

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Институт управления

на правах рукописи

Исмагамбетов Санат Тюлегенович

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

Образовательная программа «7М04110 – Управление человеческими ресурсами» по
направлению подготовки «7М04110 Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени магистра бизнеса и управления

Научный руководитель: _____ Курманова Б.Б.

Проект допущен к защите: «_____» _____ 2024 г.

Директор Института управления: _____ Гаипов З.С., д.п.н.

Астана, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	4
ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1 Теоретические аспекты трудовых отношений на государственной службе	8
1.1 Теоретический обзор литературы	8
1.2 Содержание трудовых отношений в системе государственной службы...	11
1.3 Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений в системе государственной службы.....	15
Глава 2 Анализ действующего законодательства в сфере трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан	22
2.1 Характеристика нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан.....	22
2.2 Обзор судебной практики в сфере трудовых отношений на государственной службе в РК.....	29
2.3 Дисциплинарная и материальная ответственность государственного служащего Республики Казахстан.....	39
Глава 3 Проблемы трудовых отношений в рамках прохождения государственной службы и пути их решения	49
3.1 Проблемы трудовых отношений в системе государственной службы в Республике Казахстан.....	49
3.2 Рекомендации по совершенствованию существующего законодательства в области трудовых отношений госслужащих.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №416-VЗРК «О государственной службе Республики Казахстан».

Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года №119 «О концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан».

Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года №152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы».

Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522 «Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года».

Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Трудовой кодекс Республики Казахстан.

Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 26 ноября 2019 года №273-VI

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 февраля 2017 года №40 «Правила проведения конкурса на занятие вакантной административной государственной должности».

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 13 декабря 2016 года №85 «Об утверждении Типовых квалификационных требований к административным государственным должностям корпуса "Б".

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года №15 «Об утверждении типового положения о службе управления персоналом (кадровой службе)».

Совместный приказ и. о. Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 27 января 2020 года №32/НҚ и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 28 января 2020 года №25 «Об утверждении Методики операционной оценки деятельности государственных органов по блоку «Организационное развитие государственного органа».

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

РК – Республика Казахстан

ГУ – Государственное Учреждение

РГУ – Республиканское Государственное Учреждение

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс

ТК – Трудовой кодекс

США – Соединённые Штаты Америки

СНГ – Содружество Независимых Государств

HR – (англ. Human resources) – «человеческие ресурсы»

ЗРК – Закон Республики Казахстан

и.о. – исполняющий обязанности

ЖКХ – Жилищно-коммунальное хозяйство

ТОО – Товарищество с ограниченной ответственностью

САС – Специализированный административный суд

КоАП – Кодекс об административных правонарушениях

СМЭС – Специализированный межрайонный экономический суд

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире, где динамика социально-экономических процессов непрерывно ускоряется, актуальность и эффективность законодательной базы, регулирующей трудовые отношения на государственной службе, приобретает особое значение. Государственная служба, будучи основой стабильности и развития государственного аппарата, требует особого подхода к правовому регулированию, который должен соответствовать не только текущим, но и предвидимым будущим потребностям общества и государства.

Задача улучшения законодательных актов в данной сфере стоит особенно остро в контексте глобализации, технологического прогресса и изменения парадигм труда. Совершенствование правовых норм, управление человеческими ресурсами, внедрение новых технологий и методов работы требуют глубокого анализа и принятия обоснованных решений на законодательном уровне.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности государственной службы, что напрямую зависит от качества правового регулирования в области трудовых отношений. Улучшение законодательства в этой сфере способствует созданию условий для более эффективного управления государственными служащими, повышению их мотивации и, как следствие, укреплению государственного аппарата в целом.

Основанием для разработки данной темы являются зафиксированные в теории и практике пробелы и несоответствия в действующем законодательстве, регулирующем трудовые отношения на государственной службе. Исходными данными для исследования послужили анализ современной правовой базы, международный опыт, а также статистические данные о динамике изменений в сфере государственного управления и трудовых отношений.

Во исполнение поручений Главы государства по исключению излишних барьеров при поступлении на госслужбу, а также упрощению порядка увольнения из госслужбы, озвученных 11 января 2022 года во время выступления в Мажилисе Парламента, в отчетном периоде в законодательство внесены соответствующие поправки.

Наряду с этим, ведется нормотворческая работа по регулированию вопросов по избираемым служащим, ротации, введению контрактных служащих, увольнению в связи с утратой доверия политических служащих и др. Кроме того, принимаются меры по де бюрократизации и повышению клиентоориентированности государственного аппарата.

В Послании народу Казахстана от 16 марта 2022 года Президент поручил Агентству по делам государственной службы стать полноценным институтом стратегического HR [1].

Не смотря на реформы, которые проводятся в системе госслужбы в Казахстане, существуют ряд проблем в сфере трудовых отношений. Так по данным опроса в 2022 году, всего лишь 11,8% госслужащих считают, что их зарплата достаточна для материального обеспечения семьи, наблюдается

высокая закредитованность среди госслужащих, превышающая 90%, около 40% госслужащих не имеют собственного жилья, большинство госслужащих (87,4%) не использовали свое право на получение земельного участка для индивидуального жилищного строительства, у 59,7% госслужащих, из которых 31,4% связывают их с профессиональной деятельностью, около 36% госслужащих испытывают трудности с соблюдением баланса между работой и личной жизнью, 76,6% госслужащих задерживаются на работе после окончания рабочего дня, из них 23% делают это регулярно. Данные показатели свидетельствуют о проблемах трудового статуса госслужащего в РК, что требует улучшение со стороны правительства некоторых законодательных актов в сфере трудовых отношениях [2].

Обоснование необходимости проведения данной исследовательской работы вытекает из острой потребности в повышении эффективности государственной службы как основного инструмента реализации государственной политики и удовлетворения общественных потребностей. Улучшение законодательной базы в сфере трудовых отношений на государственной службе способствует не только повышению эффективности работы государственных служащих, но и укреплению доверия общества к государственным институтам, что является ключевым аспектом в развитии современного государства и общества.

Целью данного магистерского проекта является комплексный анализ существующего законодательства в области трудовых отношений на государственной службе, выявление его недостатков и разработка предложений по их устранению.

В работе будут поставлены и решены следующие **задачи**:

- 1) изучить теоретические аспекты трудовых отношений на государственной службе;
- 2) провести анализ действующего законодательства в сфере трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан, выявить основные проблемы и противоречия в существующем законодательстве;
- 3) рассмотреть зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений в системе государственной службы;
- 4) предложить рекомендации по улучшению законодательства в сфере трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан.

Объект исследования. Трудовые отношения, складывающиеся в системе правового регулирования труда государственных служащих.

Предмет исследования. Законодательные акты республики Казахстан, регулирующие трудовые отношения в сфере государственной службы

Практическая значимость. Выводы и результаты исследования применимы в процессе совершенствования действующей модели правового регулирования трудовых отношений в сфере государственной службы РК.

Исследование заключается в том, что рекомендации по улучшению законодательных актов РК в сфере трудовых отношений на государственной службе позволит совершенствовать деятельность государственных служащих

Казахстана.

Теоретической и методологической основой исследования стали положения законов Республики Казахстан «Конституция РК», «Трудовой кодекс РК», «О государственной службе», «О местном государственном управлении в Республике Казахстан», указы Президента Республики Казахстан, постановления Правительства Республики Казахстан, нормативно-правовые документы Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и других государственных органов, материалы конференций и семинаров, труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, посвященные вопросам регулирования трудовых отношений государственной службы.

Основными материалами, использованными в ходе исследования, являются: положения ряда стратегических и программных документов, таких как: Национальный План развития Республики Казахстан до 2025 года, Концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего», Стратегический план 2025 и т.д.

В основу анализа были положены нормы Конституции Республики Казахстан, Конституционных законов Республики Казахстан, Кодексов Республики Казахстан и т.д.

В процессе работы использованы общепринятые методы и приемы научных исследований:

– метод сравнения, анализа и синтеза, метод дедукции, описание, обобщение, типология, классификация, статистические методы и расчетные методы. Для сбора и обработки эмпирических данных использовались социологические методы сбора информации: анкетный опрос и анализ документов.

– обзорно-теоретический метод, на основе которого изучалась научная литература по правовому регулированию трудовых отношений в госслужбе, проводился обзор и анализ полученных другими учеными данных, с целью систематического описания и представления состояния дел изучаемой области.

– на основе метода сравнительного анализа дана оценка современному законодательству в сфере трудовых отношений на госслужбе, изучен зарубежный опыт данной области.

Источником базы исследования явились законодательные и нормативно-правовые акты, официальные данные Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, материалы научной и деловой периодической печати, плановые и отчетные данные о результатах работы государственных органов, информация официальных сайтов государственных органов, материалы экспертных площадок в сфере управления персоналом и кадрового обеспечения госслужбы, а также ресурсы сети Интернет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

1.1 Теоретический обзор литературы

В ходе настоящего магистерского проекта были использованы работы как отечественных, так и зарубежных ученых, которые анализируют различные аспекты государственной службы. Исследования дореволюционного периода включают в себя труды таких ученых и государственных деятелей, как А.Д. Градовский, К. Кауфман, И.И. Крафт и Герман. В советское время, вопросы государственной службы часто рассматривались в литературе по административному праву в работах М.И. Еропкина, А.Е. Лунева, Ю.М. Козлова, С.С. Студеникина, Д.Н. Бахраха и других авторов. В Казахстане вопросы статуса государственных служащих изучались учеными, такими как Б.А. Жетписбаев, Г.С. Сапаргалиев, В.Н. Уваров, А.А. Таранов и другие. Монография В.Н. Уварова «Государственная служба» особенно выделяется среди исследований, поскольку она посвящена анализу функционирования государственной службы и ее нормативного регулирования [1].

Для расширения темы исследования государственной службы, основываясь на работах упомянутых ученых, следует предложить несколько направлений. Во-первых, важно проанализировать исторический контекст и эволюцию государственной службы с дореволюционного периода до современности, включая советский период и переход к постсоветским реформам. Во-вторых, следует сосредоточиться на сравнении подходов к организации и функционированию государственной службы в России, Казахстане и других странах, чтобы выявить общие тенденции и национальные особенности. В-третьих, важно исследовать влияние правовых норм и административных реформ на статус и эффективность государственной службы.

Анализ трудов ученых и государственных деятелей дореволюционного периода и советской эпохи по вопросам государственной службы предоставляет уникальную возможность понять, как развивались и трансформировались подходы к организации государственной службы в России. Эти работы позволяют проследить изменения в принципах, структуре и правовом регулировании государственной службы от дореволюционной России до советского периода.

Дореволюционный период. Герман, А.Д. Градовский, К. Кауфман, И.И. Крафт и другие ученые того времени заложили основы для понимания государственной службы как ключевого элемента государственного управления. В их работах акцентировалось внимание на необходимости правового регулирования, профессионализме и ответственности государственных служащих. Основные принципы, которые были выработаны в этот период, включали: меритократия, правовое регулирование, ответственность перед обществом. Эти принципы оказали значительное влияние на последующие реформы и стали основой для развития

государственной службы в XX веке.

Советский период. Работы М.И. Еропкина, А.Е. Лунева, Ю.М. Козлова, С.С. Студеникина, Д.Н. Бахраха и других авторов отражают особенности государственной службы советского периода, которые существенно отличались от дореволюционной модели. В этот период ключевое внимание уделялось следующим аспектам: идеологическая мотивация, централизованное управление, правовое регулирование.

Советский период принес с собой значительные изменения в структуру и функционирование государственной службы, многие из которых отразились на последующих реформах в постсоветский период. Особое внимание уделялось не только профессионализму, но и лояльности идеологии, что значительно отличалось от дореволюционных подходов, где акцент делался на профессиональных качествах и заслугах.

Анализируя работы Б.А. Жетписбаева, Г.С. Сапаргалиева, В.Н. Уварова, А.А. Таранова, можно получить представление о развитии и особенностях государственной службы в Казахстане, а также сравнить эти подходы с практиками в других странах. Ключевые аспекты их исследований помогут выявить, как национальные особенности влияют на организацию государственной службы и ее эффективность, а также как глобализация и мировые тенденции управления оказывают воздействие на государственную службу в Казахстане и за его пределами.

Б.А. Жетписбаев фокусируется на адаптации и внедрении современных принципов управления в казахстанскую государственную службу, включая профессионализм, эффективность и открытость. Он также подчеркивает важность меритократического подхода и прозрачности в процессе набора и продвижения госслужащих [4].

Г.С. Сапаргалиев анализирует правовые аспекты государственной службы в Казахстане, в том числе разработку и реализацию законодательства, направленного на улучшение управленческих процессов и обеспечение прав и обязанностей государственных служащих [5].

Работы В.Н. Уварова вносят вклад в понимание специфики государственного управления в Казахстане, особенно в контексте реформ, направленных на повышение эффективности государственной службы. Уваров особо акцентирует внимание на необходимости нормативного регулирования деятельности госслужащих [3].

А.А. Таранов исследует инновационные подходы в государственном управлении и службе, в том числе использование цифровых технологий для повышения прозрачности и доступности государственных услуг для граждан [6].

Казахстан, в отличие от многих стран с давней историей государственного управления, столкнулся с необходимостью быстрого переосмысления и реформирования своей государственной службы после обретения независимости. Эти исследования помогают понять, как Казахстан адаптировал и внедрил лучшие мировые практики управления и

государственной службы, учитывая свои уникальные исторические, культурные и политические условия.

В работах ученых отражается понимание того, что глобализация и мировые тенденции управления оказывают значительное влияние на государственную службу в Казахстане. Принятие международных стандартов, цифровизация управленческих процессов, и акцент на повышение квалификации государственных служащих являются ответом на эти вызовы. Исследователи подчеркивают, что успешная интеграция мирового опыта и технологий, при одновременном сохранении национальных особенностей, способствует повышению эффективности и качества государственного управления.

Исследования казахстанских ученых, таких как М.Б. Кенжегузин, Н.К. Мамыров, К.Е. Кубаев, Т.И. Мухамбетов и А.Г. Мухамеджанова [7], подчеркивают важность человеческих ресурсов как одного из ключевых направлений в государственной службе. Особое внимание заслуживают также работы ученых из Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, осуществляемые под руководством А.С. Серикбаева. Эти исследования могут предложить ценные взгляды на стратегии управления человеческими ресурсами и их влияние на эффективность государственного аппарата.

Вопросы политической модернизации и внедрения административных реформ в сфере трудовых отношений в государственной службе были освещены в нескольких диссертациях. Среди них стоит отметить работу С.Г. Капарова «Модернизация государственной службы в Казахстане: политический анализ» [8], исследование А.Е. Сыдыковой «Особенности формирования государственной кадровой политики Республики Казахстан (политологический анализ)» [9].

Важные аспекты совершенствования методов отбора кадров на руководящие должности освещены в работе А.Н. Беляловой «Совершенствование методов отбора для занятия руководящих государственных должностей», опубликованной в Нур-Султане в 2021 году. Аспекты развития государственной службы через призму социологии рассмотрены в исследованиях А.К. Садвокасовой «Социологический анализ развития государственной службы в Республике Казахстан» [10] и Ж.Ж. Давлетбаевой «Оценка качества деятельности государственных служащих: социологический анализ» [11].

Обзор иностранных источников и зарубежной научной литературы позволил отметить множество исследований в сфере трудовых отношений, где разграничения предметов исследования на государственные органы и частный сектор обычно не проводился, успешные практики управления человеческих ресурсов корпоративного сектора применяются и в государственных органах (на западе эту деятельность называют управление человеческими ресурсами) [12-13].

