



Qazaqstan Respýblıkasy Zańnama jáne quqqyqtyq aqparat institýtynyń

JARSHYSY

gylymi-quqqyqtyq jýrnal №3 (70)-2022

Құрылтайшы және баспагер:

«Қазақстан Республикасының
Заңнама және құқықтық
ақпарат институты» ШЖҚ РМК
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

Сәрепеков 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)
Белых 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)
Унзила 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. – LL.M. (Астана,
Қазақстан)
Исмағұлов К.Е. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)
Ишекеев К.А. – з.ғ.д., доцент (Мәскеу, Ресей)
Қазбаева Ә.Г. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)
Қайырбаева Л.К. – PhD (Астана, Қазақстан)
Киязова А.Ж. – LL.M. (Астана, Қазақстан)
Құлжабаева Ж.О. – з.ғ.к. (Астана,
Қазақстан)
Нұрғазин Б.Қ. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)
Нұрмағамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск, Ресей)
Примашев Н.М. – з.ғ.к. (Астана,
Қазақстан)
Рахымбердин К.Х. – з.ғ.д. (Өскемен,
Қазақстан)
Тегізбекова Ж.Ч. – з.ғ.к. (Бишкек,
Қырғызстан)
Финк Д.А. – з.ғ.к. (Астана, Қазақстан)

Редактор – Қолтубаева Г.Б.
Беттеуші – Тасирова А.С.
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,
101000, Астана қ., Қабанбай-батыр даңғ.,
19, С-блогы, 306-каб., тел.: 8(7172) 26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Редакция бағанасы..... 7

Конституциялық және әкімшілік құқық

Р.Қ. СӘРПЕКОВ Ғылыми лингвистикалық
сараптама жүргізу заң шығару процесінің
маңызды кезеңі есебінде 13

Б.К. НУРГАЗИНОВ, А.Н. ОСПАНОВА

Қазақстандық қоғамның құқықтық мәдениетін
арттыру бойынша ұсыныстар 20

А.А. АМАНГЕЛДІ Қазақстан Республикасында
Әкімшілік рәсімдік-процестік кодекстің кейбір
аспектілерін қолдануды құқықтық талдау 27

С.С. ҚАРЖАУБАЕВ Қазақстандағы Адам
құқықтары жөніндегі уәкіл институтын
жетілдіру туралы 39

З.З. НҰРЫШ, Е.И. ИСИБАЕВА Құқық
шығармашылық механизміндегі лоббизмнің
саяси бағдары 47

Азаматтық және азаматтық-процестік құқық

А.Ж. КИЯЗОВА Қазақстан Республикасында
өзін-өзі реттеу институтының жұмыс істеуін
нормативтік қамтамасыз ету 58

Д.Б. РАЗИЕВА, Н.Е. ЕСЕНЖОЛОВ Еңбек
құқығындағы тәртіптік жазаларды іске асыру
тиімділігінің теориялық-құқықтық аспектілері 69

Ш.У. БУРАШОВ, И.Ж. АЗРЕТБЕРГЕНОВА,
М.Т. БЕЙСЕНБАЕВА Жоғары кәсіптік білім беру
саласындағы білім беру қызметтерін тұтынушылардың
құқықтарына азаматтық-құқықтық реттеу 80

Ф.Г. ИБРАГИМОВА, Д.Б. АЛШЫМБЕК
Қазақстан Республикасының заңнамасында
белгіленген ерлі-зайыптылардың және бұрынғы
ерлі-зайыптылардың мүлктік құқықтарын
қамтамасыз етуге кепілдіктер жүйесіндегі
алименттік міндеттемелердің мәні 90

Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс

А.Н. АХПАНОВ, А.Л. ХАН Қылмыстық
іс бойынша дәлелдемелердің қайнар көзі ретінде
заңгердің ғылыми қорытындысының жіберілуі 101

Б.Ж. КЫЗДАРБЕКОВА, А.К. ОРАЗБЕКОВА Адам саудасына қарсы іс-қимылды қылмыстық-құқықтық қамтамасыз ету мәселесіне	110
Г.Ж. ОСМАНОВА, А.Р. БИЖАНОВА Бір қылмыстық құқық бұзушылық үшін көзделген жазадан гөрі неғұрлым жеңіл жаза тағайындау және оның ҚР ҚК-гі жазаны жеңілдету жүйесіндегі орны	119
А.С. АХМЕТОВ, В.Н. ЖАМУЛДИНОВ Құқықтық мәдениеттің мазмұнының қазіргі мәселелері.....	130
Д.Д. ЖАМПЕИСОВ, Д.Д. ЖАМПЕИСОВ Халықтың көші-қоны саласындағы құқық шығармашылық пен құқық қолдануды жетілдірудің өзекті мәселелері	138
Халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану	
А.А. НУКУШЕВА, Б.Ж. АЙТИМОВ Қазақстандағы және шет елдердегі тұрмыстық қалдықтарды басқарудың құқықтық аспектілері: салыстырмалы-құқықтық талдау.....	148
С.Т. ТЛЕУБЕКОВ, С.Ж. АЙДАРБАЕВ, Г. ПАЛАО МОРЕНО (Валенсия, Испания) ДСҰ шеңберіндегі дауларында Қазақстанның үшінші тарап ретінде қатысуы.....	160
А.А. НУКУШЕВА Атом энергетикасы саласындағы реттеудің халықаралық-құқықтық аспектілері.....	171
Құқықтық мониторинг	
А.Г. ҚАЗБАЕВА, К.Е. ИСМАҒҰЛОВ Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы заңнаманың тиімділігін талдау	181
О.Б. ФИЛИПЕЦ Тәрбиелік әсері бар мәжбүрлеу шараларының құқықтық табиғаты туралы Қазақстан Республикасы заңнамасының мониторингі.....	189
М.И. ДЯЧУК Қазақстан Республикасындағы реттеуші құмсалғыш: оны жетілдіру жолдары	196
Мемлекеттік тілдегі заңшығармашылық практикасынан	
А.К. МАХАМБЕТОВА Терминологияны біріздендіру қағидатының рөлі.....	205
Жас ғалым мінбері	
А.Е. АСАНОВ Қазақстан Республикасындағы жеке сот орындаушылар институтының тиімділігін қамтамасыз ету	214
К.Ю. ПРОСКУРИНА Ақша функцияларын орнатудың құқықтық нысандары: құн өлшемі, айналыс құралы, әлемдік ақшаның қызметі	225
М.К. ЖУРУНОВА ЕАЭО-дағы еңбек бостандығы қағидатын ұстанудың конституциялық кепілдігін құқыққолдану тәжірибесінде қолданудың кейбір мәселелері	235
ВАН ХЭЙОНГ Халықаралық қылмыстық соты әділетінен тыс: АСЖ&НР құру жолы.....	245
В.Б. ТАПАКОВА Адам құқықтарының ғылыми тұжырымдасын қалыптастыру мәселелері: тарихи-құқықтық аспектілері	254
«Жаршының» архивтегі беттері	
Құқық қорғау органдарының қызметі туралы заңнаманы жетілдіру жөніндегі заң жобалау жұмысын ғылыми қамтамасыз ету: Н.А. Сартаеваның ғылыми жарияланымдарына қайта оралғанда	263



