



Qazaqstan Respublikasy Zańnama  
jáne quqyqtyq aqparat institutyńyń

# JARSHYSY

gylymi-quqyqtyq jýrnal №4 (75)-2023

**Құрылтайшы және баспагер:**

«Қазақстан Республикасының  
Заңнама және құқықтық  
ақпарат институты» ШЖҚ РМҚ  
2006 жылдан бастап шығады  
Журналдың материалдары  
www.zqai.kz

сайтында орналастырылған  
Заң ғылымдары бойынша диссертациялардың  
негізгі ғылыми нәтижелерін жариялауға  
арналған басылымдар тізіліміне енгізілген  
(ҚР БҒМ БҒССҚК 14.02.2022 ж.  
№38 бұйрығы)

**Редакциялық кеңес құрамы**

**Сәрпеков Р.Қ.** - з.ғ.к., Қазақстанның еңбек  
сіңірген қайраткері (Астана, Қазақстан) –  
(төраға)  
**Абайділинов Е.М.** – з.ғ.д. (Астана,  
Қазақстан)  
**Абызов Р.М.** – з.ғ.д. (Барнаул, Ресей)  
**Бельх В.С.** – з.ғ.д. (Екатеринбург, Ресей)  
**Губин Е.П.** – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)  
**Мельник Р.С.** – з.ғ.д. (Астана,  
Қазақстан)  
**Моисеев А.А.** – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)  
**Муромцев Г.И.** – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)  
**Рахметов С.М.** – з.ғ.д. (Астана,  
Қазақстан)  
**Малиновский В.А.** – з.ғ.д. (Астана,  
Қазақстан)  
**Уззила Шапақ** – з.ғ.д. (Астана, Қазақстан)

**Бас редактор**

**Дүйсенов Е.А.** – з.ғ.к.

**Редакциялық алқа құрамы**

**Азер Алиев** – PhD (Киль, Германия)  
**Байниязова З.С.** – з.ғ.к. (Саратов, Ресей)  
**Жанғарашев Р.М.** – LLM (Астана,  
Қазақстан)  
**Ишекков К.А.** - з.ғ.д., доцент (Мәскеу, Ресей)  
**Қазбаева Ә.Ғ.** – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)  
**Қалиева А.Ө.** – (Астана, Қазақстан)  
**Қаржаубаев С.С.** – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)  
**Князова А.Ж.** – LLM (Астана, Қазақстан)  
**Құлжабаева Ж.О.** – з.ғ.к. (Астана,  
Қазақстан)  
**Мұрзашев Қ.Т.** – (Астана, Қазақстан)  
**Нұрмағамбетов Р.Ғ.** – PhD (Челябинск, Ресей)  
**Примашев Н.М.** – з.ғ.к. (Астана,  
Қазақстан)  
**Рахымбердин К.Х.** – з.ғ.д. (Өскемен,  
Қазақстан)  
**Салықова Д.Ө.** – (Астана, Қазақстан)  
**Тегізбекова Ж.Ч.** – з.ғ.к. (Бишкек,  
Қызығызстан)

Редактор – **Қолғубаева Г.Б.**  
Беттеуші – **Ақылбаева С.А.**  
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Қазақстан Республикасы Ақпарат  
және коммуникациялар министрлігі  
Ақпарат комитетінің  
БАҚ есепке қою туралы куәлігі  
№ 17761-Ж 25.06.2019 ж.  
(Алғашқы есепке қою кезі  
№6592-Ж. 07.09.2005 ж.)

Мекен-жайы: Қазақстан Республикасы,  
010000, Астана қ., Жеңіс даңғ., 15А  
тел.: 8(7172)26-61-22  
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru  
institutzakonodatelstva@gmail.com

**Редакция бағанасы.....7**

**Мемлекет және құқық теориясы**

**А.И. БИРМАНОВА, Ж.С. ШУКЕНОВА,  
Д.К. РУСТЕМБЕКОВА** Білім алушылар мен оқытушылардың  
корпоративтік мінез-құлқындағы мәдени құқықтар.....13  
**А.С. АХМЕТОВ** Жемқорлық түсінігін зерттеудің кейбір  
аспектілері.....21  
**Д.А. БАКИРОВ, Н.Д. МЫРЗАТАЕВ, Г.А. СТАМКУЛОВА**  
Қазақстандық құқықтық менталитеттің нормативтік құқықтық  
қамтамасыз етілуін жетілдіру мәселелері.....33

**Конституциялық және әкімшілік құқық**

**Қ.Е. ИСМАҒҰЛОВ, Е.Н. КАЛИАКПЕРОВА,  
А.К. ЕСКЕНДІРОВ** Қылмыстық-процестік преюдициясы  
институтының конституцияға сәйкестігі.....43  
**Р.Г. НҰРМАҒАМБЕТОВ, С.К. УКИН, Н.А. НАЛИЗКО**  
Цифрлық технологиялармен жасалған құқықтың жаңа  
объектілері және олармен құқықтық қатынастардың  
құқықтық нәтижелері.....53  
**Т.В. ЧЕХОВИЧ** Құқықтық актілердің оқылу жарам-  
дылығын қамтамасыз етудің жеке аспектілері.....61

**Азаматтық және азаматтық-процестік құқық**

**А.А. АМАНГЕЛДІ** Интеллектуалдық меншік құқығының  
жеке құқық салаларымен өзара байланысы.....70  
**Ф.Г. ИБРАГИМОВА, Д.Б. РАЗИЕВА, Е.М. АЙТКАЗИН**  
Білім беру ұйымдарындағы «WELL-BEING» тұжырымдамсы:  
корпоративтік мәдениетке енгізудің құқықтық тетіктері.....80  
**Э.Б. АБЛАЕВА** Қазақстан Республикасының мамандан-  
дырылған отбасылық соттары.....89  
**Э.Б. АБЛАЕВА, А.Р. ЕНСЕБАЕВА, С.М. МУХТАРОВА,  
С.Б. САУТБАЕВА, М.А. УТАНОВ** Қазақстан Республикасы-  
ның азаматтық сот ісін жүргізудегі сот медиациясы.....102  
**Ғ.Б. АХМЕТ, Д.Н. БЕКЕЖАНОВ, Г.К. КОПБАСАРОВА**  
Климатты қорғау саласын цифрландырудағы құқықтық  
реттеу мәселелері.....115

**Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс**

**С.М. РАХМЕТОВ** Қылмыстық-құқықтық қатынастарды  
реттеу саласындағы нормашығармашылық қызмет.....122  
**К.Н. ШАКИРОВ, А.А. АРЫН, А.Б. ОТАРБАЕВА,  
Г.А. КУАНАЛИЕВА** Сыбайлас жемқорлыққа қарсы сараптама  
жасауда сыбайлас жемқорлық көріністерінің тәуекел фактор-  
ларын болдырмаудың өзектілігі.....133

Р.Р. ГАЛЯУТДИНОВ (Уфа қ., Ресей) «Қауіп» лауазымдық зорлық-зомбылық қылмыстарын жасау тәсілдері жүйесіндегі психикалық зорлық-зомбылық ретінде (Ресей Федерациясының құқық қолдану практикасы мысалында).....	144
З.Т. АБДУКАРИМОВА, Н.К. АБДРАМАНОВА, М.Б. ҚАЙНАЗАРОВА Қазақстандағы әйелдерге қарсы тұрмыстық зорлық-зомбылықтың криминологиялық сипаттамасы.....	150
Б.Т. АУЕШОВА Қоғамдық қауіпсіздік пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етуді іске асыру ретінде «Қауіпсіз қала» жүйесін енгізу.....	158

### **Халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану**

Е.М. АБАЙДІЛДАНОВ, Ш.В. ТЛЕПИНА, М.Ж. КУЛИКПАЕВА Білім беруге қол жетімді құқықтық қамтамасыз ету саласындағы мақсатты топтардың халықаралық және отандық деңгейдегі өзара әрекеті.....	165
ВАН ХУНВЭЙ (Харбин қ., Қытай), ЧЖАН ЦЗЮ Шанхай ынтымақтастық ұйымына мүше мемлекеттердің энергетикалық ынтымақтастығының құқықтық аспектілері.....	176
Ж.Б. МҰЗТАУОВ, Ю.А. ГАВРИЛОВА Траншекаралық су объектілері бойынша келісімдер: жай-күйі және даму перспективалары.....	183
А.А. ЕШНАЗАРОВ, Д.Т. АМУРТАЕВА, А.С. ҚУАТОВА Алқабилердің қатысуымен соттардың қызметін салыстырмалы талдау: АҚШ пен Қазақстан мысалында.....	194