1.2 Содержание трудовых отношений в системе государственной службы

В ходе дискуссии о путях развития и совершенствования законодательства, регулирующего вопросы государственной гражданской службы выявились три основные позиции среди ученых, занимающихся данным вопросом.

Первая представлена и аргументирована специалистами в сфере трудового права, включая таких авторов как С.А. Иванов, А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов и другие [14-16]. Основная идея, выдвинутая специалистами в области трудового права, заключается в том, что отношения, возникающие между государственными гражданскими служащими и государством при поступлении на службу, во время её выполнения и при увольнении, фактически являются трудовыми отношениями. Таким образом, улучшение этих отношений требует применения общих норм трудового законодательства к государственным служащим, с добавлением в специальном законе только тех особенностей правового регулирования, которые необходимы из-за специфики их служебной деятельности. Подход этих специалистов согласуется с текущими положениями трудового законодательства.

Вторая точка зрения поддерживается рядом ученых в области административного права, таких как А.Ф. Ноздрачев, Г.В. Атаманчук и А.А. Гришковец [17-19]. Они утверждают, что государственная служба, как публично-правовой институт, должна функционировать как единая система, служащая государству в целом, а не отдельным государственным органам. Согласно этой позиции, отношения в рамках государственной службы характеризуются долгом, обязанностями и верностью государству. Государственные служебные отношения рассматриваются исключительно как административные и государственные правоотношения, подчинения и служения. Сторонники этой позиции выступают за отход от диспозитивного метода регулирования в пользу императивного, считая, что нужно изменить метод регулирования отношений в сфере государственной службы. Они предлагают постепенно переходить к регулированию отношений исключительно через нормы специализированного административного законодательства, вытесняя тем самым нормы трудового права, которые до сих пор охватывают значительную часть отношений в государственной службе. Важным аспектом является замена традиционных понятий трудового законодательства на специальные термины, предусмотренные законом о государственной службе. Несмотря на поддержку этой идеи некоторыми учеными, в среде специалистов административного права нет единства во взглядах на этот вопрос, что указывает на определенную уязвимость данной позиции.

Исследователи в области административного права, особенно те, кто фокусируется на правовых нормах, регулирующих государственную и

муниципальную службу, стремятся обосновать появление в российской правовой системе такой новой области права, как служебное право.

Ю.Н. Старилов, например, рассматривает государственную службу как комплексный институт, состоящий из подинститутов, регулируемых специальными законами, посвященными исключительно вопросам государственной службы. Таким образом, государственная служба объединяет нормы различных правовых отраслей, которые регулируют государственно-служебные отношения. Ю.Н. Старилов ввел в научное использование термин «служебное право», интерпретируя его как набор правовых норм, институт и подотрасль административного права. Его исследование служебного законодательства выявило инновационный подход к пониманию служебно-правовых вопросов. По его мнению, регуляция государственно-служебных отношений через множество отраслей права предоставляет основание для рассмотрения служебного права как отдельной отрасли российского права. Сам служебное право он определяет, как право публичной службы, включающее государственную и муниципальную службу. Эта подотрасль административного права регулирует публично-служебные отношения, которые формируются в органах публичной службы в контексте организации и функционирования этих служб, а также в рамках осуществления полномочий государственных и муниципальных органов [20].

Ю.А. Тихомиров предлагает рассматривать государственную службу с точки зрения административного права как систему организации непрерывной профессиональной деятельности служащих, направленной на выполнение полномочий как органов государственной власти, так и создаваемых ими других государственных органов и учреждений публичного характера [21].

Б.Н. Габричидзе и А.Г. Чернявский утверждают, что служебное право и административное право отличаются по предмету регулирования. Служебное право фокусируется на регулировании комплекса общественных отношений, которые возникают в ходе организации и функционирования государственной и муниципальной службы [22].

А.Ф. Ноздрачев пишет: «Трудовое законодательство как отрасль частного права не соответствует базовым условиям субсидиарного применения по отношению к государственным служащим. Толкование поступления на государственную службу по типу отношений служащих по найму недопустимо, потому что соответствующий государственный орган и назначенное лицо не создают и не намеревались создавать частноправовые отношения. В этих отношениях неприменимо фактическое трудовое правоотношение, потому что отношения в публично-правовой сфере возникают на основе акта субъекта публичного права (в данном случае - о назначении на должность), а не частноправового договора (в данном случае - найма на работу). Назначение на должность определяется законом... Договор при поступлении на государственную службу, конечно, существует. Но его суть исчерпывается согласием гражданина поступить на службу и субъекта публичного права - принять его. С назначением государственного служащего

на должность договор вообще не имеет никакого значения, поскольку он обязан всецело подчиняться организационным требованиям соответствующего субъекта публичного права» [17]. Трудовые отношения характеризуются регулированием как на основе принципов равенства (что отражается в формальном равенстве сторон трудового договора и свободе труда), так и через отношения власти и подчинения (проявляющиеся, например, в подчинении работника трудовому распорядку, указаниям работодателя, а также в защите работника правовыми нормами, обеспечивающими определенный уровень условий труда). Это признание является общепринятым в научных кругах, затрагивающих не только трудовое право, но и другие отрасли права.

Наличие элементов, характерных для трудовых отношений, в правовом статусе государственных служащих подчеркивает схожесть между трудовыми и служебными отношениями на государственной гражданской службе. Независимо от роли договора, его присутствие вносит в отношения элемент частного права, который традиционно не свойственен административному праву, регулирующему публичные отношения, где юридическое равенство участников обычно исключено. При поступлении на государственную службу гражданин действует как свободный и равноправный участник, определяя по соглашению должность и другие условия работы. Любые ограничения, установленные законом, касаются как гражданского служащего, так и представителя нанимателя. Например, условия, предусмотренные контрактом, не могут быть изменены без согласия служащего, включая его перевод на другую должность.

Таким образом, на основе изучения теоретической литературы и законодательных документов, определим содержание трудовых отношений в системе государственной службы, которое определяется несколькими ключевыми аспектами, отличающими её от других видов трудовых отношений. В основе лежат принципы и особенности, связанные с выполнением государственных функций и задач, а также особым статусом государственных служащих. Рассмотрим основные из них:

1) Правовое регулирование. Трудовые отношения в системе государственной службы регулируются не только трудовым законодательством, но и специальными нормативными актами, касающимися государственной службы. Это законы и другие правовые акты, устанавливающие особенности служебного положения, права и обязанности государственных служащих.

2) Цели и задачи. Государственная служба направлена на обеспечение эффективного и законного функционирования государственного аппарата, реализацию политики и программ, принятых государственными органами. Следовательно, трудовые отношения здесь ориентированы не только на личные интересы служащих, но и на интересы общества и государства.

3) Отбор и назначение на должность. Процесс отбора и назначения на государственную службу отличается от традиционного найма на работу. Он

может включать прохождение специальных экзаменов, конкурсных процедур, проверку соответствия квалификации и личных качеств занимаемой должности.

4) Особый статус. Государственные служащие имеют особый статус, который предусматривает не только права и обязанности, связанные с исполнением служебных функций, но и определённые ограничения (например, запрет на занятие предпринимательской деятельностью, требования к поведению вне службы и т.д.).

5) Карьерное развитие и продвижение. В системе государственной службы предусмотрены особые механизмы карьерного роста, которые базируются на заслугах, квалификации и опыте работы. Продвижение по службе часто регламентируется строгими правилами и критериями оценки профессиональной деятельности.

б) Социальные гарантии и льготы. Государственные служащие зачастую имеют право на более широкий спектр социальных гарантий и льгот по сравнению с работниками частного сектора. Это может включать дополнительные отпуска, пенсионное обеспечение, медицинское страхование и прочие виды социальной поддержки.

В соответствии с трудовым кодексом Республики Казахстан, «трудовые отношения – это отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя».

Отношения, которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью, включают в себя организацию и управление трудом, трудоустройство, профессиональное обучение, переквалификацию и повышение квалификации работников, а также признание их профессиональных навыков. К этому также относятся вопросы социального партнерства, заключение коллективных договоров и соглашений, участие работников или их представителей в определении условий труда, разрешение трудовых споров и контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Суть трудовых отношений в системе государственной службы Республики Казахстан заключается в регулировании общественных отношений, связанных с поступлением на государственную службу, её прохождением и прекращением. Основные аспекты включают определение правового статуса государственных служащих, их материальное обеспечение и социальную защиту.

Важными аспектами являются:

1. Статус государственного служащего охватывает общие права, свободы и обязанности, которые он имеет как гражданин Республики Казахстан, включая определенные ограничения, установленные законодательством Республики Казахстан в связи с его служебной деятельностью. Этот статус также включает специфические права, обязанности и ответственность, которые

связаны с особенностями выполнения государственной службы.

2. К основным правам государственных служащих относятся право на правовую и иные формы защиты в случае сообщения вышестоящему руководству о коррупционных нарушениях, право на охрану труда, социальную и правовую защиту, а также право участвовать в обсуждении вопросов и принятии решений, на уважение к личному достоинству и на вознаграждение и оплату труда в соответствии с выполнением государственных задач.

Эти положения подчеркивают комплексный подход к управлению государственной службой, ориентированный на обеспечение законности, казахстанского патриотизма, единства системы государственной службы, приоритета прав и интересов граждан, эффективности, прозрачности деятельности государственных органов, равного доступа к государственной службе, профессионализма и меритократии.

1.3 Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений в системе государственной службы

Законодательные подходы к управлению трудовыми отношениями в государственной службе значительно разнятся в различных странах, в зависимости от их правовых традиций и системы управления. Ключевые элементы такого регулирования включают процедуры найма, условия труда, возможности для профессионального роста, а также дисциплинарные и антикоррупционные меры.

В странах Западной Европы, таких как Германия, Франция и Нидерланды, а также в странах Восточной Азии, например, в Японии, законодательство о государственной службе устанавливает детализированные правила приема на работу. Такая строгая нормативная регламентация является характерной для большинства стран мира. Законы в этих регионах определяют конкретные критерии для кандидатов на государственные должности и регламентируют процедуры их приема на работу [23].

Одним из основных правил при назначении на государственную службу является запрет на одновременное занятие должностей в парламенте и на госслужбе. В некоторых странах, например, в Великобритании, согласно Закону о дисквалификации депутатов Палаты общин 1975 года, существуют механизмы, которые позволяют разрешить подобные конфликты интересов, например, через потерю депутатского мандата или отказ от государственной должности.

Во многих странах для работы на государственной службе требуется гражданство, как в Великобритании и Франции, но в некоторых местах, например, в Канаде и Германии, требования могут быть менее жесткими. В законодательстве разных стран предъявляются разнообразные требования к кандидатам на государственные должности, включая:

Гражданство (например, в Великобритании и США, где для определенных должностей возможны исключения) или требования к

резиденции (как в Германии);

Возрастные ограничения, которые устанавливают минимальный и максимальный возраст для кандидатов, применяемые в странах вроде Великобритании и Франции;

Образовательные критерии, которые могут варьироваться от необходимости наличия специализированного диплома до ученой степени, в зависимости от должности (например, в Великобритании, Франции и Германии);

Квалификационные требования, основанные на опыте, способностях и знаниях кандидата, являющиеся стандартным требованием почти во всех странах.

К дополнительным критериям могут относиться ограничения, связанные с местом рождения или постоянного проживания в Великобритании и США, требования к политическим правам во Франции, соответствие законам о службе в армии, физическая подготовка и другие специфические условия для работы в определенных отраслях. В Германии и других странах для определенных должностей также необходимо пройти несколько лет подготовительной практики [24].

Анализ подходов к набору на государственную службу в различных странах выделяет две основные системы: элитарную и закрытую, характерную для стран как Германия и Япония, где используются сложные конкурсные программы, и более открытую и гибкую систему, направленную на привлечение высококвалифицированных кандидатов из разных слоев общества, активно применяемую в Великобритании и Канаде.

Конкурсный метод является основным способом приема на работу в государственные службы по всему миру, однако процесс может значительно варьироваться в зависимости от конкретной должности. Например, в Великобритании для занятия позиции в гражданской службе необходимо успешно пройти специализированный конкурс, который проводится Комиссией по делам гражданской службы. В США и Франции существуют как «открытые», так и «закрытые» конкурсы (во Франции они известны как «внешние» и «внутренние»). Открытые конкурсы обычно проводятся в форме экзаменов и доступны широкому кругу кандидатов, тогда как закрытые конкурсы предназначены для высших государственных должностей или специализированных ведомств, таких как органы безопасности или здравоохранения, и основываются на заслугах и опыте [25].

Во многих странах для высших государственных должностей существуют исключения из стандартного конкурсного порядка, которые называются политическими назначениями. В Канаде к таким должностям относятся высшие дипломаты, министры, исполнительные секретари департаментов, секретари Кабинета, клерки Сената и Палаты представителей, а также секретари генерал-губернатора. В США такие патронажные должности назначаются Президентом или руководителем соответствующего министерства или департамента без строгого законодательного регулирования. Во Франции политические

назначения, такие как должности генерального секретаря правительства, префектов и послов, производятся правительством в соответствии с законом от 11 января 1984 года и декретом от 21 марта 1959 года, при этом учитываются политические взгляды и убеждения кандидатов.

Обычно процесс отбора кандидатов на государственные должности ведется специализированными структурами, такими как государственные комиссии по службе, или непосредственно заинтересованными министерствами и ведомствами. В Великобритании, например, министерства и ведомства самостоятельно проводят набор сотрудников среднего и низшего уровня под контролем Комиссии по делам государственной службы. В Канаде большинство ведомств имеют право нанимать уже работающих государственных служащих, в то время как право нанимать новых сотрудников ограничено только десятью из семидесяти ведомств. В США конкурсные экзамены и утверждение требований к кандидатам на различные должности осуществляет Управление по руководству персоналом.

В развитых странах ключевым требованием для проведения конкурсов является обеспечение общедоступности информации о вакантных должностях. Этот принцип закреплен в законодательстве стран с англо-саксонской правовой системой, как в США, так и с романо-германской, например, в Франции и Германии [26-28].

Законодательство большинства стран определяет необходимый пакет документов для участия в конкурсах на государственную службу. Например, в Канаде кандидаты должны подать заявление для включения в список участников конкурса. В странах СНГ – это требование находится только в законодательстве Казахстана и Киргизии.

В ряде стран для новоназначенных государственных служащих установлен испытательный срок, продолжительность которого закреплена законодательно и может различаться в зависимости от должности. Например, в Латвии, Болгарии и России испытательный срок составляет шесть месяцев, в то время как в Канаде и США он может быть другим [29].

В США и Германии действует система подготовительной службы. В США, к примеру, для занятия высших управленческих позиций требуется минимум трехлетняя подготовительная служба, после чего кандидат должен пройти квалификационный экзамен, и его пригодность оценивается в течение последующих 2,5 лет.

Законы о государственной службе в таких странах, как Болгария, Германия, Киргизия, Латвия, Польша, Россия, Франция и Япония, регламентируют множество аспектов, включая стаж работы на государственной службе, оценку деятельности, карьерное продвижение, перемещение на другие должности, оплату труда, рабочее время и отпуска государственных служащих [26].

В разных странах существуют различные подходы к регулированию сроков, на которые государственные служащие могут занимать свои должности. Например, в Великобритании госслужащие могут оставаться на

своих должностях на неопределенный срок, или "пока это угодно Короне", хотя для некоторых должностей могут быть установлены законодательно определенные сроки.

В отношении изменений условий труда и оплаты, в разных странах приняты разные механизмы для урегулирования возникающих споров. Если государственный служащий не согласен с изменениями, он может обратиться с жалобой в административный трибунал, который занимается вопросами гражданской службы.