ВЕСТНИК

Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

научно-правовой журнал №3 (70)-2022

Учредитель и издатель:
РГП на ПХВ «Институт законодательства
и правовой информации
Республики Казахстан»
Издаётся с 2006 года
Все материалы журнала размещаются на
сайте 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. – LLM (Астана,
Казахстан)
Исмагулов К.Е. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Ишсков К.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Казбаева А.Г. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Каирбаева Л.К. – PhD (Астана,
Казахстан)
Киязова А.Ж. – LLM (Астана, Казахстан)
Кулжабаева Ж.О. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Нургазинов Б.К. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Нурмагамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск,
Россия)
Примашев Н.М. – к.ю.н. (Астана,
Казахстан)
Рахимбердин К.Х. – д.ю.н. (Усть-Каменогорск, Казахстан)
Тегизбекова Ж.Ч. – к.ю.н. (Бишкек,
Кыргызстан)
Финк Д.А. – к.ю.н. (Астана, Казахстан)

Редактор – Колтубаева Г.Б.
Верстка – Тасирова А.С.
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. Кабанбай батыра, 19,
блок С, каб. 306, тел. 8 (7172) 26-61-22
www.zqai.kz, E-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Колонка редакции9

Конституционное и административное право

Р.К. САРПЕКОВ Проведение научной
лингвистической экспертизы как важнейший
этап нормотворческого процесса 13

Б.К. НУРГАЗИНОВ, А.Н. ОСПАНОВА
Предложения по повышению правовой
культуры казахстанского общества 20

А.А. АМАНГЕЛЬДЫ Правовой анализ
применения некоторых аспектов
Административного процедурно-процессуального
кодекса в Республике Казахстан 27

С.С. КАРЖАУБАЕВ О совершенствовании
института Уполномоченного по правам человека
в Казахстане 39

З.З. НУРЫШ, Е.И. ИСИБАЕВА Политическая
ориентация лоббизма в механизме правотворчества 47

Гражданское и гражданско-процессуальное право

А.Ж. КИЯЗОВА Нормативное обеспечение
функционирования института саморегулирования
в Республике Казахстан 58

Д.Б. РАЗИЕВА, Н.Е. ЕСЕНЖОЛОВ Теоретико-
правовые аспекты эффективности реализации
дисциплинарных взысканий в трудовом праве 69

**Ш.У. БУРАШОВ, И.Ж. АЗРЕТБЕРГЕНОВА,
М.Т. БЕЙСЕНБАЕВА** Гражданско-правовое
регулирование прав потребителей образовательных
услуг в сфере высшего профессионального
образования 80

Ф.Г. ИБРАГИМОВА, Д.Б. АЛШЫМБЕК
Значение алиментных обязательств в системе
гарантий обеспечения имущественных прав
супругов и бывших супругов по законодательству
Республики Казахстан 90

Уголовное право и уголовный процесс

А.Н. АХПАНОВ, А.Л. ХАН Допустимость
научного заключения юриста как источника
доказательств по уголовному делу 101

Б.Ж. КЫЗДАРБЕКОВА, А.К. ОРАЗБЕКОВА К вопросу уголовно-правового обеспечения противодействия торговле людьми	110
Г.Ж. ОСМАНОВА, А.Р. БИЖАНОВА Назначение более мягкого наказания, чем предусмотрено за данное уголовное правонарушение и его место в системе смягчения наказаний по УК РК.....	119
А.С. АХМЕТОВ, В.Н. ЖАМУЛДИНОВ Актуальные вопросы содержания правовой культуры.....	130
Д.Д. ЖАМПЕИСОВ, Д.Д. ЖАМПЕИСОВ Актуальные вопросы совершенствования правотворчества и правоприменения в сфере миграции населения.....	138
Международное право и сравнительное правоведение	
А.А. НУКУШЕВА, Б.Ж. АЙТИМОВ Правовые аспекты управления бытовыми отходами в Казахстане и зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ.....	148
С.Т. ТЛЕУБЕКОВ, С.Ж. АЙДАРБАЕВ, Г. ПАЛАО МОРЕНО (Валенсия, Испания) Участие Казахстана в спорах в рамках ВТО в качестве третьей стороны.....	160
А.А. НУКУШЕВА Международно-правовые аспекты регулирования в области атомной энергетики	171
Правовой мониторинг	
А.Г. КАЗБАЕВА, К.Е. ИСМАГУЛОВ Анализ законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма	181
О.Б. ФИЛИПЕЦ Мониторинг законодательства Республики Казахстан о правовой природе принудительных мер воспитательного воздействия.....	189
М.И. ДЯЧУК Регуляторная песочница в Республике Казахстан: пути совершенствования	196
Из практики законотворчества на государственном языке	
А.К. МАХАМБЕТОВА Роль принципа унификации терминологии.....	205
Трибуна молодого ученого	
А.Е. АСАНОВ Обеспечение эффективности института частных судебных исполнителей в Республике Казахстан	214
К.Ю. ПРОСКУРИНА Правовые формы установления денежных функций: мера стоимости, средство обращения, функция мировых денег.....	225
М.К. ЖУРУНОВА Некоторые вопросы применения в правоприменительной практике конституционной гарантии соблюдения принципа свободы труда в ЕАЭС.....	235
ВАН ХЭЙОНГ За пределами правосудия Международного уголовного суда: путь к созданию ACJ&HR.....	245
В.Б. ТАПАКОВА Проблемы формирования научной концепции прав человека: историко-правовые аспекты.....	254
Архивные страницы «Вестника»	
Научное обеспечение законопроектной работы по совершенствованию законодательства о деятельности правоохранительных органов: возвращаясь к научным публикациям Сартаевой Н.А.....	263



