



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ТҰҢҒЫШ ПРЕЗИДЕНТІ - ЕЛБАСЫНЫҢ ҚОРЫ

«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ – 2017»

студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ – 2017»

PROCEEDINGS

of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2017»



14th April 2017, Astana



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**«Ғылым және білім - 2017»
студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2017»**

**PROCEEDINGS
of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2017»**

2017 жыл 14 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2017» студенттер мен жас ғалымдардың XII Халықаралық ғылыми конференциясы = The XII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2017» = XII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2017». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2017. – 7466 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-827-6

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 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-827-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2017

проводил принцип наемного труда несовершеннолетних, заключающийся в следующем: работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом ст.178), ТК РК 2016 года подобных гарантий не содержит.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.
3. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.

УДК 347

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУДЕ МЕДИАЦИЯНЫҢ АЛАТЫН ОРНЫ

Нұрасыл Камшат Талайлықызы

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің Құқықтану мамандығының 2-курс студенті, Астана,

Қазақстан

nkamshat@list.ru

Ғылыми жетекшісі – Р.А. Абильдинова

Еңбек даулары дегеніміз – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек шартының немесе ұжымдық шарттың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктерді білдіреді. Жалпы еңбек даулары пайда болатын жағдайлар- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келіспеушілікті реттелмеуін тудырып, тікелей немесе сырттай еңбек қатынастарына әсер ететін жағдайлар. Еңбек дауларының пайда болу себептері- қызметкер мен жұмыс беруші арасында келіспеушілікті тікелей тудыратын заңды фактілер. Бұл қызметкердің құқықтары немесе кәсіпорын алдындағы міндеттерінің бұзылуы. Мысалы, оның келтірген зияны үшін материалдық жауапкершілігі. Еңбек даулары жиі бірнеше жағдайлардың қабысу нәтижесінде пайда болады: біреулері экономикалық, екіншілері- әлеуметтік, үшіншілері- заңды сипатта болады.

Экономикалық сипаттағы жағдайларға қызметкерлерге тиесілі кепілдіктер мен жеңілдіктерді беруге кедергі жасайтын- ұйымның қаржылық қиыншылықтары.

Әлеуметтік мінезді жағдайларға, мысалы, табыстар деңгейінде жоғары және төмен жалақы төленетін қызметкерлер арасындағы айырмашылықтың өсуі, жұмыссыздықтың өсуін атауға болады.

Заңды сипаттағы жағдайларға заңнаманың әкімшілікке, әсіресе қызметкерлерге қиындығы, қарама-қайшылығы, нәтижесінде- қызметкерлердің өз еңбек құқықтарын нашар білуі ұйымдар басшыларының, әкімшіліктегі лауазымды тұлғалардың еңбек заңдарын сақтауға ынтасы болмауына алып келеді [1].

Ендігі кезекте Батыс елдері мен Қазақстан Республикасының еңбек даулары типологиясына салыстырмалы талдау жүргізсек:

Қазақстан Республикасының еңбек даулары екібелгі бойынша бөлінеді:

а) Субъективтік құрам бойынша- жеке және ұжымдық.

б) мазмұны бойынша еңбек даулары- еңбек жағдайларын белгілеу бойынша даулар.

Батыс елдерінде еңбек даулары субъективтік құрам мен даудың заты бойынша-ұжымдық, жеке, экономикалық, заңдық болып бөлінеді. Бұл еңбек дауының типологиясы қызметкерлердің қызығушылығына, жұмыстың барысына, олардың заңи тұрғысына, еңбек дауларының заңдық нормаларға сәйкес келуіне негізделген.

Еңбек даулары Қазақстан Республикасында келісу комиссияларымен, бітімгерлік рәсімдер ретінде (бітімгерлік комиссия, еңбек арбитражы, медиация) реттеліп, келісу комиссиясы мен сотта қарастырылады.

Франция	
Ұжымдық экономикалық даулар	Ымыраластыратын аралық әдіс
Ұжымдық заңдық даулар	Ымыраластыратын аралық әдіс
Жеке заңдық даулар	Істің сотта қаралуы
Жапония	
Ұжымдық экономикалық даулар	Ымыраластыратын аралық әдісі
Ұжымдық заңдық даулар	Соттық және әкімшілік қарау
Жеке заңдық даулар	Істің сотта қаралуы

Батыс елдерінде ымыраластыратын аралық әдістер көп қолданылады.

Бұл әдістер өз ішінде төрт түрге бөлінеді: тараптардың келісімі, татуласу әдісі, еңбек арбитражы, бітімгерлік комиссиясы [2].

Еңбек құқығында консенсус деген ұғым бар. Консенсус деген сөз ежелгі латын тіліндегі «consensus» – келісім дегеннен шыққан. Конфликтология бойынша қазіргі мамандар консенсустың екі негізін қалайтын қағидатты бөлектейді:

- шешімді қабылдауға білікті қатысушылардың көпшілігі, қолдауы;
- шешімді қабылдауға қатысушылардың ең болмағанда біреуінің тарапынан қарсылық білдірудің болмауы.

