

**ҚР ПРЕЗИДЕНТІНІҢ 2023 ЖЫЛҒЫ 1 ҚЫРКҮЙЕКТЕГІ «ӘДІЛЕТТІ
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БАҒДАРЫ» ЖОЛДАУЫН ІСКЕ АСЫРУДЫҢ
КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІНЕ АРНАЛҒАН «ҚОҒАМДЫҚ
ПРОЦЕСТЕРДІ ЖАҢҒЫРТУ МАЗМҰНДАҒЫ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
КОНСТИТУЦИЯСЫ МЕН ЗАҢНАМАСЫ: ДИАЛОГ ЖӘНЕ ҮДЕМЕЛІ ДАМУЫ»
АТТЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛДАРЫНЫҢ ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«КОНСТИТУЦИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В
КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ: ДИАЛОГ И
ПОСТУПАТЕЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ», ПОСВЯЩЕННОЙ КОНСТИТУЦИОННО-
ПРАВОВЫМ АСПЕКТАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОСЛАНИЯ ПРЕЗИДЕНТА РК ОТ
1 СЕНТЯБРЯ 2023 ГОДА «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КУРС СПРАВЕДЛИВОГО
КАЗАХСТАНА»**

**COLLECTION OF MATERIALS
INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
«CONSTITUTION AND LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN IN THE
CONTEXT OF MODERNIZATION OF SOCIAL PROCESSES: DIALOGUE AND
PROGRESSIVE DEVELOPMENT», DEDICATED TO THE CONSTITUTIONAL AND
LEGAL ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF THE ADDRESS OF THE
PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN DATED SEPTEMBER 1, 2023
«ECONOMIC COURSE OF FAIR KAZAKHSTAN»**

АСТАНА, 2023

УДК 342.4 (574)
ББК 67.400 (5Каз)
Қ 54

Редакционная коллегия:

Главный редактор: Бектурганов А.Е.

Члены редакционной коллегии: Мукашева А.А., Сактаганова И.С., Нургалиева А.Б.,
Ахметов Е.Б.

ISBN 978-601-337-920-3

Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 1 қыркүйектегі «Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары» Жолдауын іске асырудың конституциялық-құқықтық аспектілеріне арналған **«Қоғамдық процестерді жаңғырту контексіндегі Қазақстан Республикасының Конституциясы және заңнамасы: диалог және үдемелі даму»** халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдар жинағы. - Астана: Еуразия ұлттық университеті. Л. Н. Гумилева, 2023. – 363 б.

Сборник материалов международной научно-практической конференции **«Конституция и законодательство республики казахстан в контексте модернизации общественных процессов: диалог и поступательное развитие»**, посвященной конституционно-правовым аспектам реализации Послания Президента Республики Казахстан от 1 сентября 2023 года «Экономический курс Справедливого Казахстана». – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2023. – 363 с.

Collection of materials of the international scientific and practical conference **«Constitution and legislation of the Republic of Kazakhstan in the context of modernization of social processes: dialogue and progressive development»**, dedicated to the constitutional and legal aspects of the implementation of the Address of the President of the Republic of Kazakhstan dated September 1, 2023 «Economic course of Fair Kazakhstan». – Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2023. – 363 p.

Халықаралық ғылыми-практикалық конференция баяндамалар жинағында Әділетті Қазақстанды құрудың ұлттық идеясы шеңберінде жүргізіліп жатқан конституциялық және сот-құқықтық реформаның өзекті аспектілеріне қатысты мәселелер қарастырылған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции рассмотрены вопросы, касающиеся актуальных аспектов конституционной и судебно-правовой реформы, проводимой в рамках национальной идеи построения Справедливого Казахстана.

The collection of materials of the international scientific and practical conference considered issues related to the current aspects of constitutional and judicial law reform, carried out within the framework of the national idea of building a just Kazakhstan.