### **Құқықтық мониторинг**

Р.Қ. СӘРПЕКОВ Қоғамдық қатынастарды заңнамалық және заңға тәуелді реттеу мәселелері (кейбір теориялық және құқықтық аспектілер).....	203
М.И. ДЯЧУК, А.С. РАМАЗАНОВА Қылмыстық процестегі медиация жанжалдарды реттеудің ерекше тетігі ретінде.....	216

### **Мемлекеттік тілдегі заңшығармашылық практикасынан**

А.К. МАХАМБЕТОВА Заң техникасының кейбір тәсілдері.....	223
---	-----

### **Жас ғалым мінбері**

З.Н. АМАНЖОЛОВА Қазақстан Республикасының бас мемлекеттік санитариялық дәрігерінің төтенше жағдай кезінде шығаратын қаулыларын қабылдау және күшін жоюдың кейбір мәселелері.....	232
М.З. КЕНЖАЛИЕВ Ислам қаржысын құқықтық реттеу: Қазақстан Республикасы, «Астана» халықаралық қаржы орталығы және Ұлыбританияның құқықтық базасын салыстырмалы талдауы.....	241

### **«Жаршының» архивтегі беттері**

Қ.Т. МЫРЗАШЕВ З.Ғ.Д. Л.Т. Жанұзақова мен з.ғ.к. Б.Қ. Нұрғазиновтің «Қазақстан қоғамының тұрақтылығы мен дамуын қамтамасыз етудегі Қазақстан Республикасы Конституциясының рөлі» атты ғылыми жарияланымына оралғанда.....	250
--	-----

<b>ЗҚАИ-ның ғылыми қызметі туралы ақпарат</b> .....	257
---	-----



**Учредитель и издатель:**  
РГП на ПХВ «Институт законодательства  
и правовой информации  
Республики Казахстан»  
Издается с 2006 года  
Все материалы журнала размещаются на  
сайте [www.zqai.kz](http://www.zqai.kz)  
Включен в перечень изданий для публикации  
основных научных результатов диссертаций  
по юридическим наукам  
(Приказ КОКСОН МОН РК №38  
от 14.02.2022 г.)

**Состав Редакционного совета**  
**Сарпеков Р.К.** – к.ю.н., Заслуженный  
деятель Казахстана (Астана, Казахстан) –  
(председатель)  
**Абайдельдинов Е.М.** – д.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Абызов Р.М.** – д.ю.н. (Барнаул, Россия)  
**Белых В.С.** – д.ю.н. (Екатеринбург, Россия)  
**Губин Е.П.** – д.ю.н. (Москва, Россия)  
**Мельник Р.С.** – д.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Моисеев А.А.** – д.ю.н. (Москва, Россия)  
**Муромцев Г.И.** – д.ю.н. (Москва, Россия)  
**Рахметов С.М.** – д.ю.н. (Астана, Казахстан)  
**Малиновский В.А.** – д.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Унзила Шапак** – д.ю.н. (Астана, Казахстан)

**Главный редактор**  
**Дюсенов Е.А.** – к.ю.н.

**Состав Редакционной коллегии**  
**Азер Алиев** – PhD (Киль, Германия)  
**Байниязова З.С.** – к.ю.н. (Саратов, Россия)  
**Джангарашев Р.М.** – LL.M. (Астана,  
Казахстан)  
**Ишеков К.А.** – д.ю.н. (Москва, Россия)  
**Казбаева А.Г.** – к.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Калиева А.У.** – (Астана, Казахстан)  
**Каржаубаев С.С.** – к.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Киязова А.Ж.** – LL.M. (Астана, Казахстан)  
**Кулжабаева Ж.О.** – к.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Мурзаев К.Т.** – (Астана, Казахстан)  
**Нурмагамбетов Р.Г.** – PhD (Челябинск,  
Россия)  
**Примашев Н.М.** – к.ю.н. (Астана,  
Казахстан)  
**Рахимбердин К.Х.** – д.ю.н. (Усть-Каменно-  
горск, Казахстан)  
**Салыкова Д.О.** – (Астана, Казахстан)  
**Тегизбекова Ж.Ч.** – к.ю.н. (Бишкек,  
Кыргызстан)

Редактор – **Колтубаева Г.Б.**  
Верстка – **Акылбаева С.А.**  
Тел.: 8 (7172) 26-61-29

Свидетельство о постановке  
на учет СМИ № 17761-Ж  
от 25.06.2019 г. Комитета информации  
Министерства информации и  
коммуникаций Республики Казахстан  
(Первичная постановка на учет №6592-  
Ж. 07.09.2005 г.)

Адрес: Республика Казахстан, 010000,  
г. Астана, пр. Жеңіс, 15А  
тел.: 8 (7172) 26-61-22  
[www.zqai.kz](http://www.zqai.kz), e-mail: [instzak-kz@mail.ru](mailto:instzak-kz@mail.ru)  
[institutzakonodatelstva@gmail.com](mailto:institutzakonodatelstva@gmail.com)

# ВЕСТНИК

Института законодательства и правовой  
информации Республики Казахстан

научно-правовой журнал №4 (75)-2023

**Колонка редакции .....9**

**Теория государства и права**

- А.И. БИРМАНОВА, Ж.С. ШУКЕНОВА,**  
**Д.К. РУСТЕМБЕКОВА** Культурные права в корпоративном  
поведении обучающихся и преподавателей.....13
- А.С. АХМЕТОВ** Некоторые аспекты изучения понятия  
коррупции.....21
- Д.А. БАКИРОВ, Н.Д. МЫРЗАТАЕВ, Г.А. СТАМКУЛОВА**  
Вопросы совершенствования нормативно-правового обеспе-  
чения казахстанского правового менталитета.....33

**Конституционное и административное право**

- К.Е. ИСМАГУЛОВ, Е.Н. КАЛИАКПЕРОВА,**  
**А.К. ЕСКЕНДИРОВ** Конституционность института  
уголовно-процессуальной преюдиции.....43
- Р.Г. НУРМАГАМБЕТОВ, С.К. УКИН, Н.А. НАЛИЗКО**  
Новые объекты права, созданные цифровыми техноло-  
гиями, и юридические последствия связанных с ними  
правоотношений.....53
- Т.В. ЧЕХОВИЧ** Отдельные аспекты обеспечения чита-  
бельности юридических актов.....61

**Гражданское и гражданско-процессуальное право**

- А.А. АМАНГЕЛЬДЫ** Взаимодействие права интеллекту-  
альной собственности с отраслями частного права.....70
- Ф.Г. ИБРАГИМОВА, Д.Б. РАЗИЕВА, Е.М. АЙТКАЗИН**  
«WELL-BEING» концепция в организациях образования:  
правовые механизмы внедрения в корпоративную  
культуру.....80
- Э.Б. АБЛАЕВА** Специализированные семейные суды  
Республики Казахстан.....89
- Э.Б. АБЛАЕВА, А.Р. ЕНСЕБАЕВА, С.М. МУХТАРОВА,**  
**С.Б. САУТБАЕВА, М.А. УТАНОВ** Судебная медиация  
в гражданском судопроизводстве Республики Казахстан...102
- Г.Б. АХМЕТ, Д.Н. БЕКЕЖАНОВ, Г.К. КОПБАСАРОВА**  
Проблемы правового регулирования цифровизации  
в области охраны климата.....115

**Уголовное право и уголовный процесс**

- С.М. РАХМЕТОВ** Нормотворческая деятельность в сфере  
регулирования уголовно-правовых отношений.....122

