

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒҮЛЫМ ЖАҢЕ БІЛІМ - 2025»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«ҒҮЛЫМ ЖАҢЕ БІЛІМ - 2025»**

**PROCEEDINGS
of the XX International Scientific Conference
for students and young scholars
«ҒҮЛЫМ ЖАҢЕ БІЛІМ - 2025»**

**2025
Астана**

УДК 001(06)
ББК 72я631
F96

**«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2025» студенттер мен жас ғалымдардың
XX Халықаралық ғылыми конференциясы = XX Международная
научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE
BILIM – 2025» = The XX International Scientific Conference for
students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2025». – Астана:
– 3813 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

ISBN 978-601-08-5373-7

**Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас
ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті
мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.**

**The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young
researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities. В сборник
вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по
актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.**

УДК 001(06)
ББК 72я431
F96

ISBN 978-601-08-5373-7

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2025

**СЕКЦИЯ БӨЛІМІ 10.1 МЕМЛЕКЕТ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ТЕОРИЯСЫ МЕН ТАРИХЫ,
КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚ**

1470.	Асылбекова А.А.	Правовое регулирование искусственного интеллекта: зарубежный опыт и перспективы для Казахстана	6308
1471.	Аширбекова А.Б.	Қазақстан Республикасында Ұлттық алдын алу тетігі жүйесі	6314
1472.	Амирова Б.К.	Қазақстандағы жинақтаушы зейнетақы заңнамасының тарихи эволюциясы	6316
1473.	Бейбітұова І.Б.	Медицина қызметкерлерінің құқықтық жауапкершілігі	6319
1474.	Байтерекова К.Б., Ескендерова Г.Т.	Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қазіргі жағдайы	6323
1475.	Егежанова Д.Р.	О влиянии нормативной практики Верховного суда Республики Казахстан на административное судопроизводство	6326
1476.	Есентемирова А.М.	Некоторые вопросы становления законодательства о высшем и послевузовском образовании в Республике Казахстан	6330
1477.	Еркін Ә.	Коррупция и правовые методы борьбы с ней	6340
1478.	Жармаханбетова Б.А.	Права коренных народов и недропользование: проблемы соблюдения и защиты прав при добыче природных ресурсов на их территориях	6345
1479.	Жолдасбек М.Б.	Қазақстан Республикасындағы Конституциялық реформа: өзгерістерді талдау және олардың құқықтық жүйеге әсері	6348
1480.	Жеңіс Е.Е.	Салық заңнамасын жетілдіру мәселелері	6353
1481.	Жанаев Е.А.	Роль морали в правовых решениях и законодательных актах	6357
1482.	Кажтай А.Н.	Қауіпті құқықбұзушылықтардың қоғамға әсері	6360
1483.	Карсибек С.А.	ҚР Алқабилер сотының құқықтық жағдайы және шетел мемлекеттерімен салыстырмалық ерекшеліктері	6364
1484.	Көбеген А.М.	Әлеуметтік әл-ауқат пен қоғамның өркендеуінің құқықтық аспектілері	6367
1485.	Кошкенбек Б.Б.	Шетелде оқыту бағдарламаларын құқықтық реттелуі	6371
1486.	Қалыбаева А.Ә.	Қазақстандағы жаза қолданудың құқықтық санаға әсері	6377
1487.	Қалқазбек Н.Е.	Қазіргі заманғы құқық саласының өзекті мәселелері мен даму перспективалары	6380
1488.	Маликов Ж.Н.	Қазақстан Республикасының Конституциялық сот институтының қалыптасуы және қызметі	6383