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

JARSHYSY

scientific and legal journal №3 (70)-2022

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
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)
Abayeldinov 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)
Malinovskiy 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)
Ismagulov K.Y. – c.j.s. (Astana, Kazakhstan)
Ishekov K.A. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Kazbayeva A.G. – c.j.s. (Astana, Kazakhstan)
Kairbaeva L.K. – PhD (Astana, Kazakhstan)
Kiyazova A.Zh. – LLM (Astana, Kazakhstan)
Kulzhabayeva Zh.O. – c.j.s. (Astana, Kazakhstan)
Nurgazinov B. K. – c.j.s. (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)
Tegizbekova Zh.Ch. – c.j.s. (Bishkek, Kyrgyzstan)
Fink D.A. – c.j.s. (Astana, Kazakhstan)

Editor – **Koltubaeva G.B.**

Layout – **Tasirova A.S.**

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, Kabanbay-batyr ave., 19,
block C, office 306, тел.: 8(7172) 26-61-22
www.zqai.kz, e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Editorial 11

Constitutional and Administrative Law

R.K. SARPEKOV Conducting scientific linguistic expertise as the most important stage of the rule-making process 13

B.K. NURGAZINOV, A.N. OSPANOVA Proposals for improving the legal culture of kazakhstan society 20

A.A. AMANGELDY Legal analysis of the application of some aspects of the Administrative procedural code in the Republic of Kazakhstan 27

S.S. KARZHAUBAYEV On improving the institution of the Commissioner for human rights in Kazakhstan 39

Z.Z. NURYSH, E.I. ISIBAYEVA Political orientation of lobbying in the mechanism of law-making 47

Civil and Civil Procedure Law

A.ZH. KIYAZOVA Regulatory support of the functioning of the institute of self-regulation in the Republic of Kazakhstan 58

D.B. RAZIYEVA, N.Y. YESENZHOLOV Theoretical and legal aspects of the effectiveness of the implementation of disciplinary penalties in labor law 69

SH.U. BURASHOV, I.ZH. AZRETBERGENOVA, M.T. BEISENBAYEVA Civil law regulation of consumer rights educational services in the field of higher professional education 80

F.G. IBRAGIMOVA, D.B. ALSHYMBEK The importance of alimony obligations in the system of guarantees for the property rights of spouses and former spouses under the legislation of the Republic of Kazakhstan 90

Criminal law and Criminal procedure

A.N. AKHPANOV, A.L. KHAN Admissibility of a lawyer's scientific opinion as a source of evidence on criminal case 101

B.ZH. KYZDARBEOVA, A.K. ORAZBEOVA To the question of criminal legal support of counteraction to human traffickin 110

G.ZH. OSMANOVA, A.R. BIZHANOVA The imposition of a more lenient punishment than that provided for this criminal offense and its role in the leniency system under the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan.....	119
A.S. AKHMETOV, V.N. ZHAMULDINOV Topical issues of the content of legal culture	130
D.A. ZHAMPEISOV, D.A. ZHAMPEISOV Current issues of improvement of legislation and law enforcement in the sphere of population migration.....	138
International law and Comparative law	
A.A. NUKUSHEVA, B.Zh. AITIMOV Legal aspects of household waste management in Kazakhstan and foreign countries: comparative legal analysis.....	148
S. TLEUBEKOV, S. AIDARBAYEV, G. PALAO MORENO (Valencia, Spain) Participation of Kazakhstan in disputes in the framework of WTO as a third party	160
A.A. NUKUSHEVA International legal aspects of regulation in the sphere of nuclear power industry	171
Legal monitoring	
A.G. KAZBAYEVA, K.E. ISMAGULOV Analysis of the efficiency of legislation on countering the legalization (money-laundering) of proceeds from crime and the financing of terrorism	181
O.B. FILIPETS Monitoring of the legislation of the Republic of Kazakhstan on the legal nature of compulsory educational measures	189
M.I. DYACHUK Regulatory sandbox in the Republic of Kazakhstan: ways to improve it.....	196
From the lawmaking practice in the official language	
A.K. MAKHAMBETOVA The role of the principle of terminology unification	205
Young researchers' tribune	
A. ASSANOV Ensuring the efficiency of the institute of private bailiffs in the Republic of Kazakhstan	214
K.Y. PROSKURINA The legal forms of establishing monetary functions: measure of value, medium of circulation, function of world money.....	225
M.K. ZHURUNOVA Some issues of application in law enforcement practice of the constitutional guarantee of compliance with the principle of freedom of labor in the EAEU.....	235
WANG HEYONG Beyond the ICC'S justice: the road to construction of ACJ&HR.....	245
V.B. TAPAKOVA Problems of formation of the scientific concept human rights: historical and legal aspects	254
The archive pages of the «Bulletin»	
Scientific support of legislative work to improve legislation on the activities of law enforcement agencies: going back to the scientific publications of N.A. Sartayeva	263

УДК 349.225.65

ТЕОРЕТИКО- ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Разиева Динара Багдатовна¹

Старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, Alikhan Bokeikhan University,
г. Семей, Республика Казахстан, доктор PhD; e-mail: razieva@mail.ru

Есенжолов Нуролла Ергалиевич

Докторант Alikhan Bokeikhan University,
г. Семей, Республика Казахстан; e-mail: Nurolla.1974@mail.ru

Аннотация. Предметом проведенного исследования обозначена актуальная проблема эффективности дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству РК.

В статье предпринята попытка провести теоретико – правовой анализ мер дисциплинарных взысканий, в силу признания неоспоримого значения теории трудового права в разработке фундаментальных способов правового регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан.

Авторами подчеркивается зависимость эффективности реализации дисциплинарных взысканий от степени достижения предусмотренной цели, критически оцениваются взгляды ученых о карательном характере дисциплинарной ответственности.

Авторы, освещая проблему определенности субъектного состава дисциплинарной ответственности, ставят под сомнение включение в п.1 ст.64 ТК РК первого руководителя национального управляющего холдинга.

В рамках исследования подвергается анализу система дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику в случае совершения дисциплинарного проступка, делаются обоснованные выводы о целесообразности внесения изменений и дополнений в ст. 64 ТК РК и в ст.22 Нормативного постановления Верховного Суда РК «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

Авторами раскрываются противоречия ст. 66 ТК РК и в п. 17 Нормативного постановления Верховного Суда РК «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» в части исчисления сроков применения дисциплинарных взысканий.

В статье освещается проблема отсутствия в трудовом законодательстве закрепленного механизма соизмеримости проступка и меры взыскания, на основании чего предлагается внесение дополнений в ст.65 ТК РК.

Ключевые слова: трудовые отношения, дисциплинарная ответственность, дисциплинарные взыскания, дисциплинарный проступок, дисциплина труда, работник, работодатель.

ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ ТӘРТІПТІК ЖАЗАЛАРДЫ ІСКЕ АСЫРУ ТИІМДІЛІГІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

Разиева Динара Багдатовна

«Азаматтық-құқықтық пәндер» кафедрасының аға оқытушысы,
«Alikhan Bokeikhan University»,
Семей қ., Қазақстан Республикасы, PhD докторы; e-mail: razieva@mail.ru

¹ Автор для корреспонденции

Есенжолов Нуrolла Ергалиевич

«Alikhan Bokeikhan University» докторанты,
Семей қ., Қазақстан Республикасы; e-mail: Nurolla. 1974@mail.ru

Аннотация. Жүргізілген зерттеу тақырыбы ҚР еңбек заңнамасы бойынша қолданылатын тәртіптік жауапкершіліктердің тиімділігінің өзекті мәселелеріне арналған.

Мақалада Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің іргелі әдістерін әзірлеуде еңбек құқығы теориясының аса маңыздылығын мойындауына байланысты тәртіптік жаза шараларына теориялық – құқықтық талдау жүргізуге әрекет жасалады.

Авторлар тәртіптік жазаларды іске асыру тиімділігінің көзделген мақсатқа қол жеткізу дәрежесіне тәуелділігін баса көрсете отырып, ғалымдардың тәртіптік жауапкершіліктің жазалау сипаты туралы көзқарастарын сыни бағалайды.

Сонымен қатар, авторлар тәртіптік жауапкершіліктің субъектілік құрамының айқындылық мәселесін жариялай отырып, ҚР ЕК-нің 64-бабының 1-тармағына ұлттық басқарушы холдингтің бірінші басшысының енгізілуіне күмән келтіреді.

Зерттеу шеңберінде тәртіптік теріс қылық жасалған жағдайда қызметкерге қолданылатын тәртіптік жазалар жүйесі талданады, ҚР ЕК-нің 64-бабына және ҚР Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 22-бабына өзгерістер мен толықтырулар енгізудің орындылығы туралы негізделген тұжырымдар жасалады.

Авторлар ҚР ЕК 66-бабының және ҚР Жоғарғы Сотының «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолданудың кейбір мәселелері туралы» нормативтік қаулысының 17-тармағының тәртіптік жазаларды қолдану мерзімдерін есептеу бөлігіндегі қайшылықтарын ашады.

Мақалада еңбек заңнамасында теріс қылықтың өлшемділігі мен жазалау шараларының бекітілген тетігінің болмауына байланысты мәселелер баяндалады, соның негізінде ҚР ЕК-нің 65-бабына толықтырулар енгізу ұсынылады.

Түйінді сөздер: еңбек қатынастары, тәртіптік жауапкершілік, тәртіптік жазалар, тәртіптік теріс қылық, еңбек тәртібі, қызметкер, жұмыс беруші.

THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS OF THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF DISCIPLINARY PENALTIES IN LABOR LAW

Raziyeva Dinara Bagdatovna

Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines,
Alikhan Bokeikhan University,
Semey, Republic of Kazakhstan, PhD; e-mail: razieva@mail.ru

Yesenzholov Nurolla Yergalievich

Doctoral student of Alikhan Bokeikhan University,
Semey, Republic of Kazakhstan; e-mail: Nurolla. 1974@mail.ru

Abstract. The subject of the study is the actual problem of the effectiveness of disciplinary responsibility under the labor legislation of the Republic of Kazakhstan.

The article attempts to conduct a theoretical and legal analysis of disciplinary penalties, due to the recognition of the indisputable importance of the theory of labor law in the development of fundamental ways of legal regulation of labor relations in the Republic of Kazakhstan.

The authors, emphasizing the dependence of the effectiveness of the implementation of disciplinary penalties on the degree of achievement of the intended goal, critically evaluate the views of scientists on the punitive nature of disciplinary responsibility.

The authors, highlighting the problem of the certainty of the subject composition of disciplinary responsibility, question the inclusion in paragraph 1 of Article 64 of the Labor Code of the Republic

of Kazakhstan of the first head of the national management holding.

Within the framework of the study, the system of disciplinary penalties applied to an employee in case of a disciplinary offense is analyzed, reasonable conclusions are made about the expediency of making amendments and additions to Article 64 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and Article 22 of the Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan "On certain issues of application of legislation by courts in resolving labor disputes".

The authors reveal the contradictions of Article 66 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and paragraph 17 of the Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan "On certain issues of the application of legislation by courts in resolving labor disputes" in terms of calculating the terms of disciplinary penalties.

The article highlights the problem of the absence in the labor legislation of a fixed mechanism for the commensurability of misconduct and penalties, on the basis of which it is proposed to make additions to Article 65 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan.

Keywords: labor relations, disciplinary responsibility, disciplinary penalties, disciplinary misconduct, labor discipline, employee, employer.

DOI: 10.52026/2788-5291_2022_70_3_69

Введение

Актуальность исследования обусловлена неоспоримым значением углубленных научных представлений о роли права в урегулировании общественных отношений в сфере труда, в формировании правовой модели обеспечения трудовой дисциплины посредством применения мер дисциплинарных взысканий. Актуальность связана также и с практической необходимостью разработки эффективных подходов к механизмам воздействия на поведение работника как ключевого субъекта трудового правоотношения с целью формирования его правомерного поведения.

Выступая в качестве регулятора общественных отношений, действующее законодательство призвано, прежде всего, обеспечить определенное желаемое поведение субъектов отношения. Эффективной можно считать лишь такую правовую норму, которая способствует достижению объективно обоснованной цели. Соответственно, эффективность реализации дисциплинарных взысканий в трудовом праве зависит от степени достижения цели, призванной упорядочить трудовые отношения, способствующей укреплению правопорядка в организации.

Отдавая должное имеющимся исследованиям, мы, тем не менее, считаем, что при характеристике дисциплинарной ответственности, некоторые ученые отдают необоснованное предпочтение карательной функции дисциплинарных взысканий, раскрывая ее как обязанность работника поне-

сти наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей [1, с. 326 – 327], [2, с. 12 – 13], [3, с.307].

Дисциплинарная ответственность сочетает в себе регулятивную, превентивную, воспитательную, карательную, восстановительную функции, при этом, на наш взгляд, превентивная функция имеет приоритетное значение. Первостепенная цель дисциплинарной ответственности заключается не в наказании виновного работника, а в побуждении действовать правомерно, не нарушая установленный порядок в организации. Такой подход находит отражение в содержании Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – *ТК РК*), в частности при закреплении права работодателя (а не обязанности) налагать дисциплинарные взыскания и поощрять работников (пп.6 п.1 ст.23 ТК РК); в возможности расторжения трудового договора с работником, не изменившим свое отношение к трудовым обязанностям и допустившим повторное нарушение трудовой дисциплины (пп.16 ч.1 ст.52 ТК РК)².