К.Н. ШАКИРОВ, А.А. АРЫН, А.Б. ОТАРБАЕВА, Г.А. КУАНАЛИЕВА Актуальность исключения факторов риска коррупционных проявлений в процессе проведения антикоррупционной экспертизы.....	133
Р.Р. ГАЛЯУТДИНОВ (г. Уфа, Россия) «Угроза» как психическое насилие в системе способов совершения должностных насильственных преступлений (на примере правоприменительной практики Российской Федерации).....	144
З.Т. АБДУКАРИМОВА, Н.К. АБДРАМАНОВА, М.Б. КАЙНАЗАРОВА Криминологическая характеристика домашнего насилия в отношении женщин Казахстана.....	150
Б.Т. АУЕШОВА Внедрение системы «Безопасный город» как реализация обеспечения общественной безопасности и правопорядка.....	158

### **Международное право и сравнительное правоведение**

Е.М. АБАЙДЕЛЬДИНОВ, Ш.В. ТЛЕПИНА, М.Ж. КУЛИКПАЕВА Взаимодействие целевых групп на международном и внутригосударственном уровнях в сфере правового обеспечения доступа к образованию.....	165
ВАН ХУНВЭЙ (г. Харбин, Китай), ЧЖАН ЦЗЮЮ Правовые аспекты энергетического сотрудничества государств-членов Шанхайской организации сотрудничества.....	176
Ж.Б. МУЗТАУОВ, Ю.А. ГАВРИЛОВА Соглашения по трансграничным водным объектам: состояние и перспективы развития.....	183
А.А. ЕШНАЗАРОВ, Д.Т. АМУРТАЕВА, А.С. КУАТОВА Сравнительный анализ деятельности судов с участием присяжных заседателей: на примере США и Казахстана....	194

### **Правовой мониторинг**

Р.К. САРПЕКОВ Вопросы законодательного и подзаконного регулирования общественных отношений (некоторые теоретико-правовые аспекты).....	203
М.И. ДЯЧУК, А.С. РАМАЗАНОВА Медиация в уголовном процессе как особый механизм урегулирования конфликтов.....	216

### **Из практики законотворчества на государственном языке**

А.К. МАХАМБЕТОВА Некоторые подходы юридической техники.....	223
---	-----

### **Трибуна молодого ученого**

З.Н. АМАНЖОЛОВА Некоторые вопросы принятия и отмены постановлений главного государственного санитарного врача Республики Казахстан, издаваемых при чрезвычайном положении.....	232
М.З. КЕНЖАЛИЕВ Правовое регулирование исламских финансов: сравнительный анализ законодательной базы Республики Казахстан, Международного финансового центра «Астана» и Великобритании.....	241

### **Архивные страницы «Вестника»**

К.Т. МУРЗАШЕВ Возвращаясь к научной публикации д.ю.н. Л.Т. Жанузаковой и к.ю.н. Б.К. Нургазинова «Роль Конституции Республики Казахстан в обеспечении стабильности и развитии казахстанского общества».....	250
---	-----

<b>Информация о научной деятельности ИЗПИ</b> .....	257
---	-----



**Founder and publisher:**  
RSE on the REM «Institute  
of Legislation and Legal information  
of the Republic of Kazakhstan»  
**Published since 2006**  
All journal materials are placed  
on the website  
[www.zqai.kz](http://www.zqai.kz)  
Included in the list of publications of basic  
scientific results of dissertations on legal  
sciences (Order CCES MES RK №38  
from 14.02.2022)

#### Editorial Council members

**Sarpekov R.K.** – *c.j.s., Honored Worker of  
Kazakhstan (Astana, Kazakhstan) – (Chairman)*  
**Abaydeldinov E.M.** – *d.j.s. (Astana,  
Kazakhstan)*  
**Abyzov R.M.** – *d.j.s. (Barnaul, Russian)*  
**Belih V.S.** – *d.j.s. (Ekaterinburg, Russian)*  
**Gubin E.P.** – *d.j.s. (Moscow, Russian)*  
**Melnik R.S.** – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*  
**Moiseev A.A.** – *d.j.s. (Moscow, Russian)*  
**Muromcev G.I.** – *d.j.s. (Moscow, Russian)*  
**Rahmetov S.M.** – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*  
**Malinovski V.A.** – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*  
**Unzila Shapak** – *d.j.s. (Astana, Kazakhstan)*

#### Chief Editor

**Dyussenov Ye.A.** – *c.j.s.*

#### Editorial Board members

**Azer Aliyev** – *PhD (Kiel, Germany)*  
**Bainiyazova Z.S.** – *c.j.s. (Saratov, Russian)*  
**Dzhangarashev R.M.** – *LLM (Astana,  
Kazakhstan)*  
**Ishekov K.A.** – *d.j.s. (Moscow, Russian)*  
**Kaliev A.U.** – *(Astana, Kazakhstan)*  
**Kazbayeva A.G.** – *c.j.s. (Astana,  
Kazakhstan)*  
**Karzhaubaev S.S.** – *c.j.s. (Astana,  
Kazakhstan)*  
**Kiyazova A.Zh.** – *LLM (Astana, Kazakhstan)*  
**Kulzhabayeva Zh.O.** – *c.j.s. (Astana,  
Kazakhstan)*  
**Murzashvili K.T.** – *(Astana, Kazakhstan)*  
**Nurmagametov R.G.** – *PhD  
(Chelyabinsk, Russian)*  
**Primashev N.M.** – *c.j.s. (Astana, Kazakhstan)*  
**Rakhimberdin K.H.** – *d.j.s. (Ust-Kamenogorsk,  
Kazakhstan)*  
**Salykova D.O.** – *(Astana, Kazakhstan)*  
**Tegizbekova Zh.Ch.** – *c.j.s. (Bishkek,  
Kyrgyzstan)*

Editor – **Koltubaeva G.B.**  
Layout – **Akylbaeva S.A.**  
Tel.: 8 (7172) 26-61-29

*The certificate of registration of mass media  
№17761-G from 25.06.2019 from  
the Information Committee of the Ministry  
of Information and Communications  
of the Republic of Kazakhstan  
(Number and date of primary registration  
№6592-Zh.07.09.2005.)*

Address: The Republic of Kazakhstan, 010000,  
Astana, Zhenis ave., 15A,  
tel.: 8(7172)26-61-22  
[www.zqai.kz](http://www.zqai.kz), e-mail: [instzak-kz@mail.ru](mailto:instzak-kz@mail.ru)  
[institutzakonodatelstva@gmail.com](mailto:institutzakonodatelstva@gmail.com)

## Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan

# JARSHYSY

scientific and legal journal №4 (75)-2023

### Editorial.....11

#### Theory of State and law

- A.I. BIRMANOVA, ZH.S. SHUKENOVA,**  
**D.K. RUSTEMBEKOVA** Cultural rights in the corporate behavior  
of students and teachers.....13  
**A.S. AKHMETOV** Some aspects of studying the concept of cor-  
ruption.....21  
**D.A. BAKIROV, N.D. MYRZATAEV, G.A. STAMKULOVA**  
Issues of improving normative and legal support of the  
kazakhstani legal mentality.....33

#### Constitutional and Administrative Law

- K.E. ISMAGULOV, E.N. KALIAKPEROVA,**  
**A.K. ESKENDIROV** Constitutionality of the institution of  
criminal procedural prejudice.....43  
**R.G. NURMAGAMBETOV, S.K. UKIN, N.A. NALIZKO**  
New objects of law created by digital technologies and legal  
consequences of legal relations with them.....53  
**T.V. CHEKHOVYCH** Some aspects for ensuring readability  
of legal acts.....61

#### Civil and Civil Procedure Law

- A. AMANGELDY** Interaction of intellectual property law with  
certain branches of public law.....70  
**F.G. IBRAGIMOVA, D.B. RAZIEVA, Y.M. AYTKAZIN**  
«WELL-BEING» concept in educational organizations: legal  
mechanisms of implementation in corporate culture.....80  
**E.B. ABLAEVA** Specialized family courts Republic  
of Kazakhstan.....89  
**E.B. ABLAEVA, A.R. ENSEBAYEVA, S.M.**  
**MUKHTAROVA, S.B. SAUTBAYEVA, M.A. UTANOV** Judicial  
mediation in civil proceedings Republic of Kazakhstan.....102  
**G.B. AKHMET, D.N. BEKEZHANOV,**  
**G.K. KOPBASSAROVA** Problems of legal regulation  
of digitalization in the field of climate protection.....115