Системы продвижения по службе также отличаются в разных странах. Во многих странах для продвижения требуется выполнение определенных условий, таких как получение положительной оценки на аттестации в США и Словакии, или сдача специального экзамена в Германии. В Канаде и других странах для продвижения часто используется конкурсный метод, особенно когда вакансия появляется на более высокую должность. Иногда инициатива повышения может исходить напрямую от администрации [30].

В различных странах существуют разнообразные подходы к повышению на государственной службе. Например, в США госслужащие должны пройти специализированные курсы повышения квалификации, предлагаемые Управлением государственной службы, чтобы квалифицироваться для продвижения. Во Франции различают повышение в пределах текущего ранга, основывающееся на стаже, и переход в высший ранг, который зависит от заслуг кандидата. В Германии применяются аналогичные критерии для занятия более высоких должностей.

Также существуют ограничения, связанные с продвижением по службе. В Германии, например, госслужащие не могут получить повышение в течение подготовительного или испытательного срока, а также в течение минимально установленного законодательством срока после завершения испытательного периода, который составляет не менее одного года.

В развитых странах процессы оценки деятельности госслужащих строго регламентированы. Например, в США каждое ведомство разрабатывает собственные правила оценки с учетом рекомендаций регулирующих органов, в то время как во Франции действует стандартизированная система оценок. Важно, чтобы критерии оценки были ясны и доступны всем служащим. В США, критерии для оценки работы высших руководителей включают улучшение эффективности, сокращение бюрократии, экономию средств, своевременное выполнение обязанностей и соблюдение антидискриминационных норм [31].

Законодательство также определяет частоту проведения оценок и механизмы их реализации, обеспечивая объективность процесса. Например, аттестационные комиссии могут включать представителей из различных ведомств и независимых экспертов. Госслужащие имеют право обжаловать результаты оценок. В США такие вопросы рассматриваются на уровне ведомства, во Франции — паритетной комиссией, в Великобритании — административным трибуналом, а во Франции также возможно обращение в

административный суд.

Законодательство большинства стран включает стимулирующие меры для государственных служащих, как это видно на примерах Киргизии, Болгарии, Латвии и Германии. Также в нормативных актах многих государств прописаны меры дисциплинарного взыскания. Современная тенденция заключается в разработке Кодексов этики и поведения, которые стандартизируют дисциплинарные процедуры, делая их более последовательными и предсказуемыми.

Дисциплинарные меры могут применяться по различным основаниям, включая неисполнение приказов, халатность или систематические опоздания, как в Великобритании, или за виновное неисполнение служебных обязанностей, как в Германии. В каждой стране законодательство четко определяет процедуру наложения дисциплинарных мер. Например, в Германии дисциплинарное привлечение к ответственности регламентировано Уставом федерального дисциплинарного права [32].

Лица, уполномоченные принимать решения о дисциплинарных взысканиях, могут включать непосредственных руководителей нарушителя, руководителей министерств или специализированные трибуналы и комиссии, которые обеспечивают защиту прав служащих. Это подход, известный как «принцип благоприятствования» в Германии.

Решения о дисциплинарных взысканиях должны быть обоснованы, учитывая не только действия служащего, но и его личные качества, профессиональное поведение и вклад в работу. Государственные служащие имеют право обжаловать решения о взысканиях, при этом законодательство стран устанавливает сроки для подачи и рассмотрения жалоб.

Дисциплинарные меры, такие как предупреждения, выговоры или увольнение, регламентированы законами и зависят от тяжести и последствий нарушения. Процедуры отстранения от должности и проведения служебных расследований также четко определены в законодательстве стран Западной Европы, США, Японии и стран СНГ, где подходы могут варьироваться.

Во многих странах существует принцип гражданско-правовой ответственности государства за действия его чиновников. Например, в Великобритании и Канаде по Закону об иском к Короне 1947 года государство несет ответственность за некоторые виды гражданско-правовых нарушений, совершаемых его чиновниками. Иски, как правило, направляются не к отдельным лицам, а к соответствующему министерству, которое отвечает за ущерб, вызванный действиями госслужащих в рамках их должностных обязанностей.

Тем не менее, закон также устанавливает ситуации, когда госслужащие могут быть привлечены к личной ответственности, особенно если действия были совершены не в рамках исполнения служебных обязанностей, а по личной инициативе.

В контексте регулирования вопросов поощрений и дисциплинарных мер, в отличие от Трудового Кодекса, который предусматривает установление видов

поощрений и порядка их применения через коллективные договоры и другие локальные акты, предложенный законопроект предлагает унифицировать подход. Целесообразно законодательно определить перечень возможных поощрений для госслужащих, включающий благодарности, денежные премии, ценные подарки, почетные звания и представление к государственным наградам.

В странах как Германия, Франция и Россия, социальная и правовая защита государственных служащих является неотъемлемой частью их правового статуса. Эффективность государственной службы во многом определяется системой гарантий этих защит. В странах с англо-саксонской правовой системой акцент делается на конкурентном подборе, оценке результатов работы и связи заработной платы и карьерного роста с показателями деятельности служащего.

В континентальной Европе установлены обширные системы гарантий социальной и правовой защиты для государственных служащих, включая сложные процедуры увольнения, которые зачастую основаны на стаже работы и занимаемой должности. Это связано с необходимостью компенсировать строгие требования и ограничения, свойственные государственной службе, а также предоставление социальных льгот, частично компенсирующих относительно низкий уровень зарплаты по сравнению с частным сектором.

Основные социальные права госслужащих включают право на справедливую заработную плату и социальное обеспечение, в том числе пенсионные выплаты. Зарплаты госслужащих часто устанавливаются с использованием специальных шкал, отражающих должностной уровень и специфику выполняемой работы. Для высокопоставленных чиновников предусмотрена особая система оплаты, включая ежегодные фиксированные надбавки для стимулирования их работоспособности. Также предусмотрена дифференциация зарплат, позволяющая корректировать их в зависимости от опыта, профессионализма и результатов деятельности.

В развитых странах, таких как Канада, Германия и США, госслужащие имеют доступ к различным социальным выплатам и пособиям, включая оплачиваемый отпуск. Пенсионное обеспечение для госслужащих регулируется детальными правилами, охватывающими широкий спектр выплат, включая пенсии, медицинские пособия и выплаты в случае смерти или брака. Например, во Франции после завершения службы госслужащий или его наследники имеют право на пенсию, которая может составлять до 75% от последней заработной платы, при этом пенсионные выплаты регулярно индексируются.

Кроме того, госслужащие застрахованы в рамках государственной системы обязательного социального страхования, а в некоторых странах также имеют право на компенсацию медицинских расходов из государственного бюджета, что значительно повышает эффективную величину их заработной платы.

Исходя из обсуждения различных аспектов государственной службы в международном контексте, можно сделать несколько ключевых выводов:

1. Ответственность государства за действия служащих. Во многих странах приняты законы, обязывающие государство нести ответственность за неправомерные действия своих чиновников, что подчеркивает принцип правовой защищенности граждан от действий государства.

2. Дисциплинарные меры и этические стандарты. Регулирование дисциплинарной ответственности и наличие кодексов этики и поведения помогают обеспечить высокие стандарты работы государственных служащих и их соответствие ожиданиям общества.

3. Социальные и правовые гарантии. Разработка обширных систем социальной и правовой защиты в континентальной Европе и других регионах способствует обеспечению стабильности и привлекательности государственной службы. Это включает в себя защиту от необоснованного увольнения, социальное обеспечение, включая пенсионные выплаты, и дифференцированную систему оплаты труда.

4. Прозрачность и возможности для карьерного роста. Введение четких и справедливых процедур для продвижения по службе, в том числе через обучение и квалификационные экзамены, способствует профессиональному развитию служащих и повышает качество государственного управления.

5. Международные различия в подходах к управлению государственной службой. Существуют значительные различия в подходах к управлению государственной службой между странами с англо-саксонской и романо-германской правовыми системами, особенно в отношении методов подбора, оценки и стимулирования персонала.

Эти выводы подчеркивают важность государственной службы как ключевого элемента эффективного управления и правопорядка в государстве, а также необходимость адаптации систем государственной службы к специфике правовых, культурных и экономических условий каждой страны.

2 АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

2.1 Характеристика нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан

Анализ нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения на государственной службе в Республике Казахстан, предполагает изучение ключевых законодательных и нормативных актов, определяющих правовое поле для государственных служащих, их права, обязанности, условия труда, а также процедуры найма, продвижения по службе и увольнения. На момент последнего обновления информации (апрель 2023 года) основой для регулирования трудовых отношений на государственной службе в Казахстане служили следующие законодательные акты:

Конституция Республики Казахстан – основной закон страны, определяющий основы организации государственной власти и управления, в том числе и вопросы государственной службы.

Закон Республики Казахстан «О государственной службе» – ключевой документ, регулирующий отношения в области государственной службы, включая порядок поступления на службу, права и обязанности государственных служащих, а также меры по их социальной защите.

Трудовой кодекс Республики Казахстан – законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в целом, включая особенности регулирования труда государственных служащих, условия труда, трудовые споры и другие аспекты.

Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» – закон, имеющий прямое отношение к государственной службе, поскольку определяет меры по предотвращению коррупционных нарушений среди государственных служащих.

Нормативные правовые акты, издаваемые президентом Республики Казахстан, Правительством Республики Казахстан и центральными государственными органами – эти документы уточняют и детализируют положения законов, касающиеся государственной службы, вводя специфические правила и процедуры для различных аспектов работы госслужащих.

Важным аспектом анализа является оценка эффективности существующей нормативно-правовой базы в контексте современных вызовов и потребностей государственного управления. Среди ключевых вопросов, требующих внимания, могут быть выделены:

–Соответствие нормативно-правовой базы международным стандартам и лучшим практикам.

–Гибкость и адаптивность законодательства к изменяющимся условиям социально-экономического развития.

–Эффективность механизмов защиты прав и интересов государственных

служащих.

– Меры по предотвращению коррупции и повышению прозрачности государственной службы.

Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК регламентирует основные принципы поступления на государственную службу, ее прохождения, прекращения, определяет правовое положение государственных служащих, их материальное обеспечение и социальную защиту.

Отметим ключевые аспекты, на которые стоит обратить внимание при анализе трудовых отношений:

1. Основные принципы государственной службы (Статья 4), которые определяют правовые основы для организации и функционирования государственной службы, включая принципы законности, казахстанского патриотизма, единства системы государственной службы, приоритета прав и интересов граждан, эффективности и прозрачности деятельности государственных органов, равного доступа к государственной службе, профессионализма и меритократии.

Основные принципы государственной службы в Республике Казахстан, как и во многих других странах, предназначены для обеспечения эффективного и этичного управления государственными ресурсами и службами. Вот некоторые из ключевых принципов, на которых базируется государственная служба в Казахстане:

– законность. Государственная служба осуществляется в строгом соответствии с законодательством. Все действия и решения государственных служащих должны быть законными и основанными на нормативных правовых актах;

– объективность и непредвзятость. Государственные служащие обязаны действовать объективно, без предвзятости, исключая личные интересы из профессиональной деятельности, чтобы обеспечить справедливое и равное обращение для всех граждан;

– открытость и прозрачность. Работа государственной службы должна быть открытой для общественного контроля. Принцип предполагает доступность информации о деятельности государственных органов, кроме случаев, ограниченных законом;

– компетентность и профессионализм. Государственные служащие должны обладать необходимыми знаниями, умениями и навыками для эффективного выполнения своих обязанностей. Подбор и продвижение на государственной службе осуществляются на основе профессиональных качеств и достижений;

– ответственность. Государственные служащие несут ответственность за свои решения и действия перед государством и гражданами. Этот принцип подразумевает обязанность отчитываться за результаты работы и готовность принимать меры дисциплинарного воздействия за нарушения;

– справедливость и равенство. Все кандидаты и служащие должны быть обеспечены равными условиями и возможностями, без дискриминации по любым признакам. Решения по приему на государственную службу, поощрениям и наказаниям должны основываться исключительно на профессиональных критериях и заслугах;

– служение обществу и государству. Основной целью государственной службы является служение интересам общества и государства, обеспечение высокого качества предоставляемых государственных услуг.

2. Статус государственных служащих и их правовые гарантии (Статья 8), включая общие права, свободы и обязанности государственного служащего, а также особенности, связанные с их положением на государственной службе. К данным положениям относятся:

– правовая защита. Государственные служащие защищены законом от незаконных действий, включая незаконное увольнение, произвольные дисциплинарные взыскания и другие формы незаконного вмешательства в их профессиональную деятельность.

– социальные гарантии. Государственные служащие имеют право на социальное обеспечение, включая пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание и страхование, а также на предоставление отпусков и других социальных льгот.

– профессиональное развитие. Законодательство предусматривает возможности для повышения квалификации и профессионального развития государственных служащих, включая обучение, стажировки и повышение уровня профессиональных знаний и навыков.

– материальное стимулирование. Государственные служащие имеют право на справедливую и конкурентоспособную заработную плату, премии за достижения в работе, а также другие виды материального поощрения.

– защита чести и достоинства. Государственные служащие защищены от клеветы, унижения чести и достоинства, и других форм недопустимого обращения. В случае нарушения их прав, они могут рассчитывать на защиту и восстановление справедливости.

– равные возможности. Закон гарантирует равные возможности для поступления на государственную службу без дискриминации по каким-либо признакам, а также справедливые условия для продвижения по службе

3. Ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе (Статья 13), определяющие запреты и ограничения для государственных служащих с целью предотвращения конфликта интересов и обеспечения высоких стандартов профессиональной этики.

4. Порядок поступления на государственную службу, включая конкурсный отбор и требования к кандидатам (Глава 3), что способствует обеспечению прозрачности и открытости процесса найма, а также выбора наиболее квалифицированных и подходящих кандидатов. Государственные служащие подразделяются на несколько категорий, каждая из которых имеет свои особенности поступления на службу, прохождения и прекращения

службы. 14 -16 статьи Закона представляют собой комплексные положения, регулирующие процесс поступления на государственную службу в Республике Казахстан, охватывая различные аспекты отбора и назначения на службу, включая требования к кандидатам, процедуры проверки и квалификационные критерии.

Поступление на политическую государственную службу (Статья 14).

Эта статья регулирует процесс поступления граждан на политическую государственную службу, определяя основания для поступления (назначение, избрание и другие случаи, установленные законодательством), требования к кандидатам, включая необходимость согласования и прохождения специальной проверки, а также дополнительные требования, которые могут быть определены Президентом Республики Казахстан.

Поступление на административную государственную службу (Статья 15).
Описывает порядок занятия административных государственных должностей, включая конкурсную основу для поступления, исключения из этого правила, прохождение специальной проверки, а также возможность занятия определенных должностей без конкурса для конкретных категорий лиц, таких как судьи, депутаты, международные служащие и другие.

Условия поступления на государственную службу (Статья 16).

Общий обзор процедуры поступления на государственную службу в Казахстане представлен в таблице 1.

Таблица 1 –Процедуры поступления на государственную службу в Казахстане

Этап	Описание
Условия поступления	Устанавливаются основные условия для поступления на государственную службу, включая гражданство, возраст, образование и отсутствие судимости.
Квалификационные требования	Определяются требования к претендентам, такие как образование, стаж работы, профессиональные навыки и компетенции.
Ограничения	Устанавливаются ограничения для поступления на службу, например, связанные с конфликтом интересов или здоровьем.
Специальная проверка	Проводится для оценки соответствия кандидата требованиям безопасности и надежности.
Испытательный срок	Может быть установлен для новых сотрудников для оценки их профессиональных качеств и адаптации к должности.
Принятие присяги	Новоназначенные государственные служащие принимают присягу, подтверждая свою лояльность законам и народу Казахстана.