ISBN 978-601-337-920-3

УДК 342.4 (574)
ББК 67.400 (5Каз)

© Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2023
© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2023
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2023

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ АҚПАРАТТАР ТУРАЛЫ ЗАҢНАМАЛАРЫ

Шарапатова Данагүл Жанибекқызы

*Л.Н.Гумилев атындағы Евразия Ұлттық Университетінің магистранты Астана қаласы,
Сатпаев көшесі, e-mail: dana.sharapatova@mail.ru*

Андапта. Мақалада Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормаларына шолу мен талдау ұсынылды. Мақалада деректердің құпиялылығы мен қауіпсіздігіне қойылатын заманауи талаптарды ескере отырып, жұмыскерлер мен жұмыс процестері туралы ақпаратты өңдеу мен беруді реттейтін негізгі нормалар мен ережелер қарастырылды. Сондай-ақ, осы заңнаманы қолданудың тиімділігін бағалап, жұмыс орнындағы ақпаратты қорғау саласындағы ықтимал тәуекелдер мен құқық бұзушылықтардан сақтандыру керектігін ескертті.

Түйін сөздер: ақпараттық құқық, жұмыскердің дербес деректері, деректерді қорғау, коммерциялық құпия.

Аннотация. Данная статья представляет обзор и анализ законодательства Республики Казахстан о защите информации в сфере труда. В статье рассматриваются основные нормы и положения, регулирующие обработку и передачу информации о работниках и рабочих процессах, с учетом современных требований к конфиденциальности и безопасности данных. Автор также оценивает эффективность применения данного законодательства и предостерегает от потенциальных рисков и нарушений в области защиты информации в рабочей среде.

Ключевые слова: информационное право, персональные данные работника, защита данных, коммерческая тайна.

Abstract. This article presents an overview and analysis of the legislation of the Republic of Kazakhstan on the protection of information in the field of labor. The article discusses the basic rules and regulations governing the processing and transmission of information about employees and work processes, taking into account modern requirements for confidentiality and data security. The author also evaluates the effectiveness of the application of this legislation and warns against potential risks and violations in the field of information protection in the working environment.

Key words: information law, employee's personal data, data protection, commercial secret.

Кіріспе

Ақпараттық технологиялардың дамуы мен қоғамды цифрландыру кезінде ақпаратты қорғауға қатысты мәселелер өзекті бола түсуде. Жұмыс процестері электрондық құралдарды пайдалану арқылы жүзеге асырылатындықтан, құпия деректердің жойылып кету қаупін арттырады. Еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормалар жұмыс берушілердің де, жұмыскерлердің де мүдделерін қорғаудың өзекті құралына айналуда. Көптеген басқа елдердегі сияқты Қазақстан Республикасында да осы саланы реттеуге бағытталған заңнамалар қабылданған.

Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпаратты құқықтық реттеу туралы нормалары мемлекеттегі еңбек қатынастарына байланысты ақпаратты беруді, өңдеуді және оған қол жеткізуді реттейтін маңызды нормативтік негіз болып табылады. Экономиканың және еңбек нарықтарының серпінді дамуын, сондай-ақ жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз етуге қойылатын талаптарды ескере отырып, еңбек саласындағы ақпараттар туралы нормалар еңбек құқықтық қатынастарын қалыптастыруда шешуші рөл атқарады.

Бұл мақала еңбек саласындағы ақпаратқа қатысты Қазақстан Республикасы заңнамасының негізгі аспектілерін қарастырады. Жұмыскерлер туралы деректерді жинау мен

өндеуді, жұмыскерлердің өкілдеріне ақпарат беруді, сондай-ақ еңбек жағдайлары мен жұмыскерлердің құқықтары туралы ақпаратқа қол жеткізу ережелерін реттейтін нормаларды талқылаймыз. Сонымен қатар, осы нормалардың дамуына, оның адам құқықтары мен еңбектің халықаралық стандарттарына сәйкестігіне сыни көзқараспен қарап, қазіргі заманғы үрдістеріне әсер ететінін бағалайды.

Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормалары жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделері қорғалатын, ал жұмыс берушілер өз қызметінде айқындық пен заңдылықты сақтайтын тұрақты жұмыс қатынастарын құру үшін зор маңызға ие. Бұдан әрі біз осы саладағы негізгі нормаларға өзгерістерді, сондай-ақ олардың Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарына әсерін қарастырамыз.