#### Criminal law and Criminal procedure

- S.M. RAKHMETOV** Normative activity in the field  
of regulation of criminal law relations.....122  
**K.N. SHAKIROV, A.A. ARYN, A.B. OTARBAYEVA, G.A.**  
**KUANALIYEVA** The relevance of exclusion of the risk factors  
of corruption manifestations in the process of carrying out the  
anti-corruption examination.....133  
**R.R. GALYAUTDINOV (Ufa, Russia)** "Threat" as mental  
violence in the system of ways of committing official violent  
crimes (on the example of law enforcement practice of the  
Russian Federation).....144

Z.T. ABDUKARIMOVA, N.K. ABDRAMANOVA, M.B. KAINAZAROVA Criminological description of domestic violence against women of Kazakhstan.....	150
B.T. AUYESHOVA Implementation of the "Safe city" system: how the implementation of ensuring public safety and law order.....	158

**International law and Comparative law**

Y.M. ABAIDELDINOV, S.V. TLEPINA, M.ZH. KULIKPAYEVA Interaction of target groups at the international and domestic level in the field of legal support of access to education.....	165
WANG HONGWEI (Harbin, China), ZHANG JU Legal aspects of energy cooperation of the SHanghai cooperation organization member states.....	176
Zh.B. MUZTAUOV, J.A. GAVRILOVA Agreements on transboundary water bodies: state and prospects of development.....	183
A.A. YESHNAZAROV, D.T. AMURTAYEVA, A.S. KUATOVA Comparative analysis of the activity of courts with the participation of jurors: on the example of the USA and Kazakhstan.....	194

**Legal monitoring**

R.K. SARPEKOV Issues of legislative and subordinate regulation of public relations (some theoretical and legal aspects).....	203
M.I. DIACHUK, A.S. RAMAZANOVA Mediation in criminal proceedings as a special mechanism for conflict resolution.....	216

**From the lawmaking practice in the official language**

A.K. MAKHAMBETOVA Certain approaches of legal technique.....	223
--	-----

**Young researchers' tribune**

Z.N. AMANZHOLOVA Some problems of adoption and cancellation of resolutions of the chief state sanitary doctor of the Republic of Kazakhstan issued in case of emergency.....	232
M.Z. KENZHALIEV Legal regulation of the islamic finance: comparative analysis of the legal framework of the Republic of Kazakhstan, «Astana» International financial centre and United Kingdom.....	241

**The archive pages of the «Bulletin»**

K.T. MURZASHEV Returning to the scientific publication of doctor of law L.T. Zhanuzakov and candidate of law B.K. Nurgazinov «The role of the Constitution of the Republic of Kazakhstan in ensuring stability and development of kazakhstani society».....	250
---	-----

<b>Information about the scientific activities of ILLI RK.....</b>	<b>257</b>
--	------------

## БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ «WELL-BEING» ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ: КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТКЕ ЕНГІЗУДІҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ ТЕТІКТЕРІ

### **Флюра Галимовна Ибрагимова**

*«Азаматтық-құқықтық пәндер» кафедрасының меңгерушісі,  
Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы, Қазақстан Республикасы,  
заң ғылымдарының кандидаты, flura.77@mail.ru*

### **Динара Багдатовна Разиева**

*«Азаматтық-құқықтық пәндер» кафедрасының аға оқытушысы,  
Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы, Қазақстан Республикасы,  
PhD докторы, razieva@mail.ru*

### **Ерлан Майданулы Айтказин<sup>1</sup>**

*«Азаматтық-құқықтық пәндер» кафедрасының аға оқытушысы,  
Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы, Қазақстан Республикасы,  
құқық магистрі, aytkazin1805@mail.ru*

**Аннотация.** Мақала еңбек қатынастары мен корпоративтік мәдениетте жаңа және трендтік құбылысқа айналған «Well-being» тұжырымдамасын зерттеуге арналған. Зерттеудің өзекті болуы қызметкерлердің әл-ауқатына әсер етуге, олардың ішкі жай-күйін жақсартуға, денсаулығына қамқорлық жасауға, эмоционалды күйін кетумен күресуге және мотивацияны арттыруға мүмкіндік беретін еңбек жағдайларын қамтамасыз ететін құқықтық тетіктердің рөлінің артуына байланысты.

Шетелдік тәжірибені талдау және жалпылау негізінде авторлар білім беру саласында «well-being» тәсілін қолданудың тиімділігінің сұрақтарын ашады, оның құқықтық конструкциясын белгілейді.

Авторлармен Қазақстан Республикасында алғаш рет «Well-being» тұжырымдамасы көздейтін тәсілдердің тиімділігін дәлелдеуге, оны құқықтық негіздеуге, жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге ғылыми талпыныс жасалынған. Әртүрлі деңгейдегі білім беру мекемелеріндегі ғылыми және педагог қызметкерлердің әл-ауқатын басқару құралы ретінде тұжырымдаманың құқықтық негіздері ұсынылған.

Жүргізілген зерттеу нәтижесінде әртүрлі деңгейдегі білім беру мекемелеріндегі педагог қызметкерлердің қызметін реттейтін орталық және жергілікті деңгейлердегі заңнаманы жетілдіру бойынша ұсыныстар түрінде ғылыми маңызды нәтижелерге қол жеткізілген.

Авторлар білім беру ұйымдарында «Well-being» тұжырымдамасын қолданудың негізгі деңгейі ретінде жергілікті норма шығармашылығына ерекше назар аударады, осыған байланысты мақалада ұжымдық шарттар мен келісімдерде еңбек құқықтары мен міндеттерін бекіту, еңбек тәртібі ережелері, персоналды басқару жүйесінің барлық бағыттарында қызметкерлердің әл-ауқатына жағдай жасау тетіктерін қамтамасыз ету туралы мәселелер көтеріледі.

Зерттеу авторларының пікірінше, «Well-being» тұжырымдамасын корпоративтік мәдениетке енгізудің құқықтық тетіктерін әзірлеу еңбек қатынастарында педагог қызметкерлердің, жұмыс берушілердің, мемлекеттік органдар мен ұйымдардың тиімді өзара іс-қимылын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін жаңа деңгейге шығаруға жол ашады. Бұл сайып келгенде, ұсынылатын білім беру қызметтерінің сапасына жағымды әсер ететін болады. Зерттеу нәтижелері еңбек нарығының қазіргі қажеттіліктеріне сәйкес білім беру мекемелерінде персоналды корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру үшін пайдаланылуы мүмкін.

**Түйінді сөздер:** well-being, қызметкерлердің әл-ауқаты, қызметкер құқығы, білім беру ұйымы, корпоративтік мәдениет, ғылыми қызметкер, педагог.

<sup>1</sup> Хат-хабарларға арналған автор

**«WELL-BEING» КОНЦЕПЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ:  
ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ В КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ****Ибрагимова Флюра Галимовна**

*Заведующая кафедрой «Гражданско-правовых дисциплин»,  
Alikhan Bokeikhan University, город Семей, Республика Казахстан,  
кандидат юридических наук, flura.77@mail.ru*

**Разиева Динара Багдатовна**

*Старший преподаватель кафедры «Гражданско-правовых дисциплин»,  
Alikhan Bokeikhan University, город Семей, Республика Казахстан,  
доктор PhD, razieva@mail.ru*

**Айтказин Ерлан Майданулы**

*Старший преподаватель кафедры «Гражданско-правовых дисциплин»,  
Alikhan Bokeikhan University, город Семей, Республика Казахстан,  
магистр права, aytkazin1805@mail.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию концепции «Well-being», ставшей трендовым явлением трудовых отношений и корпоративной культуры современных организаций. Актуальность исследования обусловлена возрастающей ролью правовых механизмов обеспечения условий труда, позволяющих влиять на благополучие сотрудников, улучшить их внутреннее состояние, заботиться о здоровье, бороться с эмоциональным выгоранием и повышать мотивацию.

На основе анализа зарубежной практики и обобщения мирового опыта авторами раскрываются вопросы эффективности применения «Well-being» – подхода в сфере образования, обозначаются его правовые конструкции.