Примечание – составлено автором по данным источников [3, Закон РК О государственной службе]

Устанавливает общие условия и требования к кандидатам на государственную службу, включая возрастные ограничения, требования к состоянию здоровья, образованию, а также особые условия для поступления на службу в правоохранительные органы. Отдельно оговариваются ограничения, связанные с наличием судимостей, коррупционных преступлений, а также

представление декларации об активах и обязательствах.

За нарушение трудовой дисциплины и неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей государственные служащие могут привлекаться к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

На основе информации, предоставленной в Законе Республики Казахстан «О государственной службе», можно составить таблицу мер дисциплинарной ответственности, применяемых к государственным служащим за совершение дисциплинарных проступков (таблица 2).

Таблица 2 – Меры дисциплинарной ответственности, применяемых к государственным служащим в Республике Казахстан

Вид взыскания	Описание
Замечание	Менее строгая форма дисциплинарного взыскания, используется для незначительных нарушений.
Выговор	Более серьезная форма взыскания по сравнению с замечанием, применяется за более значительные нарушения.
Строгий выговор	Одна из самых серьезных форм дисциплинарного взыскания, применяемая за значительные или повторяющиеся нарушения.
Предупреждение о неполном служебном соответствии	Используется в случаях, когда деятельность государственного служащего не соответствует требованиям должности на должном уровне.
Освобождение от занимаемой должности	одна из самых строгих мер, применяемая за серьезные нарушения или систематическое неисполнение должностных обязанностей, которое делает невозможным дальнейшее пребывание служащего в занимаемой должности.

Примечание – составлено автором по данным источников [3, Закон РК О государственной службе]

Эти меры предусмотрены для обеспечения дисциплины и порядка на государственной службе, а также для предотвращения и коррекции дисциплинарных проступков. Каждый из этих видов взысканий является частью механизма обеспечения дисциплины и порядка в государственных органах, способствуя повышению ответственности и эффективности государственной службы. Они также подчеркивают важность соблюдения норм и стандартов поведения, установленных для государственных служащих в системе трудовых отношений.

Государственные служащие в Республике Казахстан, как и во многих других странах, пользуются определенным набором гарантий и льгот, предоставляемых для обеспечения стабильности их работы, социальной защиты, а также стимулирования качественного и эффективного выполнения должностных обязанностей. Основные гарантии и льготы для государственных служащих включают:

1. Социальное страхование и пенсионное обеспечение. Государственные служащие имеют право на социальное страхование и пенсионное обеспечение согласно законодательству страны, что включает в себя пенсии по возрасту,

инвалидности, и в случае потери кормильца.

2. Медицинское обслуживание. Право на получение бесплатного медицинского обслуживания в государственных медицинских учреждениях или на льготных условиях.

3. Оплачиваемый отпуск. Гарантированный ежегодный оплачиваемый отпуск, а также дополнительные отпуска за особые условия труда или в связи с учебой.

4. Условия для профессионального развития. Возможности для повышения квалификации, профессионального обучения и переподготовки за счет средств государства.

5. Защита в случае увольнения. Предусмотрены определенные гарантии при увольнении, например, компенсации и пособия в случае потери работы, за исключением увольнения за дисциплинарные нарушения.

6. Гарантии при командировках. Компенсация расходов на проживание, питание и переезд в случае командировок.

7. Льготы на жилье. Возможность предоставления служебного жилья или льгот на приобретение жилья, а также компенсации коммунальных расходов в некоторых случаях.

8. Защита личного достоинства. Защита от оскорблений, клеветы и других форм недопустимого обращения в процессе службы.

9. Стимулирование и награды за выслугу лет. Наличие системы поощрений за долгосрочную службу и выдающиеся достижения в работе.

10. Право на обжалование решений руководства. Возможность обжалования в судебном или административном порядке решений, связанных с работой и условиями службы.

Эти гарантии и льготы направлены на создание привлекательных условий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов в государственной службе, а также на поддержание высокого уровня мотивации и профессионализма среди государственных служащих.

Основные права и обязанности государственных служащих согласно статьям 9 и 10 Закона Республики Казахстан «О государственной службе» представлены в таблице 3.

Эта таблица отражает основные права и обязанности, закрепленные в законодательстве, создавая четкую структуру для регулирования взаимоотношений между государственными служащими и государством, а также обеспечивая основу для ответственного и эффективного выполнения служебных обязанностей.

Таким образом, трудовые отношения на государственной службе в Республике Казахстан включают в себя ряд специфических элементов, которые отличают их от общих трудовых отношений в частном секторе. К основным аспектам трудовых отношений на государственной службе относятся:

– поступление на государственную службу. Поступление на государственную службу обычно требует прохождения конкурсного отбора, что включает проверку квалификации, знаний и навыков;

– трудовой договор. Государственные служащие работают по особым трудовым договорам, которые могут включать специфические условия, связанные с безопасностью, конфиденциальностью и особенностями выполнения государственных функций;

Таблица 3 – Основные права и обязанности государственных служащих РК

Категория	Права государственных служащих	Обязанности государственных служащих
Доступ к службе	Право на равный доступ к государственной службе без дискриминации, на основе компетенции и профессионализма.	Соблюдение Конституции и законов Республики Казахстан, а также других нормативно-правовых актов.
Социальные гарантии	Право на социальные гарантии и льготы, включая медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение и социальное страхование.	Добросовестное выполнение служебных обязанностей, соблюдение принципов государственной службы.
Профессиональное развитие	Право на профессиональное развитие, включая обучение и повышение квалификации.	Соблюдение служебной тайны и неразглашение конфиденциальной информации.
Защита	Право на защиту от незаконного увольнения, дискриминации и других форм неправомерного обращения.	Проявление уважения к гражданам и коллегам, обеспечение высокого уровня этики и профессионализма.
Справедливая оплата	Право на справедливую оплату труда за свою работу, включая надбавки, премии и другие стимулы.	Предотвращение конфликта интересов, избегание действий, которые могут привести к конфликту между личными интересами и обязанностями государственной службы.

Примечание – составлено автором по данным источников [Трудовой кодекс РК, Закон РК О государственной службе]

– должностные обязанности и ответственность. Должностные обязанности госслужащих четко регламентируются их должностными инструкциями. Госслужащие несут ответственность за выполнение государственных функций и полномочий, определенных законодательством;

– регуляция и надзор. Государственные служащие подлежат строгому регулированию и контролю со стороны государства, включая выполнение этических норм и стандартов поведения.

– права и льготы. Госслужащие имеют определенные права и льготы, такие как социальные гарантии, пенсионное обеспечение и возможности профессионального развития;

– дисциплинарные меры и увольнение. Дисциплинарные процедуры и увольнение на госслужбе регламентируются специальными нормативными актами, которые предусматривают защиту от необоснованного увольнения и возможность апелляции;

– профессиональное развитие. Государство заинтересовано в повышении квалификации своих служащих и обычно предлагает различные программы обучения и повышения квалификации.

Эти аспекты формируют среду трудовых отношений на государственной службе, которая направлена на обеспечение эффективности и ответственности в управлении государственными ресурсами и выполнении государственных функций.

2.2 Обзор судебной практики в сфере трудовых отношений на государственной службе в РК

Обзор судебной практики по применению законодательства о государственной и правоохранительной службе при разрешении трудовых споров на 31 мая 2023 года.

Статья 159 Трудового кодекса РК предусматривает обязательный досудебный порядок урегулирования индивидуальных трудовых споров через согласительную комиссию. Однако, данная статья содержит исключения. Обязанность создания согласительной комиссии для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, согласно Кодексу, не распространяется на определённые категории работников. Эти категории включают лиц, труд которых регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, определёнными специальными законами и другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан. В частности, это касается военнослужащих, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, а также государственных служащих.

Таким образом, для государственных служащих и сотрудников правоохранительных органов досудебный порядок разрешения трудовых споров законом не предусмотрен.

Гражданин А. подал иск в суд к ГУ «Управление здравоохранения Восточно-Казахстанской области» с требованием об отмене приказа. Определением Усть-Каменогорского городского суда от 25 марта 2021 года иск был возвращён на основании подпункта 1) части 1 статьи 152 ГПК, поскольку суд решил, что спор должен быть рассмотрен согласительной комиссией ответчика. Определение суда не было обжаловано, но судебная коллегия по гражданским делам Восточно-Казахстанского областного суда указала, что данное определение противоречит пункту 1 статьи 159 Трудового кодекса.

Вместе с тем, Алматинский областной суд занял иную позицию. Определением суда города Қонаев от 17 августа 2022 года иск С. к акиму города Қонаев (Капшагай) о восстановлении на работе был оставлен без рассмотрения на основании подпункта 1) статьи 279 ГПК. Это решение суда первой инстанции было оставлено без изменений определением судебной коллегии по гражданским делам Алматинского областного суда от 16 ноября 2022 года.

Своё решение суды обосновали тем, что, согласно пунктам 1 и 2 статьи

159 Трудового кодекса, предусмотрено обязательное рассмотрение споров в согласительной комиссии. Однако, они не учли, что это требование не распространяется на государственных служащих.

Павлодарский областной суд предложил законодательно предусмотреть создание согласительных комиссий в правоохранительных органах, чтобы обеспечить возможность разрешения конфликтов на местах в короткие сроки внутри коллектива. Это предложение вызывает сомнения, так как, согласно статье 4 Закона «О правоохранительной службе», одним из специальных принципов правоохранительной службы является принцип единоначалия и субординации, что исключает возможность создания согласительной комиссии на паритетных началах из рядовых сотрудников и руководителей правоохранительного органа.

Одним из основных принципов государственной службы, согласно подпункту 10) пункта 1 статьи 4 Закона «О государственной службе», является обязательность исполнения решений, принятых вышестоящими государственными органами и должностными лицами в пределах их полномочий, для подчинённых государственных служащих и государственных служащих нижестоящих государственных органов.

Можно согласиться с предложением Северо-Казахстанского областного суда о введении обязательного досудебного порядка разрешения спора для государственных служащих и сотрудников правоохранительных органов через обращение к вышестоящим должностным лицам и органам. В настоящее время такое право предусмотрено как альтернатива (подпункт 11) статьи 15 Закона «О правоохранительной службе» и пункт 5 статьи 61 Закона «О государственной службе»).

Применение Закона «О государственной службе»

В соответствии со статьей 143 Трудового кодекса, труд государственных служащих, контрактных работников в государственных органах, депутатов Парламента и маслихатов, а также судей Республики Казахстан регулируется настоящим Кодексом с учетом особенностей, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Эти акты определяют специальные условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, условия труда, оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Пункт 3 статьи 16 Закона «О государственной службе» содержит перечень лиц, которым запрещено поступать на государственную службу. При применении данной нормы следует учитывать, что нормативным постановлением Конституционного Суда от 6 марта 2023 года № 4 подпункт б) пункта 3 статьи 16 Закона Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» был признан противоречащим пункту 1 статьи 24, пунктам 2 и 4 статьи 33 и пункту 1 статьи 39 Конституции Республики Казахстан. Это касается установления бессрочного запрета на поступление на государственную службу граждан, уволенных за совершение дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу, из-за отсутствия

соразмерности правовых ограничений, возникающих из мер дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за правонарушения против интересов государственной службы и государственного управления.

Правительству Республики Казахстан поручено в течение шести месяцев после опубликования данного постановления внести в Мажилис Парламента Республики Казахстан проект закона, направленный на приведение законодательства в соответствие с правовыми позициями Конституционного Суда, изложенными в данном постановлении.

Дисциплинарные проступки и взыскания

В соответствии со статьей 44 Закона «О государственной службе», дисциплинарный проступок государственного служащего определяется как противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины и служебной этики, а также несоблюдение установленных законами Республики Казахстан ограничений, связанных с государственной службой.

За совершение дисциплинарного проступка на государственных служащих могут быть наложены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- понижение в государственной должности (за исключением государственных служащих, работающих на избранной основе);
- увольнение с занимаемой государственной должности.

Сроки наложения дисциплинарных взысканий

В соответствии со статьей 45 Закона «О государственной службе», дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не может быть наложено позднее шести месяцев со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за совершение проступков, дискредитирующих государственную службу, предусмотренное настоящим Законом, должно быть наложено не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не позднее одного года со дня его совершения.

Если уголовное дело прекращено органом уголовного преследования или судом, либо прекращено производство по делу об административном правонарушении, но при этом в деяниях лица имеются признаки совершения дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, предусмотренного Законом «О государственной службе», то дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее трех месяцев со дня принятия решения о прекращении уголовного дела, но не позднее одного года со дня совершения данного проступка.

Гражданин М. подал иск в суд против ГУ «Управление по инспекции труда акимата Костанайской области» (далее – Управление), требуя отменить

приказ о наложении дисциплинарного взыскания от 13 октября 2021 года. Решением Костанайского городского суда от 14 декабря 2021 года, которое было оставлено без изменений постановлением судебной коллегии по гражданским делам Костанайского областного суда от 9 февраля 2022 года, в удовлетворении иска было отказано.

Постановлением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 25 мая 2022 года судебные акты местных судов были отменены, и по делу было вынесено новое решение об удовлетворении иска (Згп-170). По делу установлено, что М. исполнял обязанности руководителя Управления.

16 июля 2021 года Костанайская транспортная прокуратура направила в адрес аппарата акима Костанайской области постановление о возбуждении дисциплинарного производства в отношении гражданина М.

Приказом руководителя аппарата акима Костанайской области от 3 сентября 2021 года №328 была создана комиссия, которая провела служебное расследование с 3 по 10 сентября 2021 года. Заключение комиссии от 10 сентября 2021 года было установлено, что инспектор труда гражданин М. ненадлежащим образом исполнял возложенные на него обязанности. 16 сентября 2021 года материалы служебного расследования в отношении истца были рассмотрены на заседании единой дисциплинарной комиссии.

Приказом руководителя Управления от 13 октября 2021 года гражданин М. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. В обоснование своих требований истец утверждал, что срок привлечения к дисциплинарной ответственности был нарушен. Опровергая этот довод, суд первой инстанции ограничился выводом, что сроки привлечения истца к дисциплинарной ответственности, предусмотренные статьей 45 Закона «О государственной службе», не истекли.

Суд апелляционной инстанции указал, что дисциплинарное взыскание было наложено в пределах установленных Законом сроков, то есть в пределах шести месяцев со дня совершения проступка.

Вместе с тем, важно учитывать не только дату совершения проступка, но и дату его обнаружения. Согласно пункту 4 статьи 45 Закона «О государственной службе», рассмотрение вопроса о дисциплинарной ответственности и течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливаются в случаях, указанных в пункте 3 той же статьи, на период производства по уголовному делу либо административного производства, а также до вступления в законную силу судебного акта, влияющего на решение вопроса о дисциплинарной ответственности государственного служащего.

Течение срока наложения дисциплинарного взыскания также приостанавливается на период рассмотрения актов прокурорского надзора и реагирования, и возобновляется со дня принятия решения по данному акту.

Из материалов дела следует, что постановление о возбуждении дисциплинарного производства было вынесено прокурором и направлено в аппарат акима Костанайской области 16 июля 2021 года. Взыскание было наложено лишь 13 октября 2021 года. Оснований для приостановления течения

срока наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренных пунктом 3 статьи 45 Закона «О государственной службе», в данном деле не установлено. Служебное расследование по постановлению прокурора было назначено и проведено в период с 3 по 10 сентября 2021 года. Таким образом, с момента обнаружения проступка (16 июля 2021 года) за вычетом 8 дней, необходимых для рассмотрения акта прокурорского надзора, до даты вынесения приказа (13 октября 2021 года) прошло более одного месяца.

При таких обстоятельствах требования истца подлежат удовлетворению.