Указанное положение является в статье ключевым, позволяющим определить перспективное направление к достижению обозначенной цели исследования.

Материалы и методология

В качестве материалов для исследования выступили нормативные правовые акты

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

Республики Казахстан, Российской Федерации, Кыргызской Республики, Украины; научные труды казахстанских и зарубежных ученых.

При проведении исследования использовались различные методы, необходимые для получения научных результатов и теоретических выводов.

Благодаря *методу описания*, авторами сформирован собственный стиль описания, выдержана последовательность и логичность, ясность изложения материала.

Посредством метода моделирования получена возможность мысленно создавать модель трудовых отношений и формировать оптимальные варианты решения конкретных проблем.

Диалектический метод обоснован с точки зрения самой сущности диалектики. В его рамках применяется анализ и синтез, содействующие дроблению правоотношения дисциплинарной ответственности как сложного социального явления на отдельные элементы для дальнейшего исследования их во взаимосвязи.

Значимым инструментом выявления юридических технологий, их особенностей и взаимосвязей выступает *метод правового анализа*, с помощью которого авторы получили возможность, на основании изучения законов и других нормативных актов, определить допустимые границы и приемлемые способы воздействия на желаемое поведение работников с целью укрепления трудовой дисциплины.

Результаты и их обсуждение

Механизм правового регулирования трудовых отношений отличается сочетанием централизованного и договорного характера, усилением диспозитивного начала. При таком подходе вопросы дисциплинарной ответственности изначально опосредуются в правовых актах, а затем подвергаются конкретизации и вариативности в трудовом договоре и локальных нормативных документах, при условии соблюдения закрепленных в законе гарантий. Такая позиция, с одной стороны, не вступает в противоречие с современным представлением о сущности договорных правоотношений, с другой стороны, не допускает превращение свободы во вседозволенность, при этом позволяет со-

хранить баланс интересов сторон трудового договора.

В качестве гарантий прав работника выступают закрепленные в нормах ст.64-66 ТК РК положения в виде исчерпывающего перечня мер дисциплинарных взысканий; установления обязанности работодателя затребовать письменное объяснение от работника по факту совершения проступка; наличие обязательных для соблюдения процедур привлечения к дисциплинарной ответственности и т.д.

В то же время существуют значительное количество спорных вопросов в области привлечения работника к дисциплинарной ответственности и применения мер дисциплинарных взысканий, связанных с проблемами и неточностью формулировок правовой нормы, несоблюдением принципов и правил формальной логики, что затрудняет правоприменение и снижает уровень провозглашенных законом гарантий.

Субъектный состав правоотношений дисциплинарной ответственности

В правоотношения дисциплинарной ответственности вступают работник и работодатель, что является закономерным исходя из договорного характера трудового договора. В пользу признания указанной позиции, служат нормы ТК РК. Так, п.1 ст.21 ТК РК обозначает трудовой договор в качестве основания возникновения трудовых отношений; пп.12 п.1 ст.28 ТК РК включает в содержание трудового договора условие об ответственности сторон³. Работник и работодатель являются самостоятельными участниками уже существующего правоотношения, обусловленного рамками трудового договора. Именно поэтому складывается устойчивое понимание того, что дисциплинарное взыскание выступает мерой дисциплинарного воздействия работодателя в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок.

Указанный подход не предоставлял повода для полемики до момента внесения в пп.75 п.1 ст.1, п.1 ст.64 ТК РК дополнений, в результате которых, в число субъектов, правомочных применять к работнику меры дисциплинарного взыскания, наряду с работодателем, включен первый руководитель национального управляющего холдинга⁴.

Выскажем сомнение в верности норма-

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 08.07.2022 г.

⁴ Закон Республики Казахстан от 24 мая 2018 года № 156-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые за-

тивного уравнивания положения работодателя и первого руководителя национального управляющего холдинга исходя из того, что согласно пп.6 п.1 ст.23 ТК РК только работодателю принадлежит право поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности. Помимо этого, к дисциплинарной ответственности может быть привлечен лишь работник, заключивший трудовой договор с работодателем, в отношениях с которым он позиционирует себя в качестве субъекта трудового отношения. Указанная позиция исходит из смысла ст.19 ТК РК, в которой достаточно четко определен субъектный состав трудового правоотношения⁵.

Не оспаривая стратегическую роль национальных управляющих холдингов в системе экономического развития нашего государства и отмечая достаточно тонкую грань между трудовыми и корпоративными правоотношениями, считаем ошибочным обозначать первого руководителя холдинга в качестве субъекта дисциплинарной ответственности в однопорядковом положении с работодателем. Ему лишь можно предоставить полномочия решать вопросы привлечения работников к дисциплинарной ответственности, причем объем и пределы таких полномочий должны определяться учредительными документами, локальными нормативными актами или доверенностью, что исходит из содержания пп.40 п.1 ст.1 ТК РК⁶.

Категории дисциплинарных взысканий по трудовому законодательству РК

Правовая природа мер дисциплинарного воздействия отличается своей неоднозначностью, и, несмотря на кажущуюся достаточную регламентацию, имеет множество проблем, требующих правового анализа.

Пункт 1 ст. 64 ТК РК предусматривает, что за совершение работником дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по

инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 ТК РК⁷.

Указанная норма подробным образом раскрывает лишь основания для расторжения договора с работником, регламентируя случаи нарушения трудовой дисциплины, в то же время умалчивает о дисциплинарных проступках, являющихся основанием для применения иных видов дисциплинарных взысканий. В этом случае рекомендуется закрепить в локальных нормативных актах пределы допустимого и противоправного поведения работников, каковыми выступают правила трудового распорядка, кодексы этического поведения, должностные инструкции, правила работы с клиентами и т.п.

Схема перечисления в Трудовом кодексе РК видов дисциплинарных взысканий строится по принципу усиления воздействия мер взыскания. Самой мягкой мерой взыскания является замечание, самой строгой мерой – расторжение трудового договора.

Замечание целесообразнее применять при совершении работником незначительного проступка, совершенного впервые, не повлекшего наступление негативных последствий, с отсутствием обстоятельств, отягчающих вину правонарушителя; выговор – при совершении работником проступка, совершаемого впервые, но повлекшего наступление негативных последствий, с присутствием обстоятельств, отягчающих вину работника; строгий выговор - при совершении работником значительного проступка, не достаточного для расторжения трудового договора.