Материалдар мен әдістер

Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормаларын зерттеу материалдары мен әдістері жұмыскерлер мен еңбек процестері туралы ақпаратты өндеуге, қол жеткізуге және қорғауға байланысты құқықтық аспектілерді түсінуде және бағалауда шешуші рөл атқарады. Осы тақырыпты егжей-тегжейлі талдау үшін әртүрлі материалдар мен әдістер қолданылды.

Заңнамалық актілерді талдау. Негізгі бастапқы материал еңбек саласындағы ақпаратқа қатысты Қазақстан Республикасының заңдары мен нормативтік актілеріне мән берілді. Бұған Еңбек Кодексі, «Ақпаратқа қол жеткізу туралы» Заң, «Дербес деректер мен оларды қорғау туралы» Заң, сондай-ақ жұмыс орнында ақпаратты өндеу мен ұсынуға қатысты нормалар мен талаптарды белгілейтін басқа нормалар кіреді.

Әдеби шолу. Қазақстандағы еңбек саласындағы ақпараттар туралы нормалар тақырыбына қатысты қазақстандық және шетелдік авторлардың ғылыми мақалаларына, ғылыми зерттеулеріне және басқа да жарияланымдарына ауқымды талдау жүргізілді. Бұл әдеби шолу өзекті теориялық зерттеулерді анықтауға, сондай-ақ осы тақырып бойынша мамандардың көзқарастарын түсінуге мүмкіндік берді.

Салыстырмалы талдау. Қазақстан Республикасының заңнамасына басқа елдердің нормаларымен, сондай-ақ еңбек саласындағы ақпараттарға қатысты халықаралық конвенциялармен, стандарттармен салыстырмалы талдау жүргізілді. Бұл әдіс заңнамадағы үқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтауға және қазақстандық нормалардың әлемдік стандарттарға сәйкестігін бағалауға мүмкіндік берді.

Кешенді тәсіл мен түрлі әдістерді қолдану Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттар және оны практикада қолдану туралы құқықтық нормаларын терең және жан-жақты түсінуге мүмкіндік берді. Бұл зерттеу Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарындағы ақпараттық саясаттың қазіргі заманғы стандарттарын қамтамасыз ету үшін қажетті толықтырулар мен өзгерістерді анықтауға мүмкіндік берді.

Талқылау

Ақпараттар туралы заңнамалар 1948 жылғы Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясында, 1950 жылғы Адам құқықтары мен негізгі бостандықтарын қорғау туралы Еуропа Кеңесінің конвенциясында және 1995 жылғы Қазақстан Республикасының Конституциясында бекітілген. Қазақстан Республикасы Конституциясының ақпаратты қорғауға қатысты маңызды бабы 20-бап болып табылады. Бұл бап азаматтарға заңмен тыйым салынбаған кез – келген ақпаратты алу және тарату құқығын қамтамасыз етеді [1].

Ақпараттар туралы негізгі заңнаманың бірі Қазақстан Республикасының 2015 жылы 16 қарашадағы "Ақпаратқа қол жеткізу туралы" №401-V Заңы. Заңда «ақпарат» ұғымына түсіндірме берген. Оған сәйкес, ақпарат дегеніміз кез келген нысанда тіркелген тұлғалар, заттар, фактілер, оқиғалар, құбылыстар және процестер туралы мәліметтер жинағы [2]. Заңнама ақпараттың қолжетімдігіне қарай қол жеткізуге шектеу қойылмайтын ақпараттар және қол жеткізу шектелген ақпараттар түрін көрсеткен. Қол жетімдігі шектеулі ақпараттарға заңмен қорғалатын құпияларға жататын мемлекеттік құпиялар, жеке басының құпиясы, отбасылық, банктік, коммерциялық құпия, медицина жұмыскерінің құпиясы,

дербес деректер жатады. Сонымен қоса, қызметтік ақпарат кезінде арнайы "Қызмет бабында пайдалану үшін" деп көрсетілетін белгі арқылы жүзеге асырылады.