Авторами впервые в Республике Казахстан предпринята научная попытка доказать эффективность подходов, предусматриваемых концепцией «Well-being», обеспечить ее правовое обоснование и реализацию.

В результате проведенного исследования достигнуты научно- значимые результаты в виде предложений по совершенствованию законодательства на централизованном и локальном уровнях, регулирующего деятельность педагогических работников в образовательных учреждениях различного уровня.

Особое внимание уделяется авторами локальному нормотворчеству, как основному уровню применения концепции «Well-being» в организациях образования, в связи с чем, в статье поднимаются вопросы о закреплении трудовых прав и обязанностей в коллективных договорах и соглашениях, правилах трудового распорядка; обеспечении механизмов заботы о благополучии работников во всех направлениях системы управления персоналом.

По мнению авторов исследования, разработка правовых механизмов внедрения концепции «Well-being» в корпоративную культуру позволит вывести трудовые отношения на новый уровень, позволяющий обеспечить эффективное взаимодействие педагогических работников, работодателей, государственных органов и организаций, что в конечном итоге благоприятно отразится на качестве предоставляемых образовательных услуг. Полученные результаты исследования могут быть использованы для совершенствования системы корпоративного управления персоналом в образовательных учреждениях в соответствии с современными потребностями рынка труда.

**Ключевые слова:** well-being, благополучие сотрудников, права сотрудников, организация образования, корпоративная культура, научный сотрудник, педагог.



## «WELL-BEING» CONCEPT IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS: LEGAL MECHANISMS OF IMPLEMENTATION IN CORPORATE CULTURE

### Ibragimova Flyura Galimovna

Head of the Department of «Civil Law Disciplines», Alikhan Bokeikhan University, Semey city, Republic of Kazakhstan, Candidate of Juridical Sciences, flura.77@mail.ru

### Razieva Dinara Bagdatovna

Senior Lecturer of the Department of «Civil Law Disciplines», Alikhan Bokeikhan University, Semey city, Republic of Kazakhstan, PhD, razieva@mail.ru

### Aytkazın Yerlan Maidanuly

Senior Lecturer of the Department of «Civil Law Disciplines», Alikhan Bokeikhan University, Semey city, Republic of Kazakhstan, Master of law, aytkazın1805@mail.ru

**Abstract.** The article is devoted to the study of the concept of «Well-being», which has become a trend phenomenon of labor relations and corporate culture of modern organizations. The relevance of the study is due to the increasing role of legal mechanisms for ensuring working conditions that allow influencing the well-being of employees, improving their internal state, taking care of health, fighting emotional burnout and increasing motivation.

Based on the analysis of foreign practice and generalization of world experience, the authors reveal the issues of the effectiveness of the «well-being» approach in the field of education, its legal constructions are designated.

For the first time in the Republic of Kazakhstan, the authors have made a scientific attempt to prove the effectiveness of the approaches provided for by the concept of «well-being», to ensure its legal justification and implementation.

As a result of the conducted research, scientifically significant results have been achieved in the form of proposals for improving legislation at the centralized and local levels regulating the activities of teaching staff in educational institutions of various levels.

Particular attention is paid by the authors to local rule-making as the main level of application of the «Well-being» concept in educational organizations, in connection with which, the article raises questions about the consolidation of labor rights and obligations in collective agreements and agreements, labor regulations; ensuring mechanisms for caring for the well-being of employees in all areas of the personnel management system.

According to the authors of the study, the development of legal mechanisms for the introduction of the concept of «Well-being» into corporate culture will bring labor relations to a new level, allowing for effective interaction of teaching staff, employers, government agencies and organizations, which ultimately has a positive impact on the quality of educational services provided. The obtained research results can be used to improve the system of corporate personnel management in educational institutions in accordance with the modern needs of the labor market.

**Key words:** well-being, employee welfare, employee rights, organization of education, corporate culture, researcher, teacher.

DOI: 10.52026/27885291\_2023\_75\_4\_80

### Кіріспе

Білім саласындағы реформалар, оның аясында қабылданған мемлекеттік бағдарламалар, стратегиялар, жоспарлар және тұтастай алғанда мемлекеттік саясат білім беру жүйесін, ғылыми және педагог қызметінің беделін арттыруға, педагогтың мәртебесін көтеру мен еңбекақыны тұрақты арттыруға бағытталып келеді.

Жоғарыда айтылғандардың барлығы алға қойылған белгілі бір мақсаттарға қол

жеткізуге ықпал етеді, алайда, осы мамандықтың жоғары талаптарына жауап беретін сапалы оқытушылар мен педагог кадрлардың жетіспеушілік мәселелесін шеше алмай отыр.

Білім саласындағы қызметкерлердің әл-ауқатын құрайтын көптеген факторлар қарастырылмайды немесе жұмыс берушілер тарапынан тиісті назарға ие болмай қалатыны дәлелдеуді талап етпейді, дегенмен ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің оқу орнының өзіндік «бурлақтары» болып

табылатындығы, ал олардың әл-ауқаты тікелей нәтижеге, сапаға, мотивацияға және тұтастай алғанда «баржа» қозғалысының сәтті болуына тікелей әсер ететіні сөзсіз.

«Well-being» тұжырымдамасының тәсілдерін қолдану – бұл ғылыми және педагог қызметкерлердің әл-ауқаты үшін прогрессивті қадам, ол тек лайықты деңгейде материалдық ынталандыру ғана емес, сонымен қатар жұмысшылардың өздері өз әлеуетін барынша арттыруға және соның нәтижесінде жалпы білім беру жүйесінің дамуын ынталандыруға мүмкіндік беретін жағдайларды жасау және қолдану. Әл-ауқат (физикалық, психологиялық, эмоционалдық және ментальды денсаулық) бұл «well-being» тұжырымдамасының негізгі факторлары және ғылыми, педагог кадрлардың ғана емес, білім алушылардың да әлеуетін барынша іске асыруға мүмкіндік беретін негізгі шарт.

Бұл тәсіл негізінен коммерциялық, бизнес саласында қолданылады, бірақ біздің пікірімізше оны отандық білім беру жүйесіне бейімдеуге және енгізуге ешқандай кедергілер жоқ.

Мақаладағы қойылған мақсат нақты аудиторияның (ғылыми және педагог қызметкерлер) әл-ауқатына әсер ететін компоненттерді зерттеу, жетіспейтін элементтерді анықтау арқылы жасалынған қорытынды негізінде «well-being» көзқарасының құқықтық механизмдерін ұсыну.

Қазақстан Республикасында алғаш рет «well-being» тұжырымдамасы көздейтін тәсілдердің тиімділігін дәлелдеуге, оның құқықтық негізделуіне, жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге ғылыми талпыныс жасағымыз келеді. Нәтижесі педагогтар, ғалымдар мен оқытушылардың әл-ауқатына әсер ете отырып, қызметкерлер үшін қолайлы жағдай жасалуы және еңбек нарығындағы бәсеке-лестікте артықшылық беретін тәсіл ұсыну түріндегі инвестиция болуы мүмкін.

### Материалдар мен әдістер

Мақаланы дайындау үшін материалдар ретінде Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын немесе білім беру қызметін реттейтін заңнамалық база, шет елдердегі пайдаланылып жүрген «well being» тұжырымдамалары мен бағдарламалары қолданылды.

Мақаланы әзірлеу барысында теориялық және эмпирикалық зерттеу әдістері қолда-

нылды. Теориялық зерттеулерден басқа, мақалада модельдеу, салыстыру және болжау әдістерін қолдану арқылы зерттелген объектіні тәжірибеде жүзеге асырудың болжамдары жасалынды.

### Талқылау мен нәтижелер

Chartered Institute of Personnel Development (CIPD) - well-being тұжырымдамасына «қызметкердің өркендеуіне, өзінің және ұйымының игілігі үшін өз әлеуетін толық ашуға мүмкіндік беретін қанағаттану ортасын құру» деген анықтама береді<sup>2</sup>. Осы «тиісті ортаны құру» еңбек жағдайларын зерделеу барысында ғылыми және педагог кадрлардың жұмысқа деген көзқарасына, тұтастай алғанда олардың жағдайына байланысты бірқатар мәселелер анықталуда, олар:

1) Сала қызметкерлерінің әлеуметтік және кәсіби әл-ауқатының нашарлауы. Кәсіптік, әлеуметтік әл-ауқатына және маман ретінде қоғамдық беделіне төмен қанағаттанушылық бар.