Консенсус – бұл абсолютті бірауыздылық емес, өйткені мұнда үдерістің барлық қатысушыларының шешім қабылдауда ұстанымдарының толық сәйкес келуі талап етілмейді. Консенсус тікелей қарсылықтардың болмауын ғана болжайды және бейтарап ұстаным мен шешімге деген жекелеген ескертулерге толық рұқсат етеді. Сонымен бірге консенсус – бұл көпшіліктің шешімі де емес, өйткені ол қандай да бір қатысушының кері ұстанымына сәйкес келмейді. Консенсусқа қол жеткізудің ресми емес рәсімдері әртүрлі («дөңгелек үстелдер», келіссөздер, делдалдық және т.б.), олар жиі заңды (міндетті түрде консенсуалдық емес) маңызы бар шешімді қабылдаудың алдын алады. Консенсусқа қол жеткізудің ресми емес тәсілдерінің бірі делдалдық құқық саласында ол медиаторлық ұғыммен тұспа-тұс келеді.

Медиация (лат. *mediare*–делдалдық жасау) – дауды үшінші бейтарап әділ тараптың – медиатордың (делдалдың) жәрдемдесуімен соттың араласуынсыз шешу түрі. Медиация дауды баламалы шешудің аса икемді түрі болып табылады. Медиация рәсімі кезінде дауға қатысушы тараптар медиатордың тәжірибесі мен білімі және біліктілігіне сүйене отырып, өзара тиімді шешімге өздігінен келеді. Даудың шешілуі дауласушылардың өз ерік-қалауларына толық байланысты болады.

Медиация артықшылықтары:

- ☐ уақыт, ақша және дауға қатысушылардың эмоционалдық күшін үнемдеуге көмектеседі;
- ☐ медиация рәсімінің жағдайы, ұйымдастырылуы, регламенті және мазмұны жеке дара айқындалады;
- ☐ медиация дауласуға (кім кінәлі, кім кінәлі емес екендігін анықтау) немесе жеңу үшін емес, конструктивті шешімдерге келуге бағытталған;
- ☐ уақыт бойынша медиация қатысушылардың қажеттіліктеріне оңай орайластырылады және даудың эмоционалды және жеке аспектілерін ескереді;
- ☐ медиация процесі құпия процесс болғандықтан, қатысушылардың жеке мүдделері саласы толық қорғалады;

□ медиация дауға қатысушылардың болашаққа көз салып, өздерінің шығармашылық қабілеттерін пайдалануға мүмкіндік береді;

□ қол жеткізген уағдаластықтар бұзылмайтын берік және шынайы өмір талаптарына жауап береді.

Медиация мақсаттары:

1) дауды (дау-шарды) шешудің медиацияның екі тарапын да қанағаттандыратын нұсқасына қол жеткізу;

2) тараптардың дауласушылық деңгейін төмендету.

Тараптардың медиация туралы шартта көрсетілген өзара ерікті ниет білдіруі медиация рәсіміне қатысудың шарты болып табылады. Медиация тараптары оның кез келген сатысында медиациядан бас тартуға құқылы. Медиация барысында тараптар өз қалауы бойынша өздерінің материалдық немесе процессуалдық құқықтарын иеленуге, талаптар мөлшерін ұлғайтуға немесе азайтуға немесе даудан (дау-шардан) бас тартуға құқылы. Тараптар өзара қолайлы келісім нұсқаларын талқылау үшін мәселелерді таңдауда еркін болады [3].

Еңбек қақтығыстарын шешу кезіндегі медиация ерекшеліктері қандай?

Медиация «Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңы талаптарына қайшы келмейтін тараптар келіскен тәртіп бойынша жүргізіледі. Медиаторлар ұйымдары бекіткен медиацияны жүргізу тәртібі (регламенті) тараптардың келісімімен қолданылуы мүмкін. Тараптар өздерінің қалауы бойынша медиацияны жүргізу орны және тілі туралы уағдаласа алады. Медиатор медиацияны жүргізу күні мен уақытын тараптардың келісімімен айқындайды.

Судьялардың және қылмыстық қудалауды жүзеге асыратын органдар лауазымды тұлғаларының тараптарды қандай да болмасын нысанда медиацияға мәжбүрлеуге құқығы жоқ. Тарапқа медиацияға жүгінуге ұсынысты басқа тараптың өтініші бойынша, сот немесе қылмыстық қудалау органы жасауы мүмкін. Егер тараптардың бірі медиацияға жүгінуге туралы ұсынысты жазбаша түрде жіберсе және оны жіберген күннен бастап он күн ішінде немесе ұсыныста көрсетілген өзге де орынды мерзімде медиация рәсімін қолдануға басқа тараптың келісімін алмаса, мұндай ұсыныс қабылданбаған болып есептеледі.

Жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын еңбек қатынастарынан туындайтын дауларды реттеу кезіндегі медиация сотқа жүгінгенге дейін де, сот талқылауы басталғаннан кейін де қолданылуы мүмкін.