Буландынский районный суд Акмолинской области пришел к иному выводу при рассмотрении иска гражданина Т. к акиму Буландынского района об отмене распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания. Истец утверждал, что были нарушены сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Из материалов дела следует, что 27 октября 2021 года в адрес акима района поступило представление прокурора о нарушениях в работе отдела ЖКХ, курируемого заместителем акима.

Проведение служебного расследования было назначено распоряжением акима только 29 ноября 2021 года и завершено 30 ноября 2021 года. Материалы служебного расследования были рассмотрены на заседании дисциплинарной комиссии 6 декабря 2021 года, а распоряжение о наложении на гражданина Т. дисциплинарного взыскания в виде выговора было вынесено 10 декабря 2021 года.

Отказывая истцу в удовлетворении иска, суд не согласился с его доводами о том, что днём обнаружения проступка является дата поступления представления прокурора (27 октября 2021 года), но при этом не указал, какая дата, по мнению суда, является днем обнаружения проступка. Согласно пункту 71-1 Правил наложения дисциплинарного взыскания на государственных служащих (ранее пункт 44), днём обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда уполномоченному лицу стало известно о совершении государственным служащим проступка.

Опровергая доводы истца о том, что на момент издания распоряжения о проведении служебного расследования уже истек срок привлечения к дисциплинарной ответственности, суд отметил, что в Правилах наложения дисциплинарного взыскания на государственных служащих не установлен срок для назначения служебного расследования. В редакции Правил, действовавшей на тот момент, срок назначения служебного расследования действительно не был указан. Однако следует учитывать общие правила исчисления сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренные пунктами 1 и 2 статьи 45 Закона «О государственной службе», а также основания для приостановления этих сроков (пункт 4 той же статьи).

Отказав истцу в удовлетворении иска, суд первой инстанции вынес в адрес акима Буландынского района частное определение, в котором указал, что несмотря на определённые законодательством конкретные сроки привлечения лица к дисциплинарной ответственности, по халатности работников аппарата акима объяснительная была отобрана только 26 ноября 2021 года, а служебное

расследование проведено формально.

Закон «О государственной службе» не предусматривает норму, что дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее одного месяца со дня завершения служебного расследования. Таким образом, дисциплинарное взыскание в отношении государственного служащего должно быть применено не позднее одного (трёх) месяцев со дня обнаружения проступка, с учетом возможности приостановления срока на основаниях, предусмотренных пунктом 4 статьи 45 Закона «О государственной службе».

Дисциплинарные проступки, дискредитирующие государственную службу

Из содержания статьи 44 Закона «О государственной службе» следует, что неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей и нарушение служебной этики являются отдельными видами дисциплинарных проступков.

В главе 8 Закона «О государственной службе», посвященной служебной этике государственных служащих, имеется статья 50, которая содержит перечень дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу.

Статья 44 Закона «О государственной службе» предусматривает усиленную ответственность за совершение таких проступков, включая наложение взысканий в виде предупреждения о неполном служебном соответствии, понижения в должности или увольнения.

Кроме того, наличие такого взыскания может стать препятствием для поступления на государственную службу в будущем.

Закон «О государственной службе» не даёт чёткого определения проступка, дискредитирующего государственную службу, предоставляя лишь перечень таких проступков. Из этого перечня можно сделать вывод, что под дискредитирующим государственную службу проступком понимается совершение государственными служащими действий, явно подрывающих в глазах граждан достоинство и авторитет органов, представителями которых они являются, когда такие действия совершаются осознанно и преследуют корыстные или иные личные интересы.

Кербулакский районный суд области Жетісу, удовлетворяя иск гражданина А. к акиму Кербулакского района о признании незаконным и отмене распоряжения акима и восстановлении на прежней должности, дал следующее определение дисциплинарному проступку, дискредитирующему государственную службу: действие или бездействие, направленное на создание условий, при которых физические или юридические лица не могут реализовать свои права, свободы и законные интересы; использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы; возникновение в результате этого значительных нарушений прав, свобод и законных интересов физических или юридических лиц; наличие прямой причинной связи между использованием должностным лицом своих полномочий и указанными нарушениями.

Областной суд области Абай в своём анализе указал, что отсутствие в Законе «О государственной службе» четкого определения признаков дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, является проблемой, и предложил более четко разрешить этот вопрос в нормативном постановлении.

Анализ поступивших дел показал, что наиболее часто государственным служащим вменяется совершение проступка, предусмотренного подпунктом 4) пункта 1 статьи 50 Закона, а именно оказание неправомерного предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решений.

Из буквального значения указанной нормы следует, что, во-первых, государственный служащий должен иметь полномочия принимать решения, и, во-вторых, при принятии решения он неправомерно (без законных оснований) оказывает предпочтение физическому или юридическому лицу. Понятие «предпочтение» означает признание чьего-либо преимущества по сравнению с другими. Следовательно, если кому-то оказывается предпочтение, то должно быть лицо, которому отказано в разрешении аналогичного вопроса.

Гражданка И., выполняя свои обязанности главного специалиста Управления государственных доходов по городу Таразу (далее - Управление), составила протоколы в отношении ТОО за административные правонарушения, предусмотренные подпунктом 10) части 5 статьи 281 КоАП. В ходе рассмотрения административного дела специализированным административным судом города Тараза (далее – САС) гражданка И. была привлечена как специалист органов государственных доходов. Определением САС от 4 марта 2020 года Управлению было поручено провести анализ деятельности ТОО. Гражданка И. подготовила и предоставила суду соответствующий анализ, согласованный с руководством отдела.

Постановлением САС от 9 апреля 2020 года производство по делу было прекращено за отсутствием состава административного правонарушения в действиях ТОО. Однако постановлением Жамбылского областного суда от 6 октября 2020 года постановление САС было отменено, и ТОО было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного подпунктом 10 части 5 статьи 281 КоАП, и подвергнуто штрафу.

На основании представления прокурора города Тараза от 6 января 2021 года, приказом Управления от 2 февраля 2021 года, гражданка И. была привлечена к дисциплинарной ответственности по подпункту 4 пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе». Дисциплинарная ответственность – предупреждение о неполном служебном соответствии за оказание неправомерного предпочтения ТОО в ходе рассмотрения административного дела.

Гражданка И. оспорила данный приказ в суде. Суд первой инстанции, частично удовлетворяя требования истца, установил, что истец, будучи уполномоченным государственным служащим, давая пояснения на вопросы

суда при участии в судебном заседании, не оказывала никакого предпочтения юридическому лицу и не принимала процессуальных решений по делу.

Апелляционная коллегия, изменяя решение суда первой инстанции, усмотрела в действиях истца оказание предпочтения ТОО, предоставив суду аналитическую справку, не согласованную с руководством и противоречащую выводам, изложенным в протоколах об административных правонарушениях, с целью помочь юридическому лицу избежать административной ответственности, что привело к вынесению незаконного судебного постановления.

Отменяя постановление апелляционной инстанции и оставляя в силе решение суда первой инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда указала, что действия И., включая составление протоколов об административных правонарушениях, подготовку согласованной с руководством аналитической справки о деятельности ТОО и участие в судебном заседании в качестве должностного лица государственного органа, входили в её должностные обязанности.

Решение по делу об административном правонарушении было принято судом на основе исследования всех обстоятельств дела и представленных доказательств, без какого-либо вмешательства в процесс отправления правосудия. Как установлено материалами дела, истец не участвовала ни в подготовке, ни в принятии решения суда, и её пояснения не имели для суда преимущественного значения, что исключает их оценку как оказание неправомерного предпочтения юридическому лицу (Згп-579 от 26 января 2022 года).

По аналогичным основаниям постановлением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 22 декабря 2021 года отменено постановление Жамбылского областного суда от 17 августа 2021 года, оставив в силе решение Таразского городского суда от 11 июня 2021 года по делу гражданина Б. против РГУ «Департамент государственных доходов по Жамбылской области» о признании приказа незаконным и его отмене (постановление Згп-525).

Также постановлением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 15 ноября 2022 года (Згп-411) отменены решение Экибастузского городского суда Павлодарской области от 2 июня 2022 года и постановление судебной коллегии по гражданским делам Павлодарского областного суда от 16 августа 2022 года по делу гражданина М. против акима города Экибастуза о признании незаконным и отмене распоряжения, и вынесено новое решение об удовлетворении иска.

По нескольким гражданским делам, рассмотренным судами Костанайской области, было установлено, что ряд сотрудников Департамента государственных доходов по Костанайской области был уволен по подпункту 4) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе». Им вменялось совершение дисциплинарных проступков, дискредитирующих государственную службу, выразившихся в оказании неправомерного

предпочтения физическим и (или) юридическим лицам при подготовке и принятии решений, включая пропуск транспортных средств с правым расположением руля на территорию РК на автомобильном пункте пропуска и непринятие мер по предотвращению правонарушений (несообщение руководству).

Судебными актами местных судов были удовлетворены иски требования сотрудников о признании незаконными и отмене приказов об их увольнении, а также восстановлении на работе. Суды пришли к выводу, что в функциональные обязанности и компетенцию истцов, как сотрудников органов государственных доходов, не входила подготовка и принятие решений о пропуске транспортных средств на территорию РК (эти полномочия находятся в компетенции органов пограничной службы). Также истцы не имели полномочий принимать решения по уголовным преступлениям и административным правонарушениям, как указано в письменном отзыве ответчика. Верховный Суд отказался пересматривать судебные акты по данным делам в кассационном порядке.

Гражданин Е. занимал должность заместителя акима Абайского района Восточно-Казахстанской области и был председателем земельной комиссии. Он был уволен распоряжением акима района за нарушение подпунктов 4), 5) и 11) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе». Основанием для увольнения послужило решение Совета по этике, установившего, что комиссия под руководством гражданина Е. допустила грубые нарушения при проведении конкурса по предоставлению права временного возмездного землепользования для ведения крестьянского хозяйства. Например, комиссия отдала предпочтение участнику, набравшему всего 5 баллов, тогда как другой участник набрал 20 баллов, а в другом конкурсе предпочтение было отдано участнику с 1 баллом, при этом второй участник набрал 20 баллов.

Решением Специализированного межрайонного экономического суда (СМЭС) договоры временного возмездного землепользования были признаны недействительными из-за нарушений, допущенных членами комиссии. Суды отказали в удовлетворении иска гражданина Е. о признании незаконным и отмене распоряжения об увольнении. Верховный Суд также отказался пересматривать эти судебные акты в кассационном порядке.

Следует отметить, что в действиях гражданина Е. были явные признаки проступка, предусмотренного подпунктом 4) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе», поскольку он неправомерно отдавал предпочтение отдельным участникам конкурса. По аналогичным основаниям было отказано в иске гражданину С. к акиму Аягозского района Восточно-Казахстанской области об отмене распоряжения об его увольнении за совершение проступка, дискредитирующего государственную службу.

Также участники конкурса имеют право оспаривать договоры аренды, заключённые на основании проведённых конкурсов. Таким образом, полагаем, что только суд может сделать вывод о законности или незаконности проведённого конкурса и нарушений, допущенных комиссией. Следовательно,

при отсутствии судебного акта, признающего итоги конкурса незаконными, одного акта уполномоченного органа с выводами о наличии нарушений, по мнению одного проверяющего, недостаточно для привлечения членов комиссии к дисциплинарной ответственности.

Гражданин С. подал иск против ГУ «Управление по государственным закупкам и коммунальной собственности по Акмолинской области» (далее – Управление) о признании незаконным приказа о дисциплинарном взыскании и его отмене. Решением Кокшетауского городского суда Акмолинской области от 21 августа 2020 года в удовлетворении иска было отказано. Постановлением судебной коллегии по гражданским делам Акмолинского областного суда от 4 декабря 2020 года решение суда отменено, и вынесено новое решение об удовлетворении иска. Постановлением судьи Верховного Суда от 25 января 2021 года в пересмотре постановления суда апелляционной инстанции отказано.

Из судебных актов следует, что гражданин С. работал главным специалистом в Управлении. Приказом от 24 июня 2020 года на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии за совершение дисциплинарного проступка, предусмотренного подпунктом 4) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе».

Согласно материалам служебного расследования, прокуратура провела анализ законности государственных закупок, осуществляемых Управлением. По результатам мониторинга веб-портала государственных закупок прокуратура установила, что члены конкурсной комиссии при проведении государственных закупок неправомерно отдавали предпочтение юридическим лицам при подготовке и принятии решений.

Однако, по Закону о государственных закупках потенциальный поставщик вправе обжаловать действия (бездействие) и решения заказчика или организатора государственных закупок, если они нарушают права и законные интересы поставщика. Потенциальные поставщики не воспользовались этим правом и не обжаловали действия конкурсной комиссии. Также уполномоченный орган не обращался в суд с таким иском.

Поскольку нет судебных актов, признающих конкурс и действия конкурсной комиссии незаконными или признающих недействительным договор о государственных закупках, выводы суда первой инстанции о совершении истцом дисциплинарного проступка, дискредитирующего государственную службу, и правильности привлечения к дисциплинарной ответственности являются преждевременными.

В соответствии с подпунктом 5) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе» дисциплинарным проступком, дискредитирующим государственную службу, является оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности

Анализ показывает, что работодатели не различают содержание подпунктов 4) и 5) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе», и при совершении сотрудником дисциплинарного проступка вменяют ему оба подпункта. Отдельные суды при разрешении споров повторяют эту ошибку.

Гражданка С. занимала должность руководителя РГУ «Управление государственных доходов по городу Павлодару». Приказом Департамента государственных доходов по Павлодарской области от 2 июня 2021 года на неё было наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за совершение проступка, дискредитирующего государственную службу, предусмотренного подпунктами 4) и 5) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе».

В ходе служебного расследования установили, что Управлением было направлено уведомление ТОО «Б» об устранении нарушений на сумму 9,6 млн тенге. Из-за неисполнения данного уведомления, были приостановлены расходные операции данного юридического лица. Руководство ТОО, не желая оплачивать задолженность, стало искать пути снятия ограничений для последующего вывода средств со счета, и директор ТОО обратился к гражданке С.

Гражданка С. сообщила директору ТОО способы разблокировки счета и обналичивания средств, затем поручила своим подчинённым оказать содействие ТОО в снятии ограничений. В результате ТОО удалось снять средства со счета до погашения налоговой задолженности.

Местные суды, отказывая истцу в удовлетворении иска об отмене приказа и восстановлении на работе, согласились с тем, что в действиях истца имелись признаки дисциплинарного проступка, предусмотренные как подпунктом 4), так и подпунктом 5) пункта 1 статьи 50 Закона «О государственной службе». Однако, в данном случае действия гражданки С. подпадают под содержание только подпункта 5) указанной нормы. При принятии решения она не отдавал предпочтение ТОО «Б», так как не было другого лица, которому было бы отказано.

Обзор судебной практики показывает необходимость корректировки законодательства для обеспечения его соответствия принципам соразмерности и справедливости, а также для соблюдения конституционных прав госслужащих.

2.3 Дисциплинарная и материальная ответственность государственного служащего Республики Казахстан

Современное состояние трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан характеризуется стремлением к улучшению условий труда и защиты прав госслужащих. Внедряются новые меры по повышению прозрачности и справедливости в отборе кандидатов, а также по обеспечению равных возможностей для всех служащих. Важным аспектом является также усиление борьбы с коррупцией на всех уровнях государственной службы

Система трудовых отношений на государственной службе в Казахстане

продолжает развиваться, учитывая текущие тренды и международные практики, что позволяет повышать качество управления и обслуживания граждан.

