикетов, демонстрации либо иного публичного мероприятия либо воспрепятствование их организации или проведению, а равно участие в незаконных собраниях, митингах, шествиях, демонстрациях либо ином публичном мероприятии, если эти действия не имеют признаков уголовно наказуемого деяния, - влекут предупреждение или штраф на физических лиц в размере двадцати месячных расчетных показателей, на должностных лиц - штраф в размере пятидесяти месячных расчетных показателей либо арест на срок до десяти суток.Предоставление руководителями и другими должностными лицами организаций участникам несанкционированного собрания, митинга, пикетирования, демонстрации или иного публичного мероприятия помещения либо иного имущества (средств связи, множительной техники, оборудования, транспорта) или создание иных условий для организации и проведения таких мероприятий -влечет штраф в размере двадцати месячных расчетных показателей. Действия, предусмотренные частями первой и второй настоящей статьи, совершенные повторно в течение года после применения мер административного взыскания либо организатором собрания, митинга, шествия, демонстрации, -влекут штраф в размере пятидесяти месячных расчетных показателей либо административный арест на срок до пятнадцати суток [4].

В то же время, статья 400 Уголовного кодекса Республики Казахстан предусматривает следующее: организация, проведение либо участие в незаконных собрании, митинге, шествии, пикете, демонстрации или ином незаконном публичном мероприятии, а равно оказание содействия организации или проведению таких мероприятий путем предоставления помещения, средств связи, оборудования, транспорта, если эти деяния причинили существенный вред правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства, - наказываются штрафом в размере до трехсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до двухсот сорока часов, либо арестом на срок до семидесяти пяти суток [6].

Локаут – массовые увольнения рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований к предпринимателям [1, с.105].

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, когда работник продолжает участвовать в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки [2].

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, предусмотренного подпунктом 22) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки)[2].

Право на забастовку, хотя оно не провозглашено отдельно в конвенциях Международной организации труда, рассматривается в качестве одного из наиболее важных прав работников и их организаций, с помощью которого они могут защищать свои экономические и социальные интересы. Это право вытекает из права организовывать свою деятельность. Положения Конвенций МОТ № 87 и № 98 в полной мере гарантируют законные права трудящихся по защите их собственных экономических интересов в ходе забастовки [3].

К. Маркс писал: «Никто не может делать что-нибудь, не делая этого вместе с тем ради какой-либо из своих потребностей и ради органа этой потребности…». В данной ситуации органом потребности выступает защита законных прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений, поэтому работники прибегают к крайней мере разрешения коллективных трудовых споров – забастовке. Сама «потребность» заключается в восторжествовании справедливости по отношению к каждому из участвующих в забастовке работников [13, с.245].

**Список использованных источников:**

1. В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. Социальное партнерство: словарь-справочник. АТиСО. – М. // Изд-во «Экономика», 1999. – 236 с.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.) // ИС Параграф, 2016
3. Уваров В.Н., Кузярина А.С., Абденов С.С., Берешев С.Х., Курасова А.М., Лобков А.Х., Кужемуратов С.Ш., Третьякова А.А.Трудовой кодекс Республики Казахстан. Постатейный практический комментарий / под ред. Б.М. Сапарбаева – А. // Изд-во «МЦФЭР-Казахстан», 2008. – 816 с.
4. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.04.2016 г.) // ИС Параграф, 2016
5. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.02.2011 г.) // ИС Параграф, 2016
6. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.) // ИС Параграф, 2016
7. Закон Республики Казахстан от 17 марта 1995 г. № 2126 «О порядке организации и проведения мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций в Республике Казахстан» (с изменениями от 20.12.2004 г.) // ИС Параграф, 2016
8. Закон Республики Казахстан от 8 февраля 2003 года № 387-II «О чрезвычайном положении» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.01.2015 г.) // ИС Параграф, 2016
9. Закон Республики Казахстан от 13 февраля 2012 года № 552-IV «О специальных государственных органах Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.04.2016 г.) //ИС Параграф, 2016
10. Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-IV «О правоохранительной службе» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.04.2016 г.)// ИС Параграф, 2016
11. Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года № 188-V «О гражданской защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.04.2016 г.)// ИС Параграф, 2016
12. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями от 08.04.2016 г.)// ИС Параграф, 2016
13. К.МарксФ.Энгельс. Сочинения. 2-е изд. Т. 3. – М. // Изд-во «Государственное издательство политической литературы», 1955. – 650 с.