Еңбек құқығындағы ақпарат 2015 жылғы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен реттеледі. Оған сәйкес, бірнеше баптар қарастырылған. Ақпараттық құқықтық қатынастарды еңбек заңнамасынан талдай отырып:

1) ақпарат алу құқығы: жұмыскер еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық, шынайы және анық ақпарат алуға заңды құқығы бар (22-бабының 1-тармағының 1-тармақшасы);

2) жұмыс беруші жұмыскердің дербес деректерін қорғауын қамтамасыз етуі (22-бабының 1-тармағының 24-тармақшасы);

3) жұмыскер Заңда айқындалған тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға көмек көрсету мақсатында ақпаратты жария етпеуге құқылы (22-бабының 1-тармағының 26-тармақшасы);

4) ақпарат беру құқығы: жұмыс беруші жұмыскерлер өкілдерінің ұсынысын қарап, олармен ұжымдық келіссөздер жүргізіп, шарт жасап, оның орындауын бақылау үшін толық және анық ақпараттарды беруге міндетті (23-бабтың 2-тармағының 7-тармақшасы); жұмыс беруші жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың талаптарына сәйкес ақпарат беруге міндетті (23-бабының 2-тармағының 11-тармақшасы); жұмыс беруші жұмыскерге зиянды, қауіпті еңбек жағдайлары, кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескерту арқылы ақпарат беруге міндетті (23-бабтың 2-тармағының 18-тармақшасы); жұмыс беруші жұмыскердің дербес деректерін Заңға сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға міндетті (23-бабтың 2-тармағының 24-тармақшасы); еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс берушіге жұмыскер өзі туралы ақпараттарды беруге міндетті (32-бап);

5) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне еңбек шартын жасасу, тоқтату кезінде Еңбек Кодексінің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көрсетілген мәліметтер және Еңбек Кодексінің 99-бабында сәйкес, демалыстарды беру туралы ақпараттарды жұмыс беруші енгізуі тиіс;

6) еңбек дауларын қарау жөніндегі органдардың ақпараттық құқықтары: жеке еңбек дауларын қарау (159, 160, 161-баптары); ұжымдық еңбек дауларын қарау (164, 165, 166, 170, 171, 172, 174-баптары);

7) мемлекеттік еңбек инспекторлары өздеріне тиісті функцияларын жүзеге асыру кезінде жұмыс берушіден, жұмыскерден, олардың өкілдерінен қажетті құжаттарды, түсініктемелерді, ақпаратты сұратуға және алуға құқығы бар (193-бабтың 3-тармақшасы); жұмыс берушінің мемлекеттік еңбек инспекторларының актілерін орындамау, Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамаларын бұзу туралы растайтын фактілер бойынша ақпараттар, талап арыздарды мен өзге де материалдарды мемлекеттік еңбек инспекторлары құқық қорғау органдары және де соттарға жіберуге құқылы (193-бабтың 11-тармақшасы); Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасында анықталған құқық бұзушылықтар туралы мемлекеттік еңбек инспекторлары жұмыс беруші мен оның өкілдеріне хабарлауы тиіс (194-бабтың 3-тармақшасы) [3].

Дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнама еңбек қатынастарының субъектілерінің дербес деректерін қорғауды қамтамасыз ету міндетін белгілейді. Бұл жұмыскерлердің құпиялылығы мен жеке өміріне қол сұғылмау құқығын құрметтеу үшін маңызды. Еңбек шартын жасасу кезінде жұмыс беруші жұмыскерден қажетті деректерді талап етуге құқылы болып табылады (ҚР ЕК 23-бабтың 2-тармағының 3-тармақшасы). Жұмыс беруші жұмыскердің барлық жеке мәліметтерін тек өзінен ғана ала алады. Егер жұмыскердің дербес деректерін тек үшінші тараптан алуға болатын болса, онда жұмыскерге бұл туралы хабарлануы және одан жазбаша келісім алынуы тиіс [4]. Қолжетімдігі шектеулі деректерге қол жеткізе алатын субъект ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуі тиіс. Бұл белгілі бір адамды, дербес деректерді анықтау үшін пайдаланылуы мүмкін ақпаратты рұқсатсыз кіруден және пайдаланудан қорғалуы керек дегенді білдіреді. Кәсіби, қызметтік