2) Жоғары жүктеме, эмоционалды күйіп кету, пандемия кезінде еңбек қызметін құқықтық реттеудің болмауы және соның салдарынан құлдырау мен пессимистік көңіл-күйдің орын алуы.

3) Нормативтік тыйымдарға қарамастан өзіне тән емес қызметке тарту.

Аталған мәселелердің орын алуына түрткі болып отырған себептерінің бірі - жұмысшылар үшін денсаулық пен әл-ауқат бағдарламаларының болмауы деп санаймыз.

Мақаланың идеясы да осы мәселерді талқылау барысында туындады, ол идея - әртүрлі деңгейдегі білім беру мекемелеріндегі ғылыми және педагог қызметкерлердің әл-ауқатын басқару құралы ретінде «well-being» тұжырымдамасының құқықтық негіздерін әзірлеуден тұрады.

«Well-being» тұжырымдамасы жаңа және трендтік құбылыс, соған қарамастан қазірдің өзінде танымал болып, әлемде кеңінен қолданыла бастады және өзінің тиімділігін көрсетуде. Бұл тәсіл негізінен коммерциялық, бизнес саласында қолданылады, бірақ біздің пікірімізше оны отандық білім беру жүйесіне бейімдеуге және енгізуге ешқандай кедергілер жоқ, керісінше, сала қызметкерлерінің мәртебесін көтеру мен жағдай жасауға арналған мемлекеттік бағдарламаларды іске асыру процесінде пайдалы болуы тиіс. Аталған тәсілді қолданған кезде қызметкер өз жағдайына

<sup>2</sup> *Культура Well-being: зачем и как управлять благополучием сотрудников. Сайт компании «PeopleForce». – [Электронды ресурс] - Айналыс режимі: <https://peopleforce.io/ru/blog/kultura-well-being-zachem-i-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov/> (жүзінген күні: 25.01.2023).*

қанағаттанған күйде болып, психологиялық тұрақты және мотивациялы болады, бұл оның үздіксіз білім алуына, жұмысына жауапкершілікпен қарауына ықпал етеді.

Финляндия мен Эстония мемлекеттерінің мектеп ұжымдарында жүргізілген зерттеулердің бірінде авторлар кәсіби әл-ауқат төрт аспектіден тұрады деп қабылдаған, олар:

- 1) қызметкер және жұмыс;
- 2) еңбек жағдайлары;
- 3) кәсіби құзыреттілік;
- 4) жұмыс ұжымы.

Бұл аспектілер кәсіби әл-ауқат контекстіндегі ресурстық және стресстік факторлар көлемі негізінде қарастырылған. Ресурс стресс факторларымен теңескен немесе жоғары болса, онда жекелеген қызметкерлер ұжымда өздерін ыңғайлы сезініп, қосымша мүмкіндіктерін көрсете бастаған, орын алған қолайлы жағдай оның әл-ауқаты мен денсаулығына жағымды әсер еткенін атаған. Сұраулар мен жинақталған ақпараттар мектептердің ұжымдарында талқыланып, арнайы жұмыс тобы құрылып атқарылуы тиіс іс шаралар тізбегі құрастырылған. Жұмыс тобының құрамына мектеп басшылығымен қатар қарапайым мұғалімдер де кірген. Мұның барлығы мектептердің ішкі номативті құжаттарымен бекітіліп отырған [1, 13-14-б.]

Зерттеулер көрсеткендей сала қызметкерлерінің басым көпшілігін жұмыс жүктемесімен қатар жұмыс жағдайлары да көп алаңдататыны анықталған. Мысалы, көпшілік білім саласының қызметкерлерін ұжымдағы атмосфера, жұмыс кабинетінің, үстелінің ыңғайлы орналасуы, жұмысқа қажет техникалық құралдарға қол жетімділігі, жұмысының қоғаммен, басшылықпен және әріптестерімен бағалануына байланысты сұрақтар алаңдатады екен.

Мұғалімдердің денсаулығы мен ұжымдағы жақсы қарым-қатынас және әкімшілік қолдау мектеп жұмысшылары ортасындағы ресурстық факторлардың жағымды мысалдары болып табылады. Қызметкерлердің жақсы кәсіби құзыреттілігі және осыған байланысты одан әрі даму мүмкіндігі де жұмыс үшін ресурстар жасайды. Ал мұндағы жұмыс жүктемесінің факторлары жұмыс сипаттамасы мен жұмыс ортасы әсер ететін психикалық және физикалық факторларға жатады. Ақылға қонымды жұмыс жүктемесі, сондай-ақ жеткілікті жұмыс

бақылауымен бірге барабар жұмыс талаптары кәсіби әл-ауқаттың оң және қажетті элементі болып табылады.

Зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, кәсіби әл-ауқатты арттыру кезінде жұмысшылардың жұмыс жүктемесіне, сондай-ақ жұмыс атмосферасына және өзгелермен еңбектерінің бағалануына ерекше назар аудару керек деген қорытынды жасалынған. Бұл екі фактор жалпы ұжымының әл-ауқатына да, жұмысшының субъективті кәсіби әл-ауқатына да жағымды әсер еткен [2, 250-251-б.].

Жоғарыда көрсетілген үлгілер бұл тәсілдің білім жүйесінде қолданылуын қарастырады. Өзге салалар бойынша қарастыратын болсақ, әр түрлі салаларда мұндай тәсілді енгізудің сәтті мысалдары жеткілікті және қолданылатын бағдарламалардың түрлері де көп. «Lifeaddwiser» компаниясының негізін қалаушы және CEO Ваагн Манукянның пікірінше жұмысшылардың әл-ауқатын көтеру жұмыстары кешенді түрде болуы тиіс. Бірнеше мәселені ғана шешумен әл-ауқаттың жоғарылауына қол жеткізу қиын. Сондықтан құрастырылған бағдарлама кейсі нақты компания ұжымына бейімделіп, ондағы бар мәселелерді зерттеу негізінде құрастырылуы тиіс. Мысалы JTI компаниясының «Кресс-Нева» фабрикаларының біріндегі кейс: Гэллап Институтының тәсілін қолдана отырып, олар 4 компоненттен тұратын ішкі бағдарламаны жасаған, олар: денсаулық, мансап, қаржы, әлеуметтік қатынастар. Осы бағдарламаның нәтижесінде жиі ауыратындардың саны 70% - ға төмендеген, корпоративтік бағдарламаларға қатысушылардың саны 4 есе, қайырымдылық акцияларына қатысушылардың саны 2 есеге өскен.

Тағы бір мысал. Сәл кішірек тәсілді қолданатын «Schneider Electric» компаниясында «well being» бағдарламасының қорытындысы бойынша қызметкерлердің белсенділігі артып, кадрлардың кету көрсеткіші төмендеген. Компанияда бағдарлама жұмыс істеп тұрған кезде қызметкерлерді белсенділік индексі 67% - дан 81% - ға дейін өсіп, соңғы үш жылда тұрақты жоғары болып қала берген. Сондай-ақ, соңғы жылдары кадрлардың кетуі 6% - ға төмендеген, аурухана парақтарының саны 6% - ға, ал дәрігерлерге жүгіну 7% - ға қысқарған<sup>3</sup>.

Әдебиеттерді теориялық талдау жасалынды, анықтағанымыз «Well-being» тұжырымдамасына қатысты ғылыми жү-

<sup>3</sup> Измеряем благополучие с Lifeaddwiser. Сайт HR-агентство «Апостроф-Медиа». – [Электронды ресурс] - Айналыс режими: <http://apostrof-media.com/blog/wellbeing/izmeryaem-blagopoluchie-s-lifeaddwiser-120.html> (жүзінген күні: 27.01.2023)

мыстардың барлығы еңбек қатынастары саласындағы әл-ауқатты қамтамасыз ету жүйесіне сөзсіз үлес қосады, алайда олар бұл құбылысты психология, медицина және т.б. тұрғысынан қарастырады [3, 4, 5, 6, 7]. Осыған байланысты біз осы механизмді құқықтық имплементациялау тұрғысынан және нақты мақсатты аудиторияға қарастыруды жөн көрдік.