Дискуссионным представляется закрепление в ст.64 ТК РК таких мер взыскания как выговор и строгий выговор. Данные меры взыскания, впрочем, как и замечание, характеризуются исключительно моральным воздействием на сознание правонарушителя, к тому же между ними отсутствуют принципиальные отличия в силу идентичности сроков, правовых процедур и последствий. Становится непонятным, для чего законодатель усложняет систему дисципли-

конодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования регулирования предпринимательской деятельности» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36227306&pos=1;-8#pos=1;-8 Дата обращения: 08.07.2022 г.

⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 08.07.2022 г.

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

⁷ Там же

нарных взысканий однотипными мерами? Сеем предположить, что такой подход порождает определенные неясности при правоприменении.

Отметим, что трудовое законодательство ряда зарубежных стран устанавливает упрощенную и тем самым более понятную систему взысканий. Так, трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ст.192 ТК РФ)⁸ и Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (ст.146 ТК КР)⁹ закрепляет в качестве мер взыскания замечание, выговор и увольнение. Кодекс законов о труде Украины от 10 декабря 1971 года № 322-VIII ограничивается лишь выговором и расторжением трудового договора¹⁰.

Исходя из смысла п.22 Нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее- *Нормативное постановление*), нет необходимости соблюдать последовательность мер взыскания при их применении, значение имеет лишь содержание совершенного работником дисциплинарного проступка¹¹. Это выступает дополнительным подтверждением обоснованности исключения из п.1 ст.64 ТК РК строгого выговора из системы мер дисциплинарных взысканий.

В рамках настоящего исследования считаем важным остановиться на проблеме эффективности применяемых дисциплинарных взысканий к работникам, занимающим определенную должность. Отметим, что проблеме дисциплинарной ответственности должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде, уделено незначительное внимание в юридической науке [4, с. 207]. Как закономерность данный пробел влияет

и на эффективность механизма правового регулирования трудовых отношений.

Категория «должность» в трудовом законодательстве не находит своего самостоятельного значения и является составной единицей трудовой функции работника. Согласно пп.36 п.1 ст.1, ст.24 ТК РК трудовая функция работника рассматривается как определенная работа, выступающая предметом трудового договора. Вызывает интерес позиция С.Е.Титор, которая, основываясь на судебной практике, считает, что трудовая функция выступает неким абстрактным понятием, не увязывающимся с кругом выполняемых работником обязанностей. С точки зрения указанного автора под должностью необходимо понимать занимаемую работником структурную единицу, обусловленную определенным кругом его обязанностей, должностными правами, характеристикой квалификации и характером ответственности [5].

Статья 27 ТК РК включает должность в состав работы или трудовой функции наряду с квалификацией, специальностью и профессией¹². Соответственно, в рамках дисциплинарной ответственности отсутствуют меры взыскания, связанные с ненадлежащим исполнением работником должностных обязанностей. В то же время п.30 Нормативного постановления устанавливает, что нарушение должностных инструкций и положений выступает виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником возложенных на него трудовых обязанностей¹³, значит, может признаваться дисциплинарным проступком.

К примеру, должностные обязанности начальника исследовательской лаборатории, в числе прочих включают: руководство работниками лаборатории; обеспечение соблюдения работниками порядка по безопасности

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 25.02.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416. Дата обращения: 17.06.2022 г.

⁹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.06.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269. Дата обращения: 17.06.2022 г.

¹⁰ Кодекс законов о труде Украины (утвержден законом Украинской Советской Социалистической Республики от 10 декабря 1971 года № 322-VIII) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.05.2022 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30412508. Дата обращения: 17.06.2022 г.

¹¹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. Дата обращения: 15.06.2022 г.

¹² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

¹³ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. Дата обращения: 15.06.2022 г.

и охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности¹⁴. Таким образом, работник, возглавляющий исследовательскую лабораторию, должен обладать не только профессиональными качествами в области проведения научных исследований, но и способностями к управленческой деятельности, такими как: умение координировать действия подчинённых, принимать обоснованные и взвешенные решения, контролировать выполнение поставленных задач и др. Помимо этого, немаловажными считаются личностные качества руководителя, характеризующие его как человека и служащие основой его стиля управления.

Смеем предположить, что не каждый работник с высокими профессиональными качествами, может стать эффективным руководителем: талантливый ученый зачастую не обладает способностями руководить и управлять командой, со сложностью осваивает компетенцию менеджера. А промахи руководителя оказывают непосредственное влияние на эффективность всего структурного подразделения и в целом на развитие организации.

В такой ситуации возникает необходимость привлечения работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, при котором было бы разумным, обратить взыскание именно на должность работника, а не на трудовую функцию.

Однако правовыми механизмами действующего трудового законодательства осуществить это невозможно, что свидетельствует о незащищенности интересов работодателя, как ключевой фигуры трудового правоотношения. В рамках дисциплинарной ответственности к такому работнику могут быть применены меры дисциплинарных взысканий либо не влияющие на продолжение должностных полномочий (замечание, выговор, строгий выговор), либо влекущие прекращение трудовых отношений вообще (расторжение трудового договора). Возникает достаточно неопределенная ситуация, связанная с производственной необходимостью лишения рассматриваемого работника занимаемой должности, и с нежеланием работодателя потерять хорошего работника [6, с.63].

Учитывая, что ТК РК не известны кате-

гории «понижение по должности», либо «освобождение от должности», применение указанных мер в рамках дисциплинарной ответственности является недопустимым, поскольку правовое значение имеют лишь также меры взыскания, которые закреплены в законодательстве [7]. Работодатель вправе воспользоваться процедурой изменения условий трудового договора, но при обязательном согласовании их с работником. Без получения добровольного волеизъявления работника данные действия приобретают характер принудительности, что свидетельствует о нарушении его прав по причине лишения возможности трудиться, что в конечном итоге, выступает основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности (ст.121 ТК РК). Не соответствует целям дисциплинарной ответственности также действия в отношении работника в рамках перевода на другую должность (работу) по ст.ст.38 - 46 ТК РК [6, с.63].

Учитывая, что эффективность реализации дисциплинарных взысканий зависит от степени достижения цели, способствующей укреплению правопорядка в организации, считаем необходимым дополнить систему дисциплинарных взысканий такими мерами как *понижение в должности либо освобождение от должности, путем внесения соответствующего дополнения в п.1 ст. 64 ТК РК*.