1489.	Маратов А.Б.	Роль юристов защиты прав юридических лиц	6385
1490.	Отыншиева Г.	Құқықтық сана және мәдениеттің арақатынасы	6387
1491.	Роман К.Д.	Законодательные основы обеспечения информационной безопасности детей в Казахстане: вызовы цифровой эпохи	6390
1492.	Сұңғатов С.С.	Цифрландырудың азаматтардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарын іске асыруға тигізетін ықпалы	6392
1493.	Салиханов А.Б.	Социальные барьеры реинтеграции бывших заключённых в Казахстане: причины стигматизации и пути преодоления	6396
1494.	Турегелдиев Б.У.	Жоғарғы соттың нормативтік қаулыларының құқықтық алаңдағы ықпалы	6402
1495.	Тәуірғалиева А.Б.	Киберқауіпсіздік: қылмыстардың алдын алу және заңнамалық шаралар	6405
1496.	Табанова Ж.А.	Защита прав женщин: международный аспект	6409
1497.	Тәжі Ә.Т.	Цифровизация прав граждан РК	6413
1498.	Тигай Б.А.	Проблемы налогового правоприменения в РК	6415
1499.	Шоманова К., Ясинова Д.	Адам құқықтарының қорғалуы және заңнамалық реттелуі	6423
1500.	Ібіжан Г.Ә.	Проблемы организации правовой помощи детям с ограниченными возможностями здоровья	6427
1501.	Yagmussova A.F.	The concept and types of social guarantees and the grounds for their provision under labor legislation	6431

СЕКЦИЯ БӨЛІМІ 10.2 АЗАМАТТЫҚ ЖӘНЕ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚ

1502.	Алмагамбетов М.	Кәсіпкерлердің құқықтары мен оның қорғалуы	6436
1503.	Булатова Л.Б.	Жасанды интеллектпен жасалған туындылардың құқықтық мәртебесі	6440
1504.	Ибрашев А.М.	Искусственный интеллект в трудовом праве: перспективы, риски и возможности	6443
1505.	Искаков Р.А.	Правовая природа договора о государственных закупках товаров в Республике Казахстан	6446
1506.	Көбеген А.М.	Әлеуметтік әл-ауқат пен қоғамның өркендеуінің құқықтық аспектілері	6452
1507.	Мырзаханов Ә.Е.	Қазақстан Республикасындағы ресми наградалар жүйесі: толықтырулар мен	6456

		өзекті мәселелер	
1508.	Нургалиева М.Е.	Трудовые права женщин и равенство на рабочем месте. Дискриминация как барьер для экономического прогресса	6459
1509.	Рустами-Кадырбекова Ж.	Ретроспективный анализ правового регулирования в области социального обеспечения	6464
1510.	Сураганова Д.Д.	Правовое регулирование игорного бизнеса в Республике Казахстан	6468
1511.	Третьяк М.В.	Тенденция к сокращению рабочего времени в развитых странах: баланс между производительностью и качеством жизни	6471
1512.	Третьякова Ж.В.	К вопросу имущественных правоотношений родителей и детей по законодательству Республики Беларусь	6475
1513.	Тыныбек кызы А.	Гибкие формы занятости в Казахстане и Кыргызстане: правовое регулирование дистанционной работы и самозанятости	6478
1514.	Тюлегенова А.А.	Правовые аспекты использования земли	6481

СЕКЦИЯ БӨЛІМІ 10.3 ҚЫЛМЫСТЫҚ СОТ ІСІН ЖҮРГІЗУ ТҮЛҒАНЫҢ, ҚОҒАМ МЕН МЕМЛЕКЕТТІҢ МҮДДЕЛЕРІН ҚОРҒАУДЫҢ МЕХАНИЗМІ РЕТІНДЕ

1515.	Азенова С.Р.	Сот сараптамасын тағайындау мен жүргізу: қылмыстық процестегі маңызы және жетілдіру жолдары	6485
1516.	Абдықадыр А.Б.	Қылмыстық әділет жүйесіндегі цифрлық технологиялар мен жасанды интеллект	6488
1517.	Байносерова А.Г.	Қолжазба сараптамасы дәлелдеу құралы ретінде: жаңа әдістер мен шешілмеген мәселелер	6495
1518.	Бахыт І.Б.	Уголовное судопроизводство как механизм защиты интересов личности, общества и государства	6500
1519.	Жакишева Д.К.	Арнайы білім және оларды қылмыстарды тергеу кезінде қолдану нысандары	6504
1520.	Жұмадулла Қ.Ф.	Жасанды интеллект пен криминалистика: қылмысты ашудағы жаңа дәуір	6508
1521.	Маратова А.М.	Понятие судебно-биологической экспертизы и ее значение для установления обстоятельств уголовного дела	6510
1522.	Шариф М.Қ.	Психологиялық портретті құру: сот сараптамасында қолдану тәжірибесі	6514
1523.	Жунусов Д.С.	Совершенствование качества судебных экспертиз: организационно-правовой подход	6517
1524.	Khamidullina R.	Jury Trials in the Criminal Justice System: A Comparative Analysis of the U.S. And	6520