Мемлекетіміздің қазіргі даму кезеңінде маңызды бағыт ретінде әлеуметтік бағытталған мемлекеттік және өңірлік саясаттың жүргізілуі байқалады.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің жобасы әзірленуде<sup>4</sup>, ол біздің қоғамдағы әлеуметтік қорғау қажеттіліктерінің дәлелі деуге болады, ал әлеуметтік қорғаудың негізі - қолдау үшін жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі бағдарламаларды іске асыруды қамтитын көп қырлы құбылыс ретінде әл-ауқат, оның құрамы азаматтардың физикалық, психологиялық (эмоционалдық), ментальді денсаулықтарын қамтиды.

Еліміздегі ғылыми және педагог қызметкерлердің қызметін атқарудағы мәселелердің әлі де жеткілікті екені белгілі. Олардың қатарына жұмыс берушілердің өз жұмысшыларына деген қолдаудың жеткіліксіз болуын, сала қызметкерлерінің кәсіптік міндеттерімен байланысты емес жұмыс түрлеріне тартылуының әлі де жалғасуын, материалдық-техникалық қамтамасыз етілудің барлық жерде жеткілікті деңгейде болмауын, жұмыс ұжымындағы моральдық-психологиялық жай-күйдің ескерілмеуін, еліміздегі экономикалық тұрақсыздықтан (тұрақсыз баға жағдайы, тұрғын үй мен әлеуметтік мәселелер) туындайтын мәселелерді және т. б. жатқызуға болады.

Сонымен, еліміздің білім жүйесіне «Well-being» тұжырымдамасын енгізуді құқықтық қамтамасыз ету қалай жүзеге аспақ? Аталған тұжырымдама тәсілдерін қолдануға мүмкіндік беретін заңнаманы бейімдеу қалай жүруі мүмкін?

Ол үшін үш бағытта жұмыстар жүргізілуі тиіс деп санаймыз, олар:

1 бағыт. Мемлекеттік деңгейдегі заңнаманы жетілдіру. Ғылыми және педагог қызметкерлердің қызметін реттейтін мемлекеттік заңнамаға «Well-being» тәсілін енгізуге мүмкіндік беретін өзгертулер мен толықтырулар енгізу қажет.

Сала өкілдерінің қызметін реттейтін негізгі заңдар ретінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Заңын, «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI Заңын, «Ғылым туралы» Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 18 ақпандағы № 407-IV Заңын атауға болады.

Бірден айта кеткіміз келіп отырғаны, біріншіден, аталған тәсіл тәжірибе көрсеткендей жергілікті немесе ұжымдық нормаларды өзгерту немесе қабылдау арқылы жүзеге асырылады, яғни негізгі өзгеріс сол деңгейде қабылдануы тиіс, екіншіден, жалпы алғанда, мемлекеттік деңгейдегі аталған сала қызметкерлерінің қызметін реттейтін нормативтік актілерде «Well-being» тұжырымдамасын енгізуге кедергі болуы мүмкін нормалар жоқ. Керісінше, еңбек қатынастарын реттейтін заңнамада болсын<sup>5</sup>, нақты білім беру қызметін реттейтін заңдарда<sup>6,7,8</sup> да сала қызметкерлерінің әл-ауқатын көтеруге бағыттайтын нормалар бар. Сондықтан бұл бағыттағы қызмет заңнаманы жетілдіруде ауқымды өзгерістерді қажет етпейді, тек кейбір нормаларды қайта қарау немесе жетілдіру қажет болуы мүмкін.

Мәселен, «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының заңының 6 бабы педагог қызметкерлерге кәсіптік міндеттерімен байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға тыйым салады. Мұндай норма «Білім туралы» Қазақстан Республикасының заңының 51 бабында жоғары немесе жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметін жүзеге асы-

<sup>4</sup> Ақмарал Ағзамқызы. Қазақстанда Әлеуметтік кодекс тұжырымдамасы әзірленуде. «EGEMEN QAZAQSTAN» желілік басылымы – [Электронды ресурс] - Айналыс режими: <https://egemen.kz/article/273568-qazaqstanda-aleumettik-kodeks-tudgyrutdamasy-azirlenude> (жүзінген күні: 28.01.2023).

<sup>5</sup> «Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүзінген күні: 12.02.2023).

<sup>6</sup> «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z070000319> (жүзінген күні: 21.02.2023).

<sup>7</sup> «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1900000293> (жүзінген күні: 21.02.2023).

<sup>8</sup> «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2022 жылғы 20 шілдедегі № 2 бұйрығы. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2200028916> (жүзінген күні: 21.02.2023).

ратын педагогтерге қатысты да бекітілген, оларды да өздерінің кәсіптік міндеттерін орындаумен байланысы жоқ жұмыс түрлеріне тартуға жол беруге болмайды. Алайда, осы заңдарда аталынып отырған кәсіптік қызметтердің нақты тізімі жоқ. Яғни, білім беру орнындағы қандай қызмет бағыттары нақты білім беруші маманның міндетіне жататыны анықталмаған. Білім беру мен тәрбие жұмыстарынан бөлек педагогтарды білім беру ұйымдарындағы ұйымдастырушылық, есеп өткізу, статистика жүргізу секілді жұмыстармен айналысу жиі кездесіп тұрады. Эдвайзерлік, кураторлық тәрбие жұмыстарын жүргізуге байланысты жоғары оқу орындарындағы жүктемелер де білім беруші мамандар үшін артық жұмыс түрлері деп санаймыз. Сондықтан да, осы баптардағы кәсіптік қызметтерге қатысты маманның міндетіне жататын жүктемені нақтылау түріндегі нормаларды жетілдіру немесе толықтырулар қажет болып отыр.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне ұйымдардағы штаттық психолог (ұйымда 50-ден астам қызметкер болса) лауазымын қайтадан енгізу, «Педагог мәртебесі туралы» және «Білім туралы» заңдарда оқу жүктемесін реттеу кезінде «Well-being» тұжырымдамасын енгізу барысында болуы мүмкін «шығармашылық күн», «өз-өзімен жұмыс» күндерін енгізуге білім беру ұйымдарында еркіндік беретін өзгерістер енгізілуі қажет.

Тағы бір қажет өзгеріс өз жұмысшыларының әл-ауқатын көтеруге бағытталған қызметті ұйымдастырудан білім беру ұйымдары арасындағы мемлекеттік рейтингтің жүргізілуін, ол қызметті табысты ұйымдастырған ұйымдарды көтермелеу жолдарын қарастыратын нормалардың қабылдануы да қажет деп санаймыз. Мұндай норма Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңында болуы тиіс.

Біздің пікірімізше, мұндай тәсілдердің енгізілуі қажет болғанымен, олар міндеттеу түрінде болмауын да ескерген жөн. Сала қызметін реттейтін еліміздегі негізгі заңдар мұндай тәсілдерді қолдану еркіндігін білім беру ұйымдарының өзіне қалдыруы керек. Бұл жерде негізгі заңдардың міндеті - «Well-being» тәсілін енгізуге мүмкіндік беру және мұндай саясат ұстанатын білім беру ұйымдарын көтермелеу мүмкіндіктерін қарастыру болуы тиіс.

2 бағыт. Жергілікті немесе ұжымдық нормативтік актілерді өзгерту немесе жаңасын әзірлеу, қабылдау. Ұжымдық шарттарға, келісімдерге, ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне және белгілі бір жалдаушының еңбек және онымен байланысты қатынастарын реттейтін жергілікті құжаттарына «Well-being» тұжырымдамасын енгізуге мүмкіндік беретін өзгерістер енгізу немесе жаңасын қабылдау.

Ең ауқымды атқарылуы қажет жұмыс көлемі осы бағытта жүруі тиіс. Өлемдегі тәжірибелерге үңілсек «Well-being» тұжырымдамасын қолдануды құқықтық қамтамасыз ету ұйымдардағы ішкі ұжымдық нормативтік актілермен, ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен жүзеге асырылады.