Трудовые отношения предоставляют правовую основу для привлечения к дисциплинарной ответственности. Договорные обязательства и локальные нормативные акты организации определяют, что считается допустимым поведением и какие действия могут повлечь дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарная ответственность помогает установить четкие рамки поведения на работе, что является критически важным для государственных организаций, где требуется высокий уровень профессионализма и этики. Дисциплинарные меры не только наказывают за нарушения, но и служат предупреждением для других сотрудников, способствуя тем самым поддержанию дисциплины и порядка в коллективе. Дисциплинарные процедуры также защищают права работников, обеспечивая, чтобы взыскания применялись справедливо и только в случаях, когда есть достаточные основания для этого, что предусмотрено трудовым законодательством.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих в Республике Казахстан четко регламентирована законодательством, в том числе Законом «О государственной службе» и антикоррупционным законодательством. Важные аспекты, которые определяют подходы к дисциплинарной практике, включают следующие моменты:

Государственных служащих могут привлекать к ответственности за:

- Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей.
- Коррупционные правонарушения, наказуемые в дисциплинарном порядке.
- Превышение должностных полномочий.
- Нарушение Кодекса чести и правил служебной этики.
- Несоблюдение государственной и трудовой дисциплины.
- Несоблюдение законодательных ограничений, связанных с госслужбой.

Как было ранее отмечено, для наказания могут использоваться следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, отказ в наделении соответствующими полномочиями, освобождение от выполнения государственных функций, понижение в должности, увольнение.

Выбор конкретного вида взыскания зависит от ряда факторов:

- Характер и серьезность проступка.
- Обстоятельства, при которых был совершен проступок.
- Негативные последствия проступка.
- Прежнее поведение и стаж службы сотрудника.
- Другие личностные и профессиональные качества служащего.

Проступки могут классифицироваться как:

- Незначительные: первичные или несерьезные нарушения.
- Значительные: повторные проступки в пределах короткого времени.
- Серьезные: проступки, за которые предусмотрено увольнение.

Эта структурированная система помогает обеспечить справедливый и последовательный подход к дисциплинарной практике, поддерживая высокие стандарты поведения и ответственности на государственной службе.

Проведём анализ данных агентства по госслужбе по дисциплинарной практике госслужащих Республики Казахстан за 2021 -2023 годы (таблица 4) на основе данных Агента по госслужбе РК [33].

Таблица 4 – Количество госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за 2021 -2023 годы

Категория госслужащих в соответствии с Реестром	Количество госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности с начала года			Изменение					
				2022 к 2021 г.		2023 к 2022 г.		2023 к 2021	
	3 кв. 2021 г.	3 кв. 2022 г.	3 кв. 2023 г.	+ -	%	+ -	%	+ -	%
итого политических госслужащих	98	138	108	40	140,82	10	78,26	10	110,20
итого госслужащих корпуса "А"	3	4	5	1	133,33	2	125,00	2	166,67
итого госслужащих корпуса "Б"	9529	8425	9200	-1104	88,41	-329	109,20	-329	96,55
всего госслужащих по республике	9630	8567	9313	-1063	88,96	-317	108,71	-317	96,71
в том числе сотрудников ревизионных комиссий	51	16	20	-35	31,37	-31	125,00	-31	39,22
в том числе сотрудников маслихатов	53	34	37	-19	64,15	-16	108,82	-16	69,81

Примечание – составлено автором по данным источника [33]

На основе анализа предоставленных данных о количестве госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за период с 2021 по 2023 год, видно, что большинство категорий госслужащих показывают уменьшение общего количества привлеченных к ответственности в 2023 году по сравнению с 2021 годом на 3,29%. Это может указывать на улучшение дисциплинарной ситуации, эффективность проведенных мер по предотвращению нарушений, или изменения в методах контроля и отчетности.

В отличие от других категорий, госслужащие корпуса «А» показывают стабильный рост количества привлеченных к ответственности. По сравнению с 2021 годом количество привлеченных к ответственности госслужащих

повысилось на 2 или на 66,67%. Причем с каждым периодом наблюдается увеличение. Это может свидетельствовать о более строгом контроле и повышенном внимании к высшему уровню государственной службы, что, возможно, является частью антикоррупционных мер.

По госслужащим корпуса «Б» наблюдается снижение на 11,59% в 2022 году, незначительное увеличение в 2023 году на 9,20%, и общее снижение на 3,45% за период с 2021 по 2023 годы.

Особенно заметное снижение произошло среди сотрудников ревизионных комиссий (более 60%), что может указывать на усиление контрольных мер или сокращение числа сотрудников в этих структурах.

В 2023 году наблюдается восстановление количества привлеченных к ответственности сотрудников по сравнению с 2022 годом в большинстве категорий, что может быть связано с нормализацией условий работы после каких-либо внешних воздействий (например, пандемии или изменений в законодательстве).

Наблюдаемые колебания между годами отражают изменения в политике управления госслужащими, что может включать внедрение новых мер контроля или изменения в законодательстве, влияющие на подходы к дисциплинарной ответственности. Результаты подчеркивают важность регулярного мониторинга и анализа дисциплинарных нарушений среди госслужащих для оценки эффективности действующих мер и корректировки политики в области управления госслужбой.

С целью выяснения обоснованности привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы на ежеквартальной основе проводится анализ материалов служебных расследований, который выносится на рассмотрение Совета по этике.

В ходе анализа зачастую выявляются нарушения Закона Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» и Правил наложения дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих.

Необходимо отметить, что по итогам рассмотрения и по рекомендациям Совета по этике дисциплинарные взыскания могут быть отменены в случае нарушения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности либо наоборот, ими поручается провести повторное служебное расследование, в случае некачественного проведения служебного расследования и формального рассмотрения материалов дисциплинарными комиссиями государственных органов.

Далее рассмотрим данные по привлечению к дисциплинарной ответственности госслужащих по видам (таблицы 5 -7).

Таблица 5 – Анализ дисциплинарной практики госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2021 года

Категория госслужащих в соответствии с Реестром	Общая дисциплинарная практика							
	замечание	выговор	строгий выговор	предупреждение о неполном служебном соответствии	понижение в государственной должности	увольнение с занимаемой государственной должности	иное	привлеченные повторно
итого политических госслужащих	36	46	14	2	0	0	0	11
итого госслужащих корпуса «А»	1	1	1	0	0	0	0	0
итого госслужащих корпуса «Б»	5265	3080	616	460	52	54	2	551
всего госслужащих по республике	5302	3127	631	462	52	54	2	562
в том числе сотрудников ревизионных комиссий	20	2	21	8	0	0	0	1
в том числе сотрудников маслихатов	45	4	2	2	0	0	0	3

Примечание – составлено автором по данным источника [33]

Из представленных данных таблицы 5 о дисциплинарной практике госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2021 года можно сделать следующие выводы:

1. Основная масса дисциплинарных нарушений приходится на госслужащих корпуса «Б», где зарегистрированы 5265 замечаний и 3080 выговоров, что значительно выше, чем у других категорий. Это может указывать на большее количество госслужащих в этом корпусе или на более строгий контроль за их деятельностью.

2. Минимальное количество нарушений зафиксировано среди госслужащих корпуса «А» – всего 1 замечание и 1 выговор. Это может быть связано с меньшим числом госслужащих в этом корпусе или с их более высоким уровнем квалификации и ответственности.

3. Политические госслужащие также имеют сравнительно небольшое количество дисциплинарных нарушений, с максимальным количеством в категории «замечание» (36) и «выговор» (46).

4. В колонке «привлеченные повторно» можно увидеть, что большинство повторных нарушений также приходится на госслужащих корпуса «Б» (551 случай). Это указывает на возможные проблемы с дисциплиной или эффективностью мер по предотвращению повторных нарушений в этом корпусе.

5. Наименьшее количество нарушений связано с увольнением, что может свидетельствовать о стремлении к сохранению кадров или о том, что зачастую предпочтительнее применять менее строгие меры дисциплинарного воздействия.

В целом, данные указывают на различные уровни дисциплинарной ответственности между разными категориями госслужащих и могут служить основанием для пересмотра дисциплинарных процедур или политик в отношении определённых категорий госслужащих, особенно в корпусе «Б».

Таблица 6 – Анализ дисциплинарной практики госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2022 года

Категория госслужащих в соответствии с Реестром	Общая дисциплинарная практика							
	замечание	выговор	строгий выговор	предупреждение о неполном служебном соответствии	понижение в государственной должности	увольнение с занимаемой государственной должности	иное	привлеченные повторно
итого политических госслужащих	58	42	22	10	0	0	6	24
итого госслужащих корпуса «А»	2	1	1	0	0	0	0	0
итого госслужащих корпуса «Б»	4666	2845	501	358	22	32	1	791
всего госслужащих по республике	4726	2888	524	368	22	32	7	815
в том числе сотрудников ревизионных комиссий	10	3	1	2	0	0	0	2
в том числе сотрудников маслихатов	25	5	3	1	0	0	0	0

Примечание – составлено автором по данным источника [33]

По данным таблицы 6 видим, что продолжается тенденция преобладания нарушений среди госслужащих корпуса «Б», где зафиксировано 4666 замечаний и 2845 выговоров. Это подчеркивает, что в этом корпусе возможно остаются проблемы с дисциплиной или требуется более эффективное руководство и контроль.

Увеличение количества нарушений среди политических госслужащих по сравнению с предыдущим годом, особенно в категориях «замечание» и «строгий выговор». Это может указывать на усиление контроля за данной категорией госслужащих или на ухудшение дисциплины.

Рост числа случаев, когда госслужащие привлекаются повторно, особенно в корпусе «Б» (с 551 до 791 случая), что свидетельствует о

недостаточной эффективности мер по предотвращению повторных нарушений.

Относительное уменьшение серьезных нарушений, приводящих к увольнению, по сравнению с предыдущим годом, что может свидетельствовать о предпочтении альтернативных мер воздействия или о пересмотре политик увольнения.

Сравнивая с данными прошлого года, можно отметить небольшое снижение общего количества дисциплинарных нарушений по всем категориям, что может говорить о некотором улучшении дисциплинарного контроля или изменении методик его оценки.

Таблица 7 – Анализ дисциплинарной практики госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2023 года

Категория госслужащих в соответствии с Реестром	Общая дисциплинарная практика							
	замечание	выговор	строгий выговор	предупреждение о неполном служебном соответствии	понижение в государственной должности	увольнение с занимаемой государственной должности	иное	привлеченные повторно
итого политических госслужащих	31	54	18	5	0	0	0	14
итого госслужащих корпуса «А»	3	2	0	0	0	0	0	0
итого госслужащих корпуса «Б»	5148	3046	624	319	20	45	0	583
всего госслужащих по республике	5182	3102	642	324	20	45	0	597
в том числе сотрудников ревизионных комиссий	12	5	2	1	0	0	0	1
в том числе сотрудников маслихатов	27	7	3	0	0	0	0	2

Примечание – составлено автором по данным источника [33]

Исходя из данных таблицы 7, можно сделать следующие выводы:

1. Корпус «Б» продолжает оставаться категорией с наибольшим количеством дисциплинарных нарушений, с 5148 замечаниями и 3046 выговорами. Это подчеркивает необходимость более строгого контроля или улучшения обучения и управления в этой группе.

2. Увеличение количества выговоров среди политических госслужащих по сравнению с предыдущими годами, что может указывать на ужесточение дисциплинарных мер или на ухудшение дисциплины в этой категории.

3. Небольшое снижение общего количества замечаний и выговоров среди всех госслужащих по сравнению с предыдущим годом. Это может быть

свидетельством некоторого улучшения в дисциплинарной практике или изменении методов отчетности.

4. Относительная стабильность серьезных нарушений, таких как понижение в должности и увольнения, с небольшим увеличением случаев увольнения в корпусе «Б». Это может указывать на стремление к строжайшему применению дисциплинарных мер в ответ на повторные или серьезные нарушения.

5. Снижение числа повторно привлеченных нарушителей в корпусе «Б» (с 791 в 2022 году до 583 в 2023 году), что может свидетельствовать о более эффективной работе по предупреждению повторных нарушений.

Далее проведем анализ динамики общего количества привлеченных к дисциплинарной ответственности госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2021-2023 годов.

На основе данных таблиц 5-7 составим график (рисунок 1)

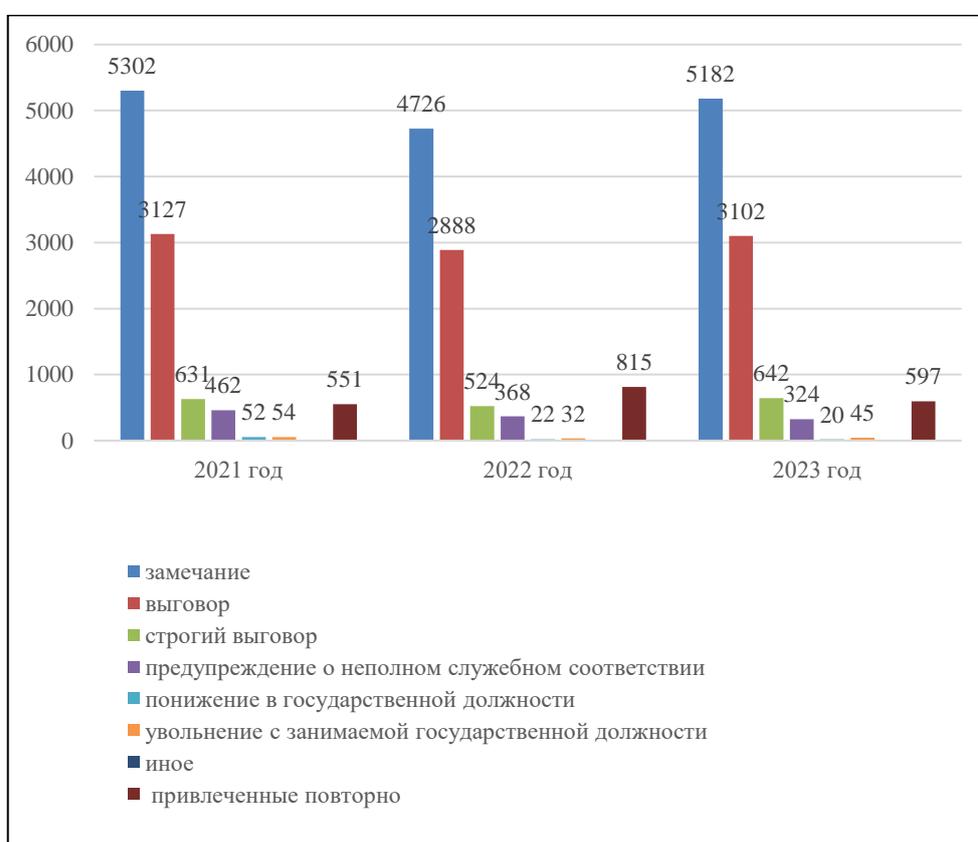


Рисунок 1 – Динамика дисциплинарной практики госслужащих Республики Казахстан за 3 квартал 2021-2023 годов

Примечание – составлен автором

Таким образом, анализ статистических данных показал, что общее количество дисциплинарных взысканий в системе государственной службы РК колеблется от года к году, с уменьшением в 2022 году и последующим возрастанием в 2023 году.

Виды дисциплинарных действий распределяются различно в каждом

году. Так, замечания составляют значительную часть дисциплинарных мер в каждом году, что может свидетельствовать о том, что это наиболее часто применяемый вид воздействия. Выговоры также занимают большую долю, хотя их количество немного уменьшилось в 2022 году. Строгие выговоры и предупреждения о неполном служебном соответствии встречаются реже, но тем не менее являются важной частью дисциплинарной практики.

Увольнения и понижения в должности – наиболее серьезные меры, применяемые сравнительно редко, что может указывать на стремление к сохранению кадров и использованию более мягких форм дисциплинарных воздействий.