Сроки наложения дисциплинарного взыскания

В целях обеспечения эффективности дисциплинарных санкций, необходимо своевременно реагировать на допущенное правонарушение, в связи с этим в трудовом законодательстве традиционно предусмотрены ограничивающие сроки для применения взысканий. Согласно п.1 ст.66 ТК РК дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных п.4 ст.65 ТК РК и другими законами РК. В случаях, предусмотренных ст.176 ТК РК, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного

¹⁴ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 декабря 2020 года № 553. Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000022003>. Дата обращения: 09.07.2022 г.

взыскания не может быть издан в периоды, предусмотренные п.4 ст.65 ТК РК¹⁵.

Определенную сложность по нашему мнению представляет момент обнаружения дисциплинарного проступка. Так, п.17 Нормативного постановления установлено, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе (работе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет¹⁶. Из смысла указанной нормы можно сделать вывод о том, что днем обнаружения проступка является день, когда руководитель работника был уведомлен о совершенном проступке. Однако остается невыясненным вопрос, каким образом должно быть оформлено такое извещение? Нам представляется, что извещение о совершении дисциплинарного проступка должно быть оформлено надлежащим образом, что исключает возможность оперировать информацией, полученной в ходе неформального общения, на уровне слухов, домыслов, недопустимых форм сбора сведений и т.п. Выскажем уверенность, что и анонимные обращения не должны восприниматься как правомерный способ доведения информации о нарушении дисциплины.

Следующий момент, требующий уточнения связан с двусмысленностью формулировки п.17 указанного Нормативного постановления - «стало известно о совершении проступка». В приведенной трактовке абсолютно непонятно, на что обращает внимание законодатель – на предположение, что проступок совершен либо на доказанный факт совершения проступка?

Если исходить из того, что искомой единицей является слово «известно», то напрашивается вывод о предположении совершения дисциплинарного проступка, который в данный момент обладает признаком правдоподобности, но требует доказательства. В таком случае говорить о проступке рано, поскольку возникает необходимость в установлении обязательных признаков в виде

виновности и противоправности в поведении работника.

В то же время, акцентирование внимания на термине «проступок», вынуждает нас признать доказанным факт противоправного, виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, а также нарушения трудовой дисциплины. В таком случае будет неуместно говорить об известности.

По нашему мнению данное положение разумнее изложить следующим образом «...днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицо, которому по службе (работе) подчинен работник, получило сведения, оформленные надлежащим образом, о факте нарушения трудовой дисциплины, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет...».

Таким образом, становится ясно, что ограничивающий срок продолжительностью в 1 месяц применяется с момента получения сведений о нарушении дисциплины и до момента наложения дисциплинарного взыскания на работника. Однако, для обеспечения правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, необходимо предусмотреть условие п.2 ст.66 ТК РК: дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка¹⁷.

Обращает на себя внимание тот факт, что в перечне оснований приостановления рассмотрения вопроса о дисциплинарной ответственности и течения срока наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренных п.3 ст.66 ТК РК¹⁸, отсутствует основание, связанное с проведением служебного расследования обстоятельств нарушения трудовой дисциплины путем создания дисципли-

¹⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

¹⁶ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. Дата обращения: 15.06.2022 г.

¹⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

¹⁸ Там же.

нарной комиссии.

Роль дисциплинарной комиссии в дисциплинарном производстве нельзя недооценивать. Данный орган создается внутри организации в целях проведения объективного расследования случаев нарушения трудовой дисциплины, установления виновных работников, выяснения всех существенных обстоятельств, оценки фактов нарушения требований законодательства и локальных нормативных актов.

Распространены случаи, когда комиссия имеет дело со сложными дисциплинарными правонарушениями, носящими многоэпизодный либо структурированный характер. При таких обстоятельствах возникает необходимость в продолжительном служебном расследовании с целью обеспечения объективного подхода в установлении истины.

Исходя из приведенных соображений, считаем разумным внести дополнение в п.3 ст.66 ТК РК, установив в качестве дополнительного основания приостановления рассмотрения вопроса о дисциплинарной ответственности и течения срока наложения дисциплинарного взыскания, *проведение служебного расследования, связанного с установлением причин и обстоятельств дисциплинарного проступка путем создания дисциплинарной комиссии.*

Обеспечение принципа справедливости при применении мер дисциплинарного взыскания

Трудовой кодекс РК не раскрывает, какие факторы должны влиять на выбор меры дисциплинарного взыскания, что предоставляет возможность правоприменителю руководствоваться собственным мнением.

Нормативное постановление также не вносит ясности в указанный вопрос, регламентируя в п.22, что «...избрание вида дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, расторжение трудового договора) является правом работодателя в зависимости от совершенного работником дисциплинарного проступка и относится к компетенции работодателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях»¹⁹.

По нашему убеждению, дисциплинарное взыскание должно соизмеряться с со-

вершенным дисциплинарным проступком, при этом факторами, влияющими на выбор дисциплинарного взыскания, выступают тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения и отношение работника к труду. Тяжесть проступка предполагает уровень вредности и опасности, который создается последствием нарушения трудовой дисциплины. Наибольшую опасность представляют противоправные действия работника, посягающие на жизнь и здоровье людей, безопасность производства. Меньший вред создают проступки, не имеющие опасных последствий, но нарушающие дисциплину труда в организации [8, с.153-155].

Немаловажным фактором в данном вопросе выступают обстоятельства совершения дисциплинарного проступка. Так, нарушение дисциплины, вызванное состоянием опьянения работника, является отягчающим критерием и рассматривается как основание применения самого строгого взыскания. Смягчать ответственность призваны уважительные причины, невозможность предотвратить последствия в силу стечения обстоятельств либо действий непреодолимой силы и т.д.

При выборе мер дисциплинарных взысканий должно подлежать учету предшествующее поведение работника. Системность противоправности в его поведении свидетельствует о признаках повышенной общественной опасности, и, соответственно о том, что цели наказания, применяемые первоначально, не были достигнуты. В каждом конкретном случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности должны тщательным образом анализироваться сведения об имеющихся взысканиях, об основаниях дисциплинарных и материальных проступков, показателях и результатах его труда. Наличие неснятого взыскания, является самостоятельной причиной для расторжения договора с работником, согласно ст.52 ТК РК²⁰. На основании письменных объяснительных документов, истребуемых работодателем до применения дисциплинарного взыскания, выясняется последующее поведение работника (п.2 ст.65 ТК РК)²¹. Позитивными факторами выступают признание работником своей вины, раскаяние и обе-

¹⁹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. Дата обращения: 15.06.2022 г.

²⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2021 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1458;-10#pos=1458;-10. Дата обращения: 13.06.2022 г.

²¹ там же

щение исправление поведения в будущем [8, с.153-155].