Ең маңыздысы, «Well-being» тұжырымдамасын енгізуді көздейтін бағдарламаның білім беру мекемесінің өзінде қабылдануы болып табылады. Енгізілуі тиіс бағдарламаның нақты білім беру мекемесіне бейімделіп құрастырылуы негізгі талаптардың бірі, ол оның нақты сол ұжымда тиімді қолданылуына тікелей әсер ететін болады. Ондай бағдарламаларды құрастырумен айналысатын арнайы компаниялар да бар. Корпоративтік әл-ауқат бағдарламаларының нарығы жыл сайын өсіп келеді және оның қарқыны төмендейтін емес<sup>9</sup>.

Жоғарыда атап өткеніміздей бағдарламаны қабылдау оқу орнының өзімен жүргізілуі тиіс. Оны қабылдау туралы шешімдер жалпы жиналыстарда, ұжымдық шешім негізінде қабылданғаны дұрыс. Бағдарламаны енгізу жұмыстарына ұйым басшысымен қатар қарапайым қызметкерлер де белсенді араласуын көздейтін механизм ойластырылуы тиіс. Ондай қызметті арнайы құрылған жұмыс тобы атқаруы мүмкін, оның құрамына ұйым басшыларымен қатар оқытушылар немесе мектеп мұғалімдері кіріп, жұмысының қорытындысы жалпы жиналысқа шығарылады.

Бағдарламаның мазмұнында міндеттейтін нормалардың неғұрлым аз болғаны да маңызды деп санаймыз. Қабылданған бағдарлама негізінде атқарылуы тиіс іс шаралар жоспары қабылданып, ұйымның даму стратегиясы бекітілген құжаттарда да өзгерістер мен толықтырулар қарастырылуы мүмкін.

3 бағыт. Білім беру ұйымдарындағы атқарылуы тиіс ұйымдастырушылық-құқықтық жұмыстар. «Well-being» тәсілінің ұжымда жұмыс істеуін ұйымдастыруға қажет

<sup>9</sup> Обзор well-being сервисов. Сайт платформы измерения и развития благополучия «Lifeaddwiser». – [Электронный ресурс] - Айналыс режимі: <https://lifeaddwiser.com/blog/well-being-programmi> (жүзінген күні: 29.01.2023).

құрылымдық бөлімшенің құрылуы (Мысалы: «корпоративтік мәдениет» бөлімі, «қызметкерлердің әл-ауқаты» бөлімі және т.б.) немесе ұйым штатына осы қызметті ұйымдастыратын штаттық бірлікті енгізу қажет болады. Құрылымдық бөлімше үшін оның ережесі бекітіліп, жауапты тұлға болса оның лауазымдық нұсқаулықтары қабылдануы тиіс. Сонымен қатар, білім беру ұйымдарының штатында маман ретінде қызмет түрін атқаратын штаттық бірліктің қосылуы да қажет болуы мүмкін. Мысалы, ол психолог, салауатты өмір салтын дәріптеу қызметін ұйымдастырушы маман, диетолог және т.б. Тиісінше, мұндай мамандардың да қызметін регламенттеу қажет болады.

Тағы бір шет елдік тәжірибеден алуға болатын нәрсе - ұжымда әркімге қол жетімді болатын бағдарламаның қосымшасының болуы. Енгізілген «Well-being» бағдарламасының жұмыс істеуі туралы барлық ақпаратты бере алатын, сондай ақ әркім қалаған бағытында өзіне пайдалы ақпараттар мен кеңестер алуды ыңғайлы ететін қосымшаның пайдасы зор. Қосымша сонымен қатар әртүрлі қызмет көрсету желілеріне де қосылған болуы мүмкін. «Well-being» бағдарламалары әр оқу орны үшін жеке болуы тиіс деп санаймыз, ол оның ішкі процестеріне, байланыс әдістеріне, басқару қызметіне және т.б. ерекшеліктеріне бейімделіп құрастырылуы қажет және оқу орнымен мақұлданған қосымшаның қолдану нұсқаулығының болуы да шарт.

Еңбек қатынастарын немесе білім беру қызметін реттейтін еліміздің заңнамасында біз ұсынып отырған әл-ауқат тәсілін енгізуге кедергілер жоқ. Негізгі қабылдануы тиіс өзгерістер мен толықтырулар әрбір ұйымның ішкі тіртібі мен қызметін реттейтін құжаттарына қатысты. Аталған атқарылуы тиіс ұйымдастырушылық жұмыстардың құқықтық негізі болуы қажет. Құрылуы қажет құрылымдық бөлімшелердің қызметі мен өкілеттіктерін

бекітетін, штаттық лауазымдардың міндеттері мен өкілеттіктерін анықтайтын, бағдарламаның қосымшасы іске қосылатын болса оның қызметін қамтамасыз ететін ішкі ережелер мен нұсқаулықтар қабылдануы тиіс.

### Қорытынды

«Well-being» тұжырымдамасын корпоративтік мәдениетке енгізу үшін еліміздегі заңнамалық мүмкіндік болуы қажет, мақала барысында талқыланған бағыттардағы жұмыстар атқарылуы міндетті шарт. Ғылыми және педагог қызметкерлердің қызметін реттейтін негізгі заңдардың жетілдірілуі жергілікті немесе ұжымдық нормативтік актілерді қабылдауға мүмкіндік береді, білім беру мекемесінде тұжырымдаманы қабылдауға жол ашады. «Well-being» тұжырымдамасын корпоративтік мәдениетке енгізудің құқықтық тетіктерін әзірлеу: адам ресурстарының сапасын арттыру мақсатында оқу орындары, жұмыс берушілер, мемлекеттік органдар мен ұйымдар арасында өзара іс-қимыл жасау жағдайларын жасауды болжайды, алынған деректер мен қорытындылар еңбек нарығының қазіргі заманғы қажеттіліктеріне сәйкес білім беру мекемелерінде персоналды корпоративтік басқару жүйесін жетілдіру үшін қолданылуы мүмкін.

«Well-being» тұжырымдамасын енгізу сала қызметкерлерінің жай-күйіне мониторинг жүргізуге, қажетті ақпаратты талдауға, инновациялық технологиялармен ашық алмасуға, жаңа тәсілдерді енгізуге, жауапкершілік субъектілерін нақты айқындауға, әрбір құрылымдық бөлімшенің құқықтық жағдайы мен экономикалық тиімділігін ажыратуға және нәтижесінде мәселелерді шешуге жалпы көзқарасты көрсетуге мүмкіндік береді, бұл еңбек нарығының дамуына, ғылыми және педагог қызметкерлердің мәртебесін арттыруға оң әсерін тигізетін болады.

### ӘДЕБИЕТТЕР

1. Saaranen T., Pertel T., Streimann K., Laine S., Tossavainen K. *Occupational Well-being of School Staff: Experiences and results from an action research project realised in Finland and Estonia in 2009–2014 // Publications of the University of Eastern Finland, 2015. - 13-15 pp.*
2. Terhi Saaranen, Kerttu Tossavainen, Hannele Turunen, Vesa Kiviniemi, Harri Vertio. *Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. // Health Education Research. Volume 22, Issue 2, April 2007. - 248–260 pp.*
3. A. Konu, E. Alanen, T. Lintonen, M. Rimpelä. *Factor structure of the School Well-being Model. // Health Education Research. Volume 17, Issue 6, December 2002. - 732–742 pp.*
4. Konu A. I., Lintonen T. P., Autio V. J. *Evaluation of well-being in schools - a multilevel analysis of general subjective well-being. // School Effectiveness and School Improvement. Volume*

13, Issue 2. 2002. - 187-200 pp.

5. Nadine Engels, Antonia Aelterman, Karen Van Petegem, Annemie Schepens. *Factors which influence the well-being of pupils in Flemish secondary schools.* // *Educational studies.* Volume 30, Issue 2. 2004. - 127-143 pp.

6. Taris T. W., Schreurs P. J. G., Van Iersel-Van Silfhout I. J. *Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dualprocess model for the effects of occupational stress* // *Work & stress.* Volume 15, Issue 4. 2001. - 283-296 pp.

7. Freude, G., Seibt, R., Pech, E., Ullsperger, P. *Assessment of work ability and vitality - a study of teachers of different age groups* // *International Congress Series.* Volume 1280. 2005. - 270-274 pp.