Повторные привлечения к дисциплинарной ответственности уменьшились в 2023 году по сравнению с 2022, что может свидетельствовать об улучшении эффективности дисциплинарных мер.

Динамика количества различных видов дисциплинарных действий показывает, что несмотря на колебания в общем числе привлечений к ответственности, структура применяемых мер остается относительно стабильной, с преобладанием замечаний и выговоров. Это подчеркивает ориентацию на предупреждающие и не слишком строгие меры в управлении дисциплиной среди госслужащих.

В целях снижения дисциплинарной ответственности среди госслужащих Республики Казахстан, предлагаем следующие рекомендации:

1. Улучшение обучения и профессиональной подготовки. Регулярное и целенаправленное обучение государственных служащих должно стать приоритетом. Это поможет не только повысить их профессиональные компетенции, но и уменьшить вероятность допущения ошибок, которые могут привести к дисциплинарным взысканиям.

2. Внедрение системы раннего предупреждения. Разработка системы, которая бы предупреждала госслужащих о возможных нарушениях и предоставляла бы рекомендации по их устранению до того, как дело дойдет до формального взыскания.

3. Совершенствование механизмов обратной связи. Создание эффективных каналов для обратной связи между госслужащими и их руководителями может помочь вовремя выявлять проблемные аспекты в работе и оперативно их корректировать.

4. Разработка и внедрение программ по укреплению корпоративной культуры. Повышение лояльности и корпоративной солидарности среди госслужащих может снизить количество дисциплинарных нарушений благодаря формированию более сильной внутренней мотивации и ответственности за свои действия.

5. Повышение прозрачности критериев и процессов дисциплинарного рассмотрения: Четкое определение того, что считается нарушением, и прозрачность процесса взыскания могут помочь предотвратить недопонимание и споры относительно дисциплинарных мер.

6. Поддержка и развитие института наставничества. Укрепление роли

наставников в процессе адаптации новых сотрудников и их непрерывном профессиональном развитии может существенно снизить вероятность допущения ими ошибок, приводящих к дисциплинарным взысканиям.

Применение этих рекомендаций может помочь не только снизить количество дисциплинарных нарушений, но и улучшить общую атмосферу в коллективе, способствуя более эффективной и гармоничной работе государственной службы.

3 ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1 Проблемы трудовых отношений в системе государственной службы в Республике Казахстан

Противоречия в трудовых отношениях в государственной службе Казахстана можно рассмотреть через несколько основных аспектов, каждый из которых вносит свой вклад в возможные конфликты и дисбаланс:

Стандарты и требования к квалификации.

В Казахстане строгие требования к квалификации госслужащих могут вызвать напряжение, особенно среди тех, кто может ощущать дискриминацию или несправедливость из-за системы аттестации и повышения квалификации. Также может существовать разрыв между ожидаемыми и реальными умениями и навыками госслужащих.

Заработная плата и условия труда.

Вопросы, связанные с оплатой труда, могут вызывать противоречия, особенно если госслужащие считают, что их оплата не соответствует объему или сложности их работы. Вопросы бюджетных ограничений и замораживание зарплат также могут вносить свою лепту.

Коррупция и прозрачность.

Проблемы с коррупцией и нехватка прозрачности в процессах найма, повышения по службе и распределения ресурсов могут создавать серьезные противоречия и недоверие среди госслужащих, а также общественности.

Межличностные конфликты и управление.

Управленческий стиль, который может включать в себя авторитарные методы руководства, недостаточное внимание к мнениям сотрудников и неэффективное общение, может усугублять конфликты на рабочем месте.

Реформы и изменения в законодательстве.

Реформы в государственной службе, направленные на улучшение эффективности и прозрачности, иногда могут вызывать сопротивление среди госслужащих, особенно если они не чувствуют себя частью процесса или опасаются потери работы.

Социальное и культурное влияние.

Культурные особенности, включая вопросы национальности, языка и региональной принадлежности, могут также влиять на трудовые отношения, особенно в многонациональной и многокультурной стране, как Казахстан.

Для улучшения ситуации в области трудовых отношений в государственной службе Казахстана необходимо активно работать над повышением прозрачности, справедливости в оценке и вознаграждении труда, а также обеспечивать активное участие госслужащих в процессах, которые касаются их непосредственных интересов.

Бремя доказывания в трудовых спорах заслуживают особого внимания. Процессуальные стороны несут ответственность за доказательства,

представленные в гражданском процессе; каждая сторона должна доказать условия в качестве своих основных требований и возражений (ст. 72 ГПК).

Трудовой кодекс РК даёт чёткое определение трудового спора как: «разногласия между работником и работодателем, в том числе между теми, кто ранее имел трудовые отношения, по применению трудового законодательства Республики Казахстан, выполнению или изменению условий договоров, трудовым и (или) коллективным вопросам соглашения, акты работодателя».

Служебный спор может возникнуть не только по условиям службы в том или ином государственном органе, но и по общим вопросам деятельности государственных органов и внутренним (локальным) правилам этих органов и правилами других органов государственной власти, которые затрагивают общие вопросы государственных органов и затрагивают права государственных служащих. В этих случаях, по нашему мнению, государственный орган является стороной служебного спора. или должностное лицо, издавшее спорный акт.

Таким образом, служебный спор возникает из нарушения прав государственного

слу
в
жащего
в
качестве субъекта «внутриорганизационного» служебного отношения, стороной которого является представитель нанимателя как руководитель органа, в котором осуществляет профессиональную деятельность государственный служащий.

Ввиду отсутствия должного правового регулирования досудебной процедуры разрешения трудового спора ключевую роль в разрешении спора в Республике Казахстан играет судебная процедура его рассмотрения. Кроме того, именно в процессе судебного рассмотрения трудового спора, как охранительное правоотношение, приобретает наиболее четко оформленную структуру.

Основной Закон страны в пункте 2 статьи 13 гарантирует право каждому на судебную защиту своих прав и свобод, в том числе, социально-трудовых прав и свобод. Пункт 3 статьи 39 Конституции РК закрепляет, что ни в каких случаях не подлежат ограничению права и свободы, предусмотренные статьей 13 Конституции.

Право на судебную защиту предполагает, как право на беспрепятственное обращение в судебные органы, так и гарантированное законодательством право требования восстановления нарушенных прав, возмещения ущерба. Судебная форма защиты социально-трудовых прав является важнейшей гарантией субъективных прав, при этом именно правосудие, осуществляемое судом, признается Конституцией наиболее эффективным и действенным способом защиты нарушенного субъективного права. Защита социально-трудовых прав государственных служащих должна гарантироваться только судом, его компетенцией и полномочиями.

На этой стадии развития трудового спора стороны спорят друг с другом,

но перед судом, раскрывают возникшее между ними спорное отношение в фактическом и правовом аспектах. Стороны в процессе разрешения спора между ними вправе проявлять активность и инициативу, обосновывать свою позицию и опровергать доводы противоположной стороны. В результате весь процесс судебного разбирательства дела проходит в виде конкуренции между сторонами, источник которой противоречит их материальным интересам.

ГПК устанавливает срок обращения в суд для рассмотрения трудового спора и порядка освобождения государственных служащих от судебных расходов, порядок принятия решения по трудовым спорам, связанных с освобождением от замещаемой должности в государственном органе, перевод на другую государственную должность без согласия государственного служащего, порядка удовлетворения искового требования государственного служащего, исполнение решения о восстановлении в ранее замещаемой должности на государственной службе и ограничении обратного взысканий суммы, выплаченного по решению суда[3].

Однако закон, регулирующий досудебное урегулирование трудового спора, до сих пор не принят. Кроме того, действующее гражданское процессуальное законодательство не содержит понятий «трудовой спор» и «дело, возникающее из служебных правоотношений», в связи с чем, споры о субъективном служебном праве рассматриваются судами как дела, аналогичные возникающим из трудовых отношений. Следует отметить, что в ГПК понятие «индивидуальный трудовой спор» также отсутствует, поэтому при рассмотрении дел, вытекающих из трудовых отношений, суды наряду с общими нормами ГПК руководствуются нормами ТК.

Многие авторы, комментируя применение законодательства о государственной службе, практически не проводят различие между трудовыми спорами и служебными спорами, используя их как взаимозаменяющие понятия. Так, Г.А. Садуева отмечает, что служебные (трудовые) споры рассматриваются по правилам государственного судопроизводства, либо в порядке приказного производства (гл. 12 ГПК РК), либо в порядке искового производства (гл. 14 ГПК РК).

На сегодняшний день «сформирован стабильный госаппарат, усовершенствованы институты государственной службы, приняты меры по повышению эффективности управленческого состава, осуществлен переход системы к карьерной модели с элементами позиционной. Вместе с тем для решения государственных задач на среднесрочную перспективу дальнейший вектор развития госслужбы будет направлен на решение вопросов излишней бюрократии госаппарата, усиления коммуникации и взаимодействия с населением, привлечения на госслужбу талантливой молодежи, автоматизации кадровых процессов и переориентации служб управления персоналом на усиление кадрового потенциала госорганов. В этом направлении уже принят ряд конкретных шагов, в частности, утверждены указы «О мерах по дебюрократизации деятельности государственного аппарата», «О проведении встреч акимов с населением», «О проведении встреч руководителей

центральных исполнительных органов с населением». Уполномоченным органом по делам госслужбы во взаимодействии с госорганами проведен очередной отбор в Президентский молодежный кадровый резерв, оптимизирована численность госслужащих на 15%, обеспечен переход местных исполнительных органов на новую систему оплаты труда, в рамках Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года продолжается реализация 8 проектов по развитию потенциала госслужбы и повышению ее привлекательности как работодателя.

В рамках магистерского проекта в результате изучения трудовых отношений в системе госслужащих Республики Казахстан нами был проведён SWOT - анализ (таблица 4).

Таблица 8 – SWOT-анализ трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
- Улучшение защиты прав государственных служащих; - Снижение нагрузки на судебную систему; - Повышение удовлетворенности и мотивации работников.	- Сложность внедрения новых механизмов; - Недостаток опыта и экспертизы; - Потенциальные проблемы с согласованием интересов.
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
- Совершенствование законодательства с учётом международных стандартов; - Технологические инновации; - Повышение репутации государственной службы.	- Риск формального подхода - Потенциальные конфликты интересов - Правовые и бюрократические препятствия

Примечание – составлено автором

По результатам SWOT-анализа видно, что введение досудебного порядка урегулирования споров и альтернативных методов обжалования наказаний имеет значительные сильные стороны и возможности, которые могут существенно улучшить систему трудовых отношений на государственной службе. Однако существуют и определенные слабые стороны, и угрозы, которые необходимо учитывать и тщательно прорабатывать, чтобы обеспечить успешное внедрение и эффективное функционирование новых механизмов.

Сильные стороны (Strengths):

1. Разработка четких процедур и регламентов:

Воспользоваться сильными сторонами и разработать подробные процедуры для досудебного урегулирования споров и альтернативных методов обжалования. Это поможет повысить правовую защиту государственных служащих и увеличить доверие к системе.

2. Обучение и информирование:

Организовать обучение для государственных служащих и руководителей по новым процедурам. Провести информационные кампании для повышения осведомленности о правах и доступных механизмах защиты.

Слабые стороны (Weaknesses):

1. Планирование и ресурсы:

Составить детальный план внедрения новых процедур, включающий оценку необходимых ресурсов и сроков реализации. Обеспечить финансовую и административную поддержку для реализации этих планов.

2. Привлечение экспертов:

Привлечь экспертов из других стран с успешным опытом внедрения подобных механизмов для консультаций и обмена опытом. Провести семинары и тренинги для развития необходимой экспертизы внутри страны.

3. Управление изменениями:

Разработать стратегию управления изменениями, включая мероприятия по согласованию интересов различных сторон и устранению сопротивления. Включить представителей различных заинтересованных сторон в рабочие группы по разработке и внедрению новых процедур.

Возможности (Opportunities):

1. Международное сотрудничество:

Активно использовать международный опыт и практики. Установить сотрудничество с международными организациями и странами, имеющими успешный опыт в данной сфере.

2. Технологическая интеграция:

Инвестировать в разработку и внедрение электронных платформ для подачи жалоб и автоматизации процесса рассмотрения споров. Это повысит эффективность и прозрачность процесса.

3. Улучшение имиджа:

Активно продвигать успехи и достижения в области защиты прав государственных служащих через СМИ и другие каналы коммуникации. Это поможет повысить престиж государственной службы и привлечь новых квалифицированных сотрудников.

Угрозы (Threats):

1. Контроль и мониторинг:

Установить механизмы контроля и мониторинга за реализацией новых процедур, чтобы избежать формального подхода. Регулярно проводить оценки эффективности и вносить необходимые коррективы.

2. Согласование интересов:

Создать постоянные консультационные органы, включающие представителей всех заинтересованных сторон. Это поможет эффективно согласовывать интересы и избегать конфликтов.

3. Юридическая поддержка:

Провести юридическую экспертизу новых процедур и законопроектов на предмет соответствия существующим правовым нормам и устранения бюрократических препятствий. Разработать план по преодолению правовых и бюрократических барьеров.

Реализация данных рекомендаций позволит эффективно использовать сильные стороны и возможности, минимизировать слабые стороны и угрозы,

что в итоге приведет к успешному совершенствованию законодательства в сфере трудовых отношений на государственной службе. Это повысит защиту прав государственных служащих, улучшит их мотивацию и удовлетворенность, а также повысит престиж и привлекательность государственной службы в целом.

Эти меры могут помочь не только улучшить текущее состояние государственной службы, но и обеспечить её устойчивое развитие в будущем, укрепляя её способность адекватно реагировать на вызовы и изменения.

На заседании Мажилиса Парламента 11 января этого года Президент поручил Агентству по делам государственной службы Республики Казахстан улучшить процедуры отбора, устранить ненужные препятствия для вступления в государственную службу и упростить процесс увольнения государственных служащих.

3.2 Рекомендации по совершенствованию существующего законодательства в области трудовых отношений госслужащих

В результате анализа эффективности Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан», были разработаны следующие предложения и рекомендации для усовершенствования существующего законодательства в области трудовых отношений госслужащих:

1 Казахстан в рамках реформирования государственной службы интегрировал лучшие практики и достоинства как карьерной, так и позиционной систем, принятых в мировой практике. Однако некоторые положительные аспекты международных моделей еще не полностью реализованы в национальном законодательстве. С учетом этого, кажется целесообразным внедрение улучшенного социального и правового обеспечения; пересмотр стандартной заработной платы в сторону применения рыночных механизмов оплаты труда госслужащих; создание системы постоянного обучения на протяжении всей карьеры; предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для получения второго высшего образования или научной степени.

В рамках данного проекта предлагается выделить часть рабочего времени государственных служащих для их саморазвития и самообразования в таких областях, как профессиональное развитие, изучение языков, информационно-коммуникационные технологии, психология, эстетика, а также в области здорового образа жизни и прочее.

Кроме того, следует отметить, что Типовые квалификационные требования включают в себя «требования к компетенциям, необходимым для эффективного выполнения обязанностей на определённой государственной должности». Среди этих компетенций для административных государственных должностей разных категорий (пункты 10, 11, 16, 20, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 38, 39, 43, 44, 48, 49, 50, 54, 55, 59, 60, 65, 66, 69, 70) также указывается

«саморазвитие».

Мы считаем, что внедрение таких мер, направленных на постоянное совершенствование уровня знаний, умений и навыков, способствует профессионализации государственного аппарата и повышению квалификации государственных служащих.

2. Согласно подпункту 1) пункта 3 статьи 16, на государственную службу не могут быть приняты граждане младше восемнадцати лет. В соответствии с пунктом 2 Типовых квалификационных требований к административным государственным должностям корпуса «Б», важным условием является наличие соответствующего уровня образования.