		Kazakhstan Models	
1525.	Киікбай Б.С.	Онлайн алаяқтық қылмыстық құқық бұзушылықтарын тергеп-тексерудің өзекті мәселелері	6523
1526.	Салимжуаров Г.Ф.	Перспективы использования искусственного интеллекта в производстве судебных экспертиз	6528
1527.	Серіктай Н.Ө.	Тергеушінің жеке басының кәсіби-психологиялық сипаттамасы	6531

СЕКЦИЯ БӨЛІМІ 10.4 ҚЫЛМЫСТЫҚ САЯСАТ ЖӘНЕ ҚЫЛМЫСТЫҚ ЗАҢНАМА: ЗАМАНАУИ СЫН-ҚАТЕРЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУДІҢ ТИІМДІ ЖОЛДАРЫ

1528.	Адильхан Х.Б.	Қылмыс пен жазаның психологиялық қырлары: кінә және жауапкершілік сезімі	6536
1529.	Арзанбекова К.Қ.	Геноцид және оның халықаралық құқықтағы орны	6538
1530.	Ахметжанова А.А.	Правовое обеспечение информационной безопасности Республики Казахстан: вызовы и перспективы	6540
1531.	Айзак А.Ж.	Әлеуметтік факторлар мен экономикалық қысымның қылмысқа ықпалы	6544
1532.	Әжібекова А.Е.	ҚР жасөспірімдер арасындағы буллингке қарсы шаралар мен шетелдік тәжірибе	6546
1533.	Болатбекова А.А.	Қылмыс пен жазаның қоғамдағы әлеуметтік-мәдени ықпалы	6552
1534.	Бөлебай А.Б.	Қазақстан Республикасында кәмелетке толмағандарға қатысты зорлық-зомбылық қылмыстарының алдын алу мәселелері	6555
1535.	Дүйсен Қ.А.	Адам саудасының құрбандарын анықтау және қорғау механизмдері	6563
1536.	Карсибек С.А.	Жыныстық қолсұғылмаулыққа қарсы жасалған қылмыстардың латенттілігі: себептері және шешу жолдары	6566
1537.	Кенеспек Д.М.	Қазақстан Республикасындағы қылмыстардың қайталану себептері мен алдын алу жолдары	6569
1538.	Кийкбай Н.К.	Жалған ақпарат тарату және оның қылмыстық-құқықтық салдарлары: ақпараттық кеңістікте қауіпсіздік пен жауапкершілік мәселелері	6572
1539.	Кожанова Д.Р.	Реформа уголовного законодательства Республики Казахстан: анализ реализации положений концепции УК 2014 года через призму десятилетнего опыта	6575
1540.	Көбейсін Ө.Т.	Кінә мен оның қос нысаны: қазіргі қылмыстық құқықтағы ерекшеліктер мен проблемалар	6578
1541.	Койчубекова А.А.	Уголовная ответственность за	6580

		насильственные действия сексуального характера	
1542.	Қабдылова А.Қ.	Кибербуллингтың алдын алудың құқықтық мәселелері	6585
1543.	Мырзаханов Ә.Е.	Қазақстан Республикасындағы ресми наградалар жүйесі: толықтырулар мен өзекті мәселелер	6590
1544.	Орынбай Ш.А.	Кәмелетке толмағандардың қылмыстық жауапкершілігі	6593
1545.	Сайлаубек М.Ж.	Қылмыстық құқықтағы өзін-өзі қорғау шегінің әлеуметтік және құқықтық аспектілері	6597
1546.	Төрехан А.Ә.	Тұрмыстық зорлық-зомбылық; қылмыстық жауаптылық және әділ жаза тағайындау мәселелері	6600
1547.	Тюлегенова А.А., Куатова Р.Е.	Совершествование превентивных мер в рамках реализации антикоррупционной политики в РК	6607