қажеттілікке және еңбек қатынастарына байланысты қол жетімділігі шектеулі дербес деректердің құпиялылығын қамтамасыз ету туралы ереже мұндай деректерге қол жетімді адамдарды құпиялылықты сақтауға және оларды белгіленген шеңберден тыс жарияламауға немесе пайдаланбауға міндеттейді (11-бап). Жұмыскердің дербес деректерін жұмыс берушінің қорғауына жатады, оған мемлекет кепілдік береді (20-баптың 1-тармағы) [5].

Дербес деректерді қорғау туралы заңнаманың 4-тарауы - субъектінің, меншік иесінің, оператордың, құқықтары мен міндеттері толық көрсетілген. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде жұмыскердің дербес деректері мен оны қорғау туралы 16, 22, 23-баптарда ғана көрсетілген. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган өзіне сәйкес құзіретінде еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде қамтылған жұмыскердің дербес деректерінің құпиялылығын және қорғалуын қамтамасыз етеді (16-баптың 46-7-тармақшасы). Жұмыс беруші жұмыскердің дербес деректерін жинақтауды, өңдеуді және қорғауға міндетті (23-баптың 2-тармағының 24-тармақшасы). Еңбек Кодексінің 23-бабына сәйкес, жұмыскер жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар. Яғни, бұл жұмыскердің өзінің дербес деректерінің қорғалуы үшін жұмыскердің өзі де жауапты дегенді білдіреді. Жұмыскердің міндеттерінің бірі еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия мәліметтерді жарияламау. Бұл міндет мәліметтерге қол жеткізе алатын адамдар құпиялылықты сақтауға және бұл мәліметтерді тиісті рұқсатсыз үшінші тұлғаларға жария етпеуге, ұйымдардағы қалыпты жұмыс этикеті мен заңды талаптардың бөлігі болып табылады. Жұмыскердің «өзге» құпиясымен таныса алатын жұмыскермен еңбек шартын жасасу кезінде еңбек шартына осындай «өзге» құпиясының мазмұнын енгізу керек. Қызметтік, коммерциялық және жеке құпия туралы арнайы ережені әзірлеу және қабылдау - ұйым үшін құпия ақпаратты өңдеу, қорғау және жария ету бойынша ережелер мен стандарттарды белгілеуге көмек болады. Ақпараттық категориялардың санатына қарай құпия болып саналатынын және қорғалатындығының белгісі ретінде жұмыс беруші коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтер тізбесін, сондай-ақ жұмыскердің дербес деректерін бекітуі маңызды. Егер жұмыс берушіде тиісті ережелер сақталмаған жағдайда, онда ол үшінші тұлғаларға қатысты өз құқықтарын қорғау мүмкіндігінен де, осы мәліметтерді беретін өз жұмыскерлеріне қандай да бір шағым беру мүмкіндігінен де айырылады. Демек, жұмыс беруші тиісті дәрежеде ақпараттарды қорғау үшін жұмыстар атқармады деген сөз. Сондай-ақ, бұл жұмыс берушінің коммерциялық құпияға және басқа да құпия ақпаратқа қатысты жұмыскерге «адалдық» принципіне тәуелділігін білдіреді. Егер жұмыскер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпия мәліметтерді жариялаған жағдайда жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарты бұзылады.