Учитывая, что образовательный процесс (послесреднее, техническое, профессиональное или высшее образование) занимает значительное время, выпускникам до достижения 18 лет вряд ли удастся получить необходимую квалификацию.

Справочно: 92% служащих обладают высшим образованием, тогда как 8% – средним и средне-профессиональным образованием, которое представлено на районном и сельском уровнях.

На наш взгляд, требование к возрасту в сущности является нецелесообразным, так как молодые граждане младше 18 лет вряд ли смогут соответствовать необходимым критериям образования и профессиональной подготовки». Это делает данное условие неэффективным, и рекомендуется пересмотреть возрастной ценз для поступления на государственную службу, установленный в анализируемом законе.

3. Статья 20 «Испытательный срок при поступлении на государственную службу» устанавливает процедуры и условия для прохождения испытательного периода, а также правила закрепления наставников. Эти положения подробно описаны в Приказе Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 21 «Об утверждении Правил и условий прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников».

На основе анализа международного опыта, предлагается внести законодательные изменения для введения материального стимулирования наставников через доплаты, что будет способствовать более качественному выполнению ими своих функций. Также рассматривается идея о продлении срока наставничества на первый год работы нового сотрудника.

Кроме того, существует потребность в доработке Трудового Кодекса для улучшения гарантий права на судебную защиту трудовых прав и свобод государственных служащих, с целью обеспечения лучшего соответствия положениям Конституции Казахстана.

Интерпретация Трудовым Кодексом право на судебную защиту трудовых прав должна исходить из не неотчуждаемости этих прав; гарантией свободы государственному служащему в возможности прибегнуть к судебной защите для отстаивания своих прав и свобод.

В исследованиях выделяются следующие недостатки рассмотрения

трудовых споров в казахстанских судах: отсутствие четкой иерархии источников трудового права: противоречия судебных решений трудовому законодательству.

Наличие значительных пробелов и противоречий в законодательстве, а также применение норм трудового права по аналогии к отношениям, которые по своей сущности являются публично-правовыми, подчеркивает, как необходимость проведения дополнительных теоретических исследований трудовых споров, так и необходимость усовершенствования законодательной базы. Основной задачей становится внедрение нового Административного процедурно-процессуального Кодекса, который должен будет четко регулировать процесс рассмотрения служебных споров, а также разработка изменений в существующее процессуальное законодательство. Это обеспечит создание подходящей процессуальной основы для решения административных споров, включая трудовые споры с участием государственных служащих.

Мы также поддерживаем мнение о важности сохранения и развития в законодательстве альтернативных методов урегулирования трудовых споров, которые могут осуществляться непосредственно сторонами или с помощью посредников в любой стадии – до, вовремя или после судебного процесса, через медиацию. Однако, согласно пункту 3 статьи 1 закона о «Медиации», процедура медиации на данный момент не может быть применена к спорам, касающимся гражданских, трудовых, семейных правоотношений, если в них участвует государственный орган.

На основании анализа противоречий в трудовых отношениях государственной службы Республики Казахстан, можно предложить следующие рекомендации по улучшению законодательства в данной сфере:

1. Усовершенствование системы аттестации и повышения квалификации:

–Разработка прозрачных и справедливых критериев оценки квалификации и навыков госслужащих.

–Введение регулярных программ повышения квалификации, которые учитывают реальные потребности и специфические условия работы в различных регионах Казахстана.

2. Повышение уровня заработной платы и улучшение условий труда:

–Разработка новых механизмов оплаты труда, учитывающих рыночные условия и экономические реалии, с целью предотвращения замораживания зарплат.

–Улучшение условий труда путём создания благоприятной рабочей среды и обеспечения социальной защиты госслужащих.

3. Борьба с коррупцией и обеспечение прозрачности:

–Введение жестких мер по борьбе с коррупцией в госструктурах, включая создание независимых антикоррупционных органов.

–Обеспечение прозрачности процессов найма, повышения по службе и распределения ресурсов через публичные отчёты и независимые аудиты.

4. Улучшение судебной защиты трудовых прав:

–Принятие законодательства, регулирующего досудебное урегулирование трудовых споров, включая введение института трудового омбудсмена.

–Усовершенствование процессуальных норм, касающихся рассмотрения трудовых споров, с целью обеспечения более четкой и справедливой судебной процедуры.

5. Введение альтернативных способов разрешения трудовых споров:

–Разработка и внедрение механизмов медиации и других альтернативных способов разрешения споров, включая привлечение независимых посредников.

–Внесение изменений в Закон о медиации, позволяющих применение процедуры медиации в отношении трудовых споров с участием государственных органов.

6. Разработка программ непрерывного профессионального развития:

–Введение обязательных часов на саморазвитие и самообразование для госслужащих, охватывающих профессиональные, языковые и технологические направления.

–Закрепление материального стимулирования для наставников и продление сроков наставничества для новых сотрудников.

Эти рекомендации направлены на улучшение правового регулирования трудовых отношений в государственной службе Республики Казахстан, повышение профессионализма и мотивации госслужащих, а также на создание более справедливой и прозрачной системы управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, трудовые отношения на государственной службе в Республике Казахстан включают в себя ряд специфических элементов, которые отличают их от общих трудовых отношений в частном секторе. Эти аспекты формируют среду трудовых отношений на государственной службе, которая направлена на обеспечение эффективности и ответственности в управлении государственными ресурсами и выполнении государственных функций.

К основным аспектам трудовых отношений на государственной службе относятся: поступление на государственную службу, трудовой договор, должностные обязанности и ответственность, регуляция и надзор, права и льготы, дисциплинарные меры и увольнение, профессиональное развитие.

Исходя из опыта государственной службы в международном контексте, можно сделать несколько ключевых выводов:

1. Во многих странах приняты законы, обязывающие государство нести ответственность за неправомерные действия своих чиновников, что подчеркивает принцип правовой защищенности граждан от действий государства.

2. Регулирование дисциплинарной ответственности и наличие кодексов этики и поведения помогают обеспечить высокие стандарты работы государственных служащих и их соответствие ожиданиям общества.

3. Существуют значительные различия в подходах к управлению государственной службой между странами с англо-саксонской и романо-германской правовыми системами, особенно в отношении методов подбора, оценки и стимулирования персонала.

Эти выводы подчеркивают важность государственной службы как ключевого элемента эффективного управления и правопорядка в государстве, а также необходимость адаптации систем государственной службы к специфике правовых, культурных и экономических условий каждой страны.

В ходе проведенного исследования были выявлены многочисленные проблемы и противоречия, связанные с трудовыми отношениями на государственной службе в Республике Казахстан.

Анализ статистических данных дисциплинарной практики показал, что общее количество дисциплинарных взысканий в системе государственной службы РК колеблется от года к году, с уменьшением в 2022 году и последующим возрастанием в 2023 году.

Виды дисциплинарных действий распределяются различно в каждом году. Так, замечания составляют значительную часть дисциплинарных мер в каждом году, что может свидетельствовать о том, что это наиболее часто применяемый вид воздействия. Выговоры также занимают большую долю, хотя их количество немного уменьшилось в 2022 году. Строгие выговоры и предупреждения о неполном служебном соответствии встречаются реже, но тем не менее являются важной частью дисциплинарной практики.

По результатам SWOT-анализа трудовых отношений на государственной службе в Республике Казахстан мы пришли к выводу, что государственная служба страны сталкивается с рядом вызовов, связанных с необходимостью адаптации к меняющимся условиям и улучшению управленческих практик.

Анализ действующего законодательства и сравнительное изучение зарубежного опыта позволили выработать ряд рекомендаций по улучшению правового регулирования трудовых отношений на государственной службе.

Ключевые предложения включают:

1. Введение порядка досудебного урегулирования споров, альтернативных методов обжалования наказаний и усиления правовой защиты государственных служащих путем внесения дополнений в статью 46 Закона Республики Казахстан «О государственной службе»

1.1. Внедрить процесс досудебного урегулирования споров альтернативных методов обжалования наказаний путем включения создания специализированных согласительных комиссий, которые будут состоять из представителей работодателя и работников. Данные комиссии смогут рассматривать трудовые споры и предлагать решения до обращения в суд.

1.2. Внедрить несколько альтернативных методов обжалования дисциплинарных наказаний для государственных служащих, включая:

– *Апелляционные комитеты*: Создание независимых апелляционных комитетов, состоящих из представителей различных ведомств, профсоюзов и независимых экспертов. Эти комитеты могут рассматривать жалобы на дисциплинарные меры и предлагать альтернативные решения.

– *Медиация*: Внедрение медиации как обязательного этапа перед обращением в суд. Медиация позволит сторонам спора обсудить проблемы с участием нейтрального посредника и найти взаимоприемлемое решение.

– *Профсоюзные комитеты по защите прав работников*: Укрепление роли профсоюзов и создание в них специальных комитетов, занимающихся защитой прав государственных служащих и рассмотрением жалоб на дисциплинарные меры.

1.3. Внедрить дополнительные меры правовой защиты, такие как бесплатная юридическая помощь для государственных служащих при обжаловании дисциплинарных мер, и создание независимых инспекционных органов для мониторинга соблюдения трудовых прав государственных служащих.

2. Уточнение понятий дисциплинарных взысканий, дискредитирующих государственную службу.

Внести изменения в статью 50 Закона Республики Казахстан «О государственной службе» четко определив виды дисциплинарных взысканий. Определить критерии и примеры поведения, которые могут считаться дискредитирующими государственную службу. Данные изменения позволят избежать неоднозначных трактовок и повысить прозрачность дисциплинарных процедур.

3. Ввести обязательное опубликование Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы статистики и отчетов о применении дисциплинарных мер.

Таким образом, улучшение законодательной базы в сфере трудовых отношений на государственной службе не только способствует решению существующих проблем, но и создаёт благоприятные условия для дальнейшего развития государственной службы Республики Казахстан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 16 марта 2022 года «Новый Казахстан: путь обновления и модернизации» // Официальный сайт Президента Республики Казахстан. – [Электронный ресурс].– URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-homartatokaeva-narodu-kazahstana-1623953> Дата обращения: 01.02.2024.

2 Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан. [Электронный ресурс].– URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet/documents/details/640535?lang=ru> Дата обращения: 01.02.2024.

3 Уваров, В. Н. Государственная служба и управление : учебник для юридических вузов и факультетов по специальности 021600 - Юриспруденция / В. Н. Уваров ; М-во образования и науки РК, Казахский гуманитарно-юридический ун-т, Северо-Казахстанская юридическая академия. - Петропавловск : СКЮА, 2004. - 414 с. - ISBN 9965-648-15-8

4 Жетписбаев, Б. А. Административная ответственность в Республике Казахстан: учеб.пособие / Под ред.С.С.Сартаева. - Алматы : Данекер, 2000. - 233 с.

5 Сапаргалиев, Г. С. Конституционное право Республики Казахстан: академический курс / Г. С. Сапаргалиев. - Алматы : Жеті жарғы, 2002. - 528 с.

6 Таранов, А. А. Административное право Республики Казахстан: академический курс / А. А. Таранов. - Алматы : Баспа, 2000. - 256 с.

7 Мухамеджанова А.Г. Совершенствование системы подготовки государственных служащих: зарубежный опыт // Мемлекеттік басқару және мемлекетті қызмет – Государственное управление и государственная служба. - 2009. - №1. - С. 118-124.

8 Капаров С.Г. Модернизация государственной службы в Казахстане: политический анализ: дисс. канд.полит.наук: 23.00.02. – Астана, 2009. – 137 с.

9 Сыдыкова А.Е. Особенности формирования государственной кадровой политики Республики Казахстан (политологический анализ): дисс. ... канд. полит.наук: 23.00.02. – Алматы, 2006. – 135 с.

10 Садвокасова А.К. Социологический анализ развития государственной службы в Республике Казахстан: дисс. д-ра соц.наук: 22.00.04. – Астана, 2008. – 282 с.

11 Давлетбаева Ж.Ж. Оценка качества деятельности государственных служащих: социологический анализ: дисс. канд.социол.наук: 22.01.04. – Астана, 2010. – 185 с.

12 Evans P., Doz Y., Laurent A. Human Resource Management in International Firms: Change, Globalization, Innovation. – N.Y., 1995. – 205 p.

13 Handy L., Barham K., Panter S., Winhard A. Beyond the Personal Function: The Strategic Management of Human Resource // Journal of European Industrial Training. – 1999. – Vol. 13. – No 1. – P. 50-61.

- 14 Иванов С. А. Трудовое право переходного периода // Государство и право. 1994. № 4. С. 57
- 15 Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2
- 16 Иванов А. С., Иванкина Т. В., Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. 2004. № 6. С. 10
- 17 Ноздрачев А. Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. М., 2003. С. 184-186;
- 18 Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2003. С. 162-164;
- 19 Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. М., 2003. С. 32-62; и др.
- 20 Стариллов Ю. Н. Служебное право. М., 1996. С. 2-58.
- 21 Тихомиров, Ю. А. Административное право и процесс: полный курс / Ю. А. Тихомиров; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва: Тихомиров, 2008. - 696 с.
- 22 Габричидзе, Б.Н., Служебное право: учебник./Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский.- Дашков и К, 2004. - 378 с.
- 23 Чабан Ю. С. Социальный диалог и трудовые отношения в Европе: приемлемы ли для Украины европейские модели // Социологический альманах. 2014. № 5. С. 190—196.
- 24 Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. М.: Права человека, 2005. 196 с. ISBN 5-7712-0312-2.
- 25 Бутова, Т. В., Петрова, Ю. И. О системе государственной службы в США // Состояние и перспективы развития экономики в условиях неопределенности / Сборник статей международной научно-практической конференции. Отв. ред.:А. А. Сукиасян. – Уфа: ООО «Аэтерна», 2015. – С. 40-42.
- 26 Мировые модели государственного управления / под общ. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. В. Загороднюка, П.И. Крайника, Х.М. Дейнеги. – 2-е изд. – Киев: НАДУ, 2015. – Ч. 1. – 612 с.
- 27 Петрова, Ю.И. Особенности функционирования системы государственной службы во Франции / Ю.И. Петрова, Т.В. Бутова // Современные аспекты глобализации экономических наук: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 20 февраля 2015 года / Ответственный редактор: Сукиасян А.А. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2015. – С. 81-83. – EDN ТКҮНҮҒ
- 28 Пирова, О.А. Основы государственной службы в Германии // XXXVII международные научные чтения (Памяти А. Д. Сахарова) / Сборник статей международной научно-практической конференции. – Москва, 2018. – С. 109-113.

29 Рыбакова, Я.И. Государственное управление и государственная служба: взаимосвязь, проблемы и перспективы // Экономика, право, мораль в современном обществе / Сборник материалов студенческих научных исследований в области экономики, права, социологии и других наук. Под общ. ред.: А. В. Шарковой, О. Н. Васильевой. – Москва, 2016. – С. 49-57.

30 Шоманов А., Морозов А., Тастенов А. Система государственного управления в США // Информационная система «Параграф». - 2006. - №2. - С. 75-83. [Электронный ресурс].– URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30058205&pos=3;-52#pos=3 Дата обращения: 16.12.2023.

31 Байменов А.М. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. – Астана: Фолиант, 2000. – 152 с.

32 Турисбеков З.К., Акчурин А.Г., Касымбеков Б.А., Турисбек А.З. Государственное управление и государственная служба (отечественный и зарубежный опыт). – Астана: ИД «Сарыарка», 2004. – 215 с.

33 Официальный сайт Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы. [Электронный ресурс].– URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=ru> Дата обращения: 16.04.2024.