СЕКЦИЯ БӨЛІМІ 10.5 ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЖАРИЯ ҚҰҚЫҚ: ЖАҢА ҚАУІП-ҚАТЕРЛЕР ТЕГЕУРІНДЕРІ

1548.	Алиев Е.	Правовое регулирование международных железнодорожных перевозок в Республике Казахстан	6611
1549.	Аршабаева Р.С.	Заманауи құлдықпен күрестегі халықаралық құқықтың тиімділігі мен мәселелері	6616
1550.	Данияр Ә.А.	Роль международных организаций в урегулировании вооруженных конфликтов	6620
1551.	Кабдрахманов А.Е.	Анализ правового регулирования защиты прав трудовых мигрантов: опыт Казахстана и России в контексте международных стандартов	6626
1552.	Qodirova T.R.	The role of the United Nations High Commissioner for refugees in protecting refugee rights	6631
1553.	Медетова М.Б.	Азаматтық авиациядағы алғашқы халықаралық қауіпсіздік стандарттары: пайда болу және тарихи негіздері	6634
1554.	Мыктыбаева Д.А.	Регулирование вопросов трудовой деятельности трудящихся-мигрантов в международных соглашениях Республики Казахстан	6640
1555.	Мырзаханов Ә.Е.	Қазақстан Республикасындағы ресми наградалар жүйесі: толықтырулар мен өзекті мәселелер	6645
1556.	Рублевский А.А.	Этическая дилемма статуса эмбриона	6648
1557.	Тулеген А.С.	Правовые проблемы назначения и исполнения наказания в деятельности международных уголовных трибуналах ad hoc	6652

**10.6 ХАЛЫҚАРАЛЫҚ КОММЕРЦИЯЛЫҚ АРБИТРАЖ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ
ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЖЕКЕ ҚҰҚЫҚ**

1558.	Акынов Д.М.	Правовые механизмы обеспечения исполнения обязательств государствами-членами ЕАЭС	6657
1559.	Ануарбек А.	Применение блокчейн-технологий в международном коммерческом арбитраже: правовые вызовы и перспективы	6661
1560.	Жаксылыков К.К.	Особенности правового регулирования отношений, возникающих из международного договора купли-продажи товаров	6665
1561.	Каримова Ф.Х.	Защита персональных данных в международном частном праве	6669
1562.	Мирзоева М.М.	К вопросу о сущности деловой репутации	6675
1563.	Раджабов М.Д.	Трудовые права иностранных граждан в международном частном праве	6679

10.7 ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЭКОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ БҰҰ-НЫҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУ МАҚСАТТАРЫ

1564.	Ануарбек А.	Международное экологическое правосудие: теоретические основы и практические аспекты	6683
1565.	Burieva M.S.	The role of international organizations in regulating the use of water resources of transboundary rivers and lakes	6687
1566.	Nasreddinzoda N.	The role of regional organizations in achieving the SDGs: international legal aspects	6691
1567.	Шалгымбаева А.Н.	Комиссия международного права ООН: регулирование экологических аспектов вооруженных конфликтов	6693

СЕКЦИЯ 11**АРХИТЕКТУРА И СТРОИТЕЛЬСТВО****ПОДСЕКЦИЯ 11.1 СТРОИТЕЛЬСТВО**

1568.	Аманжолова Ш.Ф.	Қарқынды құрылыс жағдайындағы Астана қаласының жер асты сулары деңгейінің өзгерісін болжау	6698
1569.	Батирбекова А.Т.	Численное моделирование работы стены в грунте с распорной системой в условиях плотной застройки	6702
1570.	Бекетов Д.Н.	Энергоэффективность в строительстве: симуляция влияния ориентации зданий на потреблении энергии в Астане	6707

THE CONCEPT AND TYPES OF SOCIAL GUARANTEES AND THE GROUNDS FOR THEIR PROVISION UNDER LABOR LEGISLATION

Yagmussova Akerke Faizullakzy

Doctoral Student, Faculty of Law, L.N. Gumilyov Eurasian National University

Scientific Advisor – PhD in Law, Professor

Saktaganova Indira Sovetovna

Social guarantees in labor legislation represent a system of legal norms aimed at ensuring workers with minimum conditions for a decent life and protecting their rights during their employment. These guarantees are an important element of the state's social policy and cover a wide range of issues related to labor relations, workers' rights, and social protection in the field of labor.