Жұмыс берушінің міндеттерінің бірі жұмыскерге еңбек жағдайы туралы ақпарат беру болып табылады. Еңбекті қорғау - бұл жұмыскерді қауіпті өндіріс жағдайларынан қорғайтын құрылған еңбек жағдайы. Қауіпті еңбек жағдайлары, өз кезегінде, белгілі бір жағдайларда жұмыскер жарақат алуы немесе кенеттен ауырып қалу мүмкіндігін арттырады [6]. Жұмыс берушілердің ақпараттық қауіпсіздік жүйесін құру, жұмыскерлерді оқыту және қауіпсіздік оқиғаларына ден қою жөніндегі міндеттемелерді белгілейді. Алайда, жаһандану дәуірінде еңбек жағдайы туралы ескертіп қана қоймай, қазіргі уақытта өзекті мәселелердің бірі жұмыс берушінің «жасыл» жұмыс орнымен қамтамасыз етуі тиіс. «Жасыл» жұмыс орнының кең анықтамасы басқа халықаралық ұйымдармен бірлесіп дайындалған халықаралық еңбек ұйымының баяндамасында берілген, ол «адам қызметінің кез келген саласында жұмыс күшін сақтауға және сапалы қалпында қалдыруға жәрдемдесетін лайықты еңбек қағидаттарына жауап беретін кез келген жұмыс орны» болып табылады [7].

Еңбек құқығы саласындағы коммерциялық құпия мемлекеттік құпиядан ерекшеленеді, өйткені әр жұмыс беруші өзінің ұйымына сәйкес келетін коммерциялық құпиялардың жеке тізімін анықтайды. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің нормаларына сәйкес жұмыскер осындай коммерциялық құпияны жария еткені үшін толық

материалдық жауаптылықта болады және материалдық залалдың мөлшері жоғалған пайданы есепке алмағандағы нақты шығындармен есептеледі. Шын мәнінде, бұл жағдайда тікелей залал болмауы мүмкін, өйткені негізгі шығын пайданың жоғалуы болып табылады. Бұл жағдайда жұмыс берушінің мүліктік мүдделері жеткілікті қорғалмайды.

Бұл жағдайда Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінің 246-бабына назар аударған жөн. Осы бапқа сәйкес, жұмыс берушіге келтірілген залалдың мөлшері нақты шығындар негізінде анықталады және осы жерде қолданылатын нарықтық бағалар есепке алып есептеледі, бірақ ұйымның бухгалтерлік есебінде көрсетілгендей, мүліктің құнынан төмен емес мөлшерде ескіруді есепке ала отырып есептеледі. Бұл бап ұйымның коммерциялық құпияларының тізіміне енгізілген ақпарат компанияның бухгалтерлік балансына материалдық емес активтер ретінде енгізілген жағдайда қолданылуы мүмкін. Осылайша, Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінің 246-бабына ұқсас тәсілді қолдану жұмыс берушінің мүдделерін тиімді қорғауға және коммерциялық құпияны ашу нәтижесінде туындауы мүмкін нақты шығындарды ескеруге мүмкіндік береді. Бұл қазіргі заманғы еңбек қатынастарындағы маңызды аспект болып табылатын құпия ақпараттың қауіпсіздігін қамтамасыз етудің қосымша құралы.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде тараптардың бір-біріне келтіре алатын залалдарды өтеуі туралы айқындайтын бап жоқ. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 120-бабының 2-тармағына сәйкес, «еңбек шартының басқа тарапқа нұқсан (зиян) келтірген тарапы оны Еңбек Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді». Алайда, бұл ереже декларативті болып қала береді, өйткені басқа заңдар еңбек құқықтық қатынастары кезінде шығындарды өтеу тетіктерін ұсынбайды[8].

Келесі перспективада жұмыскерлердің дербес деректерін, сондай-ақ жұмыс берушінің құпия ақпаратын қорғауға қатысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормативтік актілерін неғұрлым егжей-тегжейлі әзірлеу қажет. Бұл ретте Батыс елдерінің тәжірибесін қоса алғанда, халықаралық тәжірибені ғана емес, сонымен қатар Еуразиялық экономикалық одаққа (ЕАЭО) мүше елдердің тәжірибесін де ескерген жөн.