Таким образом, считаем разумным дополнить ст.65 ТК РК пунктом следующего содержания «...при применении мер дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать соразмерность дисциплинарного взыскания степени тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение его к труду», а также ст.22 Нормативного постановления абзацем 3, следующего содержания «...при рассмотрении спора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка судам следует учитывать, что решение вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и избрания вида дисциплинарного взыскания, должно производиться с учетом соразмерности дисциплинарного взыскания степени тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующего поведения работника и отношения его к труду».

На наш взгляд такое изменение законодательства выступит гарантией обеспечения прав работника, а также ограничит работодателя от субъективного подхода в выборе мер взыскания.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать вывод о недостаточной степени эффективности системы дисциплинарных взысканий по трудовому законодательству РК.

Основываясь на сущности трудового правоотношения, возникающего между работодателем и работником, считаем сомнительным закрепленное в п.1 ст.64 ТК РК равенство статуса работодателя и первого руководителя национального управляющего холдинга, в связи с чем, предлагаем исключить первого руководителя национального управляющего холдинга из состава субъектов дисциплинарного взыскания.

На основе проведенного анализа системы дисциплинарных взысканий считаем разумным вывести из нее «строгий выговор», представляющего собой однотипную с «выговором» меру, с идентичными сроками, правовыми последствиями и процедурами.

Сделан вывод о том, что отсутствие правовых инструментов, позволяющих привлечь работника к дисциплинарной ответственности, обратив взыскание на занимаемую должность, значительно затруд-

няет эффективность реализации мер дисциплинарной ответственности к руководящим работникам организации. Исходя из этих соображений, считаем уместным внесение соответствующих изменений в п.1 ст. 64 ТК РК в виде дополнительных мер взыскания как понижение в должности либо освобождение от должности.

Анализируя закрепленный в ст. 66 ТК РК и в п. 17 Нормативного постановления, подход законодателя к исчислению сроков применения дисциплинарных взысканий, признаем необходимость в уточнении категории момента обнаружения дисциплинарного проступка и изложения п. 17 Нормативного постановления в следующей редакции: «...днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицо, которому по службе (работе) подчинен работник, получило сведения, оформленные надлежащим образом, о факте нарушения трудовой дисциплины, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий или нет...».

Для предоставления возможности проведения служебного расследования и принятия объективного решения по обстоятельствам нарушения трудовой дисциплины, предлагаем обратить внимание на такой внутриорганизационный орган как дисциплинарная комиссия и внести дополнение в п.3 ст.66 ТК РК, установив в качестве дополнительного основания приостановления рассмотрения вопроса о дисциплинарной ответственности и течения срока наложения дисциплинарного взыскания, проведение служебного расследования, связанного с установлением причин и обстоятельств дисциплинарного проступка путем создания дисциплинарной комиссии.

В исследовании отмечается, что отсутствие в трудовом законодательстве закрепленного механизма соизмеримости проступка и меры взыскания, лишает работников гарантии обеспечения принципа справедливости при привлечении к дисциплинарной ответственности. В силу сказанного, настаиваем на дополнении ст.65 ТК РК пунктом следующего содержания «...при применении мер дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать соразмерность дисциплинарного взыскания степени тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение его к труду», а также ст.22 Нормативного постановления Верховного Суда РК «О некоторых вопросах применения

судами законодательства при разрешении трудовых споров» абзацем 3, следующего содержания «...при рассмотрении спора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка судам следует учитывать, что решение вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и избрания вида дисциплинарного взыскания, должно производиться с учетом соразмерности дисциплинарного взыскания степени тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующего поведения ра-

ботника и отношения его к труду».

В свете изложенного достаточно важно понять, что качество правовых норм обеспечивает эффективность правового механизма регулирования общественных отношений. Задача законодателя заключается ни в запутывании и усложнении правоприменения, а в обеспечении его понимания, поскольку от уровня восприятия субъектами правоотношений правовой нормы зависит эффективность локального нормотворчества и, соответственно, уровень обеспечения правопорядка.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.— М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.— 496 с.
2. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2003. - 35 с.
3. Мацкевич О.В. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. — М.: Прометей, 2022 — 570 с.
4. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т.1 - М.: Юридическая литература, 1981. - 360 с.
5. Титор С. Е. Понятие должности в составе трудовой функции. - [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35683745&ysclid=l78wb4b6w4350146890>. Дата обращения: 25.08.2022 г.
6. Разиева Д.Б. Теоретические и практические аспекты совершенствования института трудовправовой ответственности: дис. ... д-ра философии (PhD). — Семей, 2020. — 130 с.
7. Шишко Г. Б. Дисциплинарная ответственность должностных лиц и работников организаций за нарушение законодательства о труде. - [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/175768>. Дата обращения: 25.08.2022 г.
8. Разиева Д.Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности // Вестник Института законодательства и правовой информации РК. №3 (57) — 2019. С. 150-156.

REFERENCES

1. Gusov K.N., Tolkunova V.N. *Trudovoe pravo Rossii: uchebnik*. —M: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2004. — 496 s.
2. Karpenko O.I. *Disciplinarnaja otvetstvennost' rabotnika v trudovom prave: ponjatie i vidy: avtoreferat dis. ... kandidata juridicheskikh nauk: 12.00.05 / Mosk. gos. jurid. akad. - Moskva, 2003. - 35 s.*
3. Mackevich O.V. *Trudovoe pravo: Uchebnik dlja bakalavriata / O.V. Mackevich, A.N. Prizhennikova, A.V. Bujanova*. — M.: Prometej, 2022 — 570 s.
4. Alekseev S.S. *Obshhaja teorija prava. Kurs v 2-h tomah. T.1 - M.: Juridicheskaja literatura, 1981. - 360 s.*
5. Titor S. E. *Ponjatie dolzhnosti v sostave trudovoj funkcii*. - [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupa: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35683745&ysclid=l78wb4b6w4350146890>. Data obrashhenija: 25.08.2022 g.
6. Razieva D.B. *Teoreticheskie i prakticheskie aspekty sovershenstvovaniya instituta trudopravovoj otvetstvennosti: dis. ... d-ra filosofii (PhD)*. — Semej, 2020. — 130 s.
7. Shishko G. B. *Disciplinarnaja otvetstvennost' dolzhnostnyh lic i rabotnikov organizacij za narushenie zakonodatel'stva o trude*. - [Elektronnyj resurs]. — Rezhim dostupa: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/175768>. Data obrashhenija: 25.08.2022 g.
8. Razieva D.B. *Realizaciya principa spravedlivosti v institute disciplinarnoi otvetstvennosti // Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoi informacii RK. №3 (57) — 2019. S. 150-156.*