Social guarantees are not a result of the state's social charity but a set of benefits enshrined in the fundamental laws of the country, which the state is obligated to provide to its citizens. By ensuring the implementation of social guarantees, the state aims to provide access to a certain minimum of social benefits for all citizens, thereby mitigating manifestations of excessive social differentiation in society and ensuring its stability [1].

Social guarantees impose interrelated obligations on the state and employers aimed at creating safe, fair, and comfortable working conditions, with a special focus on the protection of individuals employed in hazardous industries. The following are mandatory guarantees established by the Labor Code of the Republic of Kazakhstan (LCRK) for workers engaged in arduous and hazardous work:

- Reduction of working hours for employees engaged in heavy work, work under harmful (especially harmful) and (or) dangerous conditions (Article 69 of the LCRK) [2];
- Provision of additional paid annual leave for this category of workers (Article 89 of the LCRK) [2];
- Establishment of increased pay for employees involved in heavy work, work under harmful (especially harmful), dangerous, and other special working conditions (Article 105 of the LCRK) [2];
- Free provision of milk, therapeutic and preventive nutrition, special clothing, special footwear, and other personal protective equipment; ensuring access to collective protective equipment, sanitary and household facilities, and equipment (Article 182 of the LCRK) [2].

At the same time, despite the transition to a risk-oriented occupational safety model, regulatory policy still relies on a list-based approach that does not meet modern social expectations. In particular, in matters of granting social benefits and guarantees, analysis of the legal framework reveals that national legislative regulation is not optimal.

In jobs involving harmful (especially harmful) and (or) hazardous working conditions, as well as in heavy labor, the reduced working time is introduced to ease the workload for workers whose labor involves exposure to harmful production factors affecting the human body [3].

According to paragraph 2 of Article 69 of the Labor Code, for workers engaged in heavy work or work with harmful and (or) hazardous conditions, reduced working hours of no more than 36 hours per week are established based on the List, and apply if the presence of harmful working conditions is confirmed by the results of workplace attestation (APO). If the employer does not carry out such an attestation, or if the specific workplace is not subject to attestation, the reduced working hours must still be provided in full according to the List [4].

According to Article 89 of the Labor Code, additional paid leave is granted based on the results of workplace attestation (APO) and inclusion in the official List. The condition remains that the job must be listed, and the length of leave is determined by the List. The minimum guaranteed

duration of such additional leave is no less than six calendar days.

The precise wording for reduced working hours, additional leave, and increased pay is regulated by a normative document and must be stated in both collective and individual labor contracts. However, not all enterprises sign collective agreements, since this is not a mandatory requirement, resulting in a legal conflict. In such cases, if acceptable working conditions are created (confirmed by APO results) for a job listed in the official documentation, the employer is entitled to set the standard 40-hour wo.

The reduction of working hours is aimed at minimizing the impact of harmful production factors by limiting exposure—this is referred to as "protection by time." Unlike additional leave, reduced working hours are not a compensatory measure, but a preventive one.

Article 105 of the Labor Code obliges all employers to establish increased wages for employees engaged in heavy work or work under harmful and (or) hazardous conditions [2].

This increased pay must be higher than that for workers in normal working conditions, achieved by establishing higher base salaries (rates) or bonuses. The amount is determined through collective agreements or employer acts, taking into account industry coefficients that classify working conditions based on their level of harm and hazard, as defined by sectoral agreements. These wage conditions apply to employees whose work in heavy, harmful, and (or) hazardous conditions is confirmed by workplace attes.

According to paragraph 1 of Article 89 of the Labor Code, additional paid annual leave is granted to employees engaged in heavy work or work under harmful and (or) hazardous working conditions for a duration of no less than six calendar days, in accordance with the List of industries, workshops, professions, and positions involving such conditions, approved by the authorized body [4].

Additional paid annual leave is granted to workers whose employment in heavy, harmful, and (or) hazardous conditions is confirmed by the results of workplace attestation (APO). If the employer has not conducted an APO, the additional paid annual leave is granted in full according to the List.