Ақпараттық қауіпсіздікті қамтамасыз етуде және жұмыскерлердің құқықтарын қорғауда Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттар туралы нормалары маңызды рөл атқарады. Оның көмегімен ұйымдар сенімді ақпаратты қорғау жүйелерін құра алады, ал жұмыскерлер өз деректерінің құпиялылығына сенімді бола алады. Бұл тұрақты дамуына ықпал етеді және ақпараттық қауіпсіздік саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Қорытынды

Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттар туралы нормалары еңбек қатынастарына байланысты ақпаратты өңдеуді, беруді және оған қол жеткізуді реттейтін нормативтік базаның маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл жұмыс орнындағы ақпаратты басқаруға, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауға, сондай-ақ еңбек қатынастарында әділдікті қамтамасыз етуге негіз береді. Бұл мақалада біз Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпаратқа қатысты заңнамасының негізгі аспектілерін және оның қазіргі еңбек қатынастары үшін маңыздылығын қарастырдық.

Заңнама негіздері. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және «Дербес деректер мен оларды қорғау туралы» Заң және бірқатар басқа нормативтік актілер Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттық құқықтық қатынастар туралы нормаларының негізі болып табылады. Бұлар жұмыскерлер мен еңбек қатынастары туралы ақпаратты жинау, өңдеу және беру ережелерін белгілейді.

Дербес деректерді қорғау. Заңнаманың маңызды аспектілерінің бірі-жұмыскерлердің дербес деректерін қорғау. «Дербес деректер мен оларды қорғау туралы» Заңға сәйкес жұмыс беруші өз жұмыскерлерінің жеке деректерінің құпиялылығы мен қорғалуын қамтамасыз етуге міндетті. Бұл жеке ақпаратты жинау, сақтау және пайдалану ережелерін сақтауды, сондай-ақ өзінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажет адамдарға ғана қол жеткізуді қамтамасыз етуді қамтиды. Осы нормаларды бұзғаны үшін жауапкершілік қарастырылған.

Коммерциялық құпия. Коммерциялық құпия қорғауға жататын еңбек саласындағы ақпараттың маңызды бір бөлігі болып табылады. Жұмыс берушілер өздерінің коммерциялық құпияларының тізімін анықтауға құқылы және жұмыскерлер бұл ақпараттың құпиялылығын сақтауға міндетті. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі бойынша коммерциялық құпияны жария еткені үшін жұмыскер материалдық жауаптылықта болады, бұл жұмыс ортасында құпиялылықты сақтаудың маңыздылығын көрсетеді.

Ақпаратқа қол жеткізу. Заңнама сонымен қатар жұмыскерлердің өздерінің құқықтары мен еңбек жағдайлары туралы ақпаратқа қол жетімділігін реттейді. Жұмыс беруші жұмыскерге еңбек шартының талаптарын, ішкі еңбек тәртібінің ережелерін және еңбек қатынастарын реттейтін басқа құжаттарды қоса алғанда, оның еңбек құқықтары мен міндеттеріне байланысты ақпаратқа қол жеткізуге міндетті.

Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормаларының бірқатар маңызды мақсаттары бар:

1. Жұмыскерлердің құқықтарын қорғау. Бұл заңнамаларда жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауды, соның ішінде дербес деректердің құпиялылығын және коммерциялық құпияны жол берілмейтін жария етуден қорғауды қамтамасыз етеді.

2. Айқындық. Заңнама жанжалдар мен дауларды азайтуға ықпал ететін еңбек қатынастарында айқын ережелерді орнатуға ықпал етеді.

3. Халықаралық стандарттарды сақтау. Заңнама Қазақстанның әлемдік қоғамдастықтағы ұстанымын нығайтуға ықпал етеді және адам құқықтары мен еңбектің халықаралық стандарттарына сәйкестігін қамтамасыз етеді.