Медиацияны жүргізу үшін тараптар өзара келісім бойынша бір немесе бірнеше медиаторды таңдайды. Медиаторлар ұйымы, егер тараптар аталған ұйымға тиісті өтініш жіберсе, медиатордың (медиаторлардың) кандидатурасын ұсына алады. Медиацияны өткізу мерзімдері медиация туралы шартпен айқындалады.

Тараптар дауды (дау-шарды) медиация арқылы шешу туралы өзара келіскен жағдайда жазбаша нысанда ресімделген медиация туралы шарт жасалады.

Медиация туралы шарттың маңызды талаптары:

1) медиация туралы шарттың жасалған күні, уақыты және орны;

2) дау (дау-шар) тараптарының атаулары, өкілеттіктері көрсетілген олардың өкілдерінің тегі және аты-жөні, лауазымдары;

3) даудың (дау-шардың) нысанасы;

4) медиация тараптары таңдаған медиатор (медиаторлар) туралы мәліметтер;

5) медиацияны жүргізуге байланысты шығыстардың, ал медиацияны кәсіби негізде жүзеге асырған жағдайда – медиацияны жүргізгені үшін медиаторға (медиаторларға) сыйақы төлеудің шарттары, тәртібі және мөлшері;

6) медиацияны жүргізу тілі;

7) медиацияны жүргізудің құпиялылығы туралы тараптардың міндеттемесі және мұндай міндеттемені орындамаудың салдары;

8) медиация тараптарының дауды (дау-шарды) реттеуге қатысатын медиатордың медиация тараптары үшін шығын (залал) келтірген әрекеті (әрекетсіздігі) үшін жауапкершілігінің негіздері мен көлемі;

9) тараптардың деректемелері (жеке басын куәландыратын деректер, тұрғылықты жері, байланыс телефондары);

10) медиацияны жүргізу мерзімі;

11) медиацияны жүргізу тәртібі болып табылады.

Тараптардың келісімі бойынша медиаторларға қосымша талаптар белгіленуі мүмкін. Тараптар медиация тараптарының медиаторға медиация жүргізгені үшін сыйақы төлеу шарттары, тәртібі және мөлшері медиаторлар ұйымы бекіткен тәртіппен (регламент) белгіленетіні туралы уағдаласа алады. Медиация жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқық қатынастарынан туындайтын дауларды реттеу кезінде медиация туралы шарт жасалған күннен бастап күнтізбелік отыз күннен кешіктірілмей аяқталуға тиіс. Қажет болған жағдайда тараптардың өзара шешімі бойынша медиацияны жүргізу мерзімі күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартылуы мүмкін, бірақ жиынтығында ол күнтізбелік алпыс күннен аспауға тиіс. Медиация соттың қарауында жатқан жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқық қатынастарынан туындайтын дауларды реттеу кезінде медиация туралы шарт жасалған күннен бастап күнтізбелік отыз күннен кешіктірілмей аяқталуға тиіс. қажет болған жағдайда, тараптар кейіннен сотқа бірлескен жазбаша хабарлама жібере отырып, медиацияны жүргізу мерзімін күнтізбелік отыз күнге дейін ұзартуы мүмкін, бірақ ол жиынтығында күнтізбелік алпыс күннен аспауға тиіс.

Соттың қарауында жатқан жеке және (немесе) заңды тұлғалар қатысатын азаматтық, еңбек, отбасылық және өзге де құқық қатынастарынан туындайтын дауларды реттеу бойынша медиация туралы шарт іс бойынша іс жүргізуді тоқтата тұруға негіз болып табылады.

Қорытындылай келе, жалпы құқық саласында медиацияның алатын орны зор. Себебі медиация тараптардың келісіміне, бір тұжырымға келуге, ымыраласуға негізделген.

Ұсыныс: Медиация жүйесін оқытуды ЖОО заң факультетінде оқитын студенттерге міндетті курс ретінде оқу процесіне енсе;

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Жампейісов Д.Ә., «Еңбек құқығы және әлеуметтік қамсыздандыру құқығы».
2. Киселев И.Я. «Сравнительное и международное трудовое право».
3. Еңбек қатынастарында келіссөздерді жүргізе алу бейіндерін дамыту және консенсусқа қол жеткізу анықтамалығы / құраст.-авт.: С.К. Идрышева, А.Н. Тесленко/ - «ҚазГЗУ Consulting» ЖШС, Астана, 2012 –86 б. ISBN 978-601-80259-6-9
4. ҚР Еңбек кодексі
5. ҚР Медиация туралы заң

УДК 347.7

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Оразалин Ильяс Нурланович

Магистрант 1 курса Евразийского национального университета

им. Л.Н.Гумилева, г.Астана, Казахстан

Научный руководитель – Д.А.Абдакимова

Правовое обеспечение рынка ценных бумаг представляет собой деятельность государства в лице его органов по формированию соответствующего законодательства с целью создания таких условий, при которых обращение ценных бумаг было бы наиболее