Based on the APO results, the employer prepares a list of employees at the enterprise who are entitled to additional leave, indicating the duration (6, 12, 18, 24, or 36 calendar days). This list must be approved by the trade union committee and (or) a representative of the labor collective, and confirmed by the enterprise's senior management. It must also be attached to the collective agreement [4].

Additional explanations are provided concerning employees whose professions and positions are included in the section "General professions of all sectors of the economy" of the List. These employees are entitled to additional leave regardless of the specific workshop or production unit in which they work, provided their professions are not explicitly listed in other sections or subsections of the List.

Thus, all employees listed in this section, if harmful working conditions are confirmed by workplace attestation, must be granted additional leave. This section includes 247 job titles, covering a significantly larger number of professions than other sections and granting up to 36 calendar days of leave [4].

Employees holding positions listed in the official List, including foremen and their assistants, are granted additional leave of the same duration as workers in the corresponding occupations. Employees of third-party organizations (construction, repair, commissioning), as well as auxiliary departments (mechanical, maintenance, energy, automation), who perform work under harmful conditions, also receive additional leave on the same basis.

In the event of a job transfer between workshops, industries, or positions with different durations of additional leave, the time worked under harmful conditions is counted separately for each workplace, in accordance with the established List [4].

Additional labor leave is granted in proportion to the actual number of days worked. It may be taken by the employee either in full or in part, depending on their preference. At the same time, the legislation allows the employer to adjust the duration of additional leave based on the results of

workplace attestation. However, there is no established procedure, methodology, or even recommendations for such adjustment [4].

Mandatory professional pension contributions are paid by the employer on behalf of workers employed under harmful (especially harmful) working conditions, whose occupations are included in the approved list of industries, jobs, and professions. According to Article 250 of the Social Code, the contribution rate is set at 5% of the employee's monthly income.

The timing and procedures for calculating and transferring these mandatory contributions are regulated by the Rules approved by the Government Resolution of the Republic of Kazakhstan [5].

An increased rate of pay is established for workers engaged in heavy work or work with harmful and (or) hazardous conditions, in accordance with Article 105 of the Labor Code [2]. For this purpose, each enterprise must compile and approve a list of workplaces based on the official List of industries, workshops, professions, and positions involving such conditions. This list must be confirmed by the results of workplace attestation [4].

According to paragraph 1 of Article 105, for employees engaged in heavy work or work with harmful and (or) hazardous conditions, the employer must establish increased base salaries or bonuses. The amount is determined by the collective agreement or employer's act, taking into account industry-specific coefficients that classify working conditions by the degree of harmfulness and danger, as set out in the sectoral agreement. These pay conditions apply to employees whose work under such conditions is c...

According to paragraph 4 of the Government Resolution of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2015 No. 1193 "On the wage system for civil servants, employees of organizations financed from the state budget, and employees of state-owned enterprises," the amounts of bonuses and allowances for working conditions are determined by sectoral agreements, collective agreements, and (or) an industry-specific coefficient.

Since 2014, the increased industry coefficient has been determined by the employer's sectoral act. The basis for establishing an increased wage must be the results of workplace attestation [6].

If workplace attestation is not conducted, the increased rate of pay is applied in full according to the List of industries, workshops, professions, and positions involving heavy, harmful, and (or) hazardous working conditions.

As of today, the values of the industry-specific coefficients have been approved for six sectors and incorporated into sectoral agreements. For example, in the coal industry the coefficient ranges from 1.7 to 4 (depending on the type of activity), in construction — 1.8, in agriculture — 1.3, in mining and metallurgy — 1.8, in the nuclear industry — 1.3, and in electric power — 2.0 [6].

To calculate costs, the employer must consider the number of employees by multiplying their monthly wages by the increased industry coefficient established in the sectoral agreement. Planned increases in production and changes in workforce size, including the commissioning of new production facilities, must also be taken into account [6].

Labor relations in society are linked to the most dynamic economic factor—human labor—which continuously changes, thereby necessitating the improvement and development of labor legislation. The current legislation that provides guarantees to active workers based on a list-based approach does not encourage employers to improve or modernize their production processes.

Many experts criticize the poor quality and formality of the attestation procedure. This system fails to account for technological changes and leaves companies that have modernized their operations but not changed job titles at a disadvantage. Attestation evaluates only industrial factors, not the worker's health or well-being, and does not consider stress, mental load, or age-related behavioral factors, which are taken into account in professional risk assessments [3].