Еңбек саласындағы ақпараттарды құқықтық реттеу туралы нормалар кейбір жетістіктерге қарамастан, болашақта мұқият жұмыс істеуге тұрарлық проблемалар бар. Осындай мәселелердің бірі қазіргі заманғы технологиялық өзгерістер мен киберқауіпсіздік қатерлері жағдайында ақпарат пен дербес деректерді қорғау тетіктерін жетілдіру қажеттілігі болып табылады. Сондай-ақ, заңнама нормаларын бұзғаны үшін қатаң жауапкершілікті қамтамасыз ету және осы саладағы сәйкестік мониторингін күшейту маңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы. [Электрондық ресурс]: Конституция 1995 жылы 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған. Қол жеткізу Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінен. Кіру режимі: URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000>

2. Қазақстан Республикасының Ақпаратқа қол жеткізу туралы Заңы. [Электрондық ресурс]: Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 16 қарашадағы №401-V ҚРЗ Заңы. Қол жеткізу Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінен. Кіру режимі: URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000401>

3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. [Электрондық ресурс]: Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Кодексі. Қол жеткізу Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінен. Кіру режимі: URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414/k150414.htm>

4. Матевосян Р.И., Михайлова Д.Г. Защита персональных данных работника // Вестник магистратуры. –Изд-во «Общество с ограниченной ответственностью «Коллоквиум» (Йошкар-Ола), 2018.Т. №12-5(87) - С. 98-99.

5. Қазақстан Республикасының Дербес деректер және оларды қорғау туралы Заңы. [Электрондық ресурс]: Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 мамырдағы № 94-V Заңы. Қол жеткізу Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінен. Кіру режимі: URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000094/z13094.htm>

6. Акмаммедова А. Система государственных стандартов по охране труда // CETERIS PARIBUS. –: Изд-во «Общество с ограниченной ответственностью «Европейский фонд инновационного развития» (Москва) 2023.Т. №3 - С. 87-89

7. Нургалиева Е.Н. Экологизация трудового законодательства: состояние и перспективы // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право. - Изд-во «НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева» (Астана) 2022. № 4(141) - С. 105-113

8. Нургалиева Е.Н., Сырлыбаева Ф.М. Информационные правоотношения в казахстанском трудовом праве// БЫЛЫМ- Изд-во «Костанайская академия МВД РК имени Ш. Кабылбаева» (Костанай) , 2020, N1, - С. 25-29

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шабер Виталий Николаевич

*начальник Департамента по надзору за законностью оперативно-розыскной,
контрразведывательной деятельности и негласных следственных действий
Генеральной прокуратуры Республики Казахстан*

Для каждого юриста страны основным Законом является Конституция Республики Казахстан.

В Основном Законе закреплено, что высшими ценностями государства являются человек, его жизнь, права и свободы.

Этот акт стал фундаментом построения государства, в том числе определяя концептуальные основы развития законодательства.

В свою очередь, прокуратура является «правовым механизмом и инструментом» Главы государства по осуществлению им функций гаранта единства народа и незыблемости Конституции.

В статье 83 Конституции отмечено, что прокуратура от имени государства осуществляет в установленных законом пределах и формах высший надзор за соблюдением законности на территории Республики Казахстан, представляет интересы государства в суде и от имени государства осуществляет уголовное преследование.

Одним из основных направлений деятельности прокуратуры является надзор за законностью оперативно-розыскной деятельности, осуществляемой правоохранительными и специальными государственными органами.

В правовом государстве принцип уважения и соблюдения прав и свобод человека и гражданина в ОРД выступает средством решения задачи защиты общества от преступных посягательств.

Согласно статье 3 Закона «Об оперативно-розыскной деятельности», оперативно-розыскная деятельность осуществляется в соответствии с принципами законности, соблюдения прав и свобод, уважения достоинства личности, равенства граждан перед законом, на основе конспирации, сочетания гласных и негласных методов, профессиональной этики.

Не допускается осуществление оперативно-розыскных мероприятий, а также использование полученной в ходе их проведения информации для достижения целей и задач, не предусмотренных Законом.

Принцип уважения и соблюдения прав и свобод человека и гражданина в оперативно-розыскной деятельности подразумевает собой основанное на конституционных требованиях и закрепленное в Законе основополагающее (приоритетное) правило, которым обязаны руководствоваться все субъекты оперативно-розыскной деятельности, заключающееся в