This is confirmed by the analysis of 18 appeals from citizens, trade unions, and employers regarding the inclusion of certain professions in Lists 1 and 2, the accrual of mandatory professional pension contributions (MPPC), the introduction of chicken-based meals in therapeutic nutrition

menus, and the revision of Order No. 1054 of the Ministry of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan.

Additionally, consultations were held with representatives of Kazakhstani employers on reviewing the classification of certain professions as harmful and subject to social guarantees [7].

Thus, Chapter 2 of Order No. 1054 of the Minister of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 states that milk and therapeutic-preventive nutrition (TPN) must be provided to employees based on the results of workplace attestation, to prevent occupational diseases and poisoning and to promote employee health (paragraph 4).

However, paragraph 12 indicates that for employees who receive TPN at the employer's expense due to harmful working conditions, milk or equivalent food products are not provided. These provisions contradict each other and do not comply with the principles of legal interpretation [7].

It is important to note that the issues of legal inconsistencies and the need to reform labor legislation have been studied by Kazakhstani researchers [8]. There are also cases where certain professions remain on the List despite changes in working conditions that warrant their removal.

A comparative analysis revealed that some professions are duplicated, and due to the logic and structure of these lists, it is difficult to reconcile them or to conduct detailed analytical assessments of expenditures across professional categories.

The analysis of current practices shows that for certain types of social guarantees, there is a growing need to explore alternative forms. For example, representatives of the oil and gas sector suggest replacing the provision of milk with shubat or biologically active supplements.

Workers in harmful industries submit materials, including workplace attestation results, to the relevant commissions as required. However, these materials often contain distorted data, leading to incorrect management decisions and unnecessary financial costs. This is due to poor quality evaluations and the subjectivity of experts. In such situations, conscientious employers fulfill their obligations based on the collective agreement [7].

In Kazakhstan, a single harmful factor may entitle a worker to several types of guarantees. This indicates the existence of legal barriers. Experts and representatives of employer associations, including the Republican Association of Mining and Metallurgical Enterprises, have expressed the need to abandon the list-based approach.

This need is reflected in the Concept of Safe Labor of the Republic of Kazakhstan for 2024–2030, which outlines specific objectives for the scientific justification and constructive-critical analysis of the relevant lists [9].

In this context, it is considered appropriate to revise the current wording of the relevant provisions to achieve technical and legal refinement. These guarantees serve as an essential mechanism for protecting against labor exploitation, ensuring workplace safety, and creating conditions for a harmonious balance between work and personal life. Therefore, social guarantees fulfill several functions: protective, preventive, and incentivizing.

The article presents key results of applied research conducted within the framework of the scientific and technical program titled 'Transformation of the State Mechanism of Social Guarantees for Individuals Working in Hazardous Conditions in the Modern Context' (IRN BR 22182673), funded by the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan.

References

1. Idayatova S.A. Social guarantees as a means of ensuring personal freedom of the individual [Социальные гарантии как средство обеспечения личной свободы человека]. *Molodoy Ucheny*, 2020, no. 17(307), pp. 197–199. Available at: <https://moluch.ru/archive/307/69165/> [in Russian].
2. Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V ZRK. Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> [in Russian].
3. Nurgalieva E.N. Commentary on the Labor Code of the Republic of Kazakhstan

[Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан]. Karaganda: RIO "Bolashak-Baspa", 2015. 849 p. [in Russian].

4. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1053. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012731> [in Russian].

5. Government Resolution of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2013 No. 1562. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001562> [in Russian].

6. Government Resolution of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2015 No. 1193. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P150001193> [in Russian].

7. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2015 No. 1054. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012732> [in Russian].

8. Nurgalieva E.N. The method of legal regulation of social labor relations: dissertation abstract [Метод правового регулирования общественно трудовых отношений: автореф. дис.]. Leningrad, 1979. 16 p. [in Russian].

9. Government Resolution of the Republic of Kazakhstan dated December 28, 2023 No. 1182 "On Approval of the Concept of Safe Labor of the Republic of Kazakhstan for 2024–2030". Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182> [in Russian].