



Студенттер мен жас ғалымдардың  
**«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»**  
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

XIII Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
**«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»**

The XIII International Scientific Conference  
for Students and Young Scientists  
**«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»**



12<sup>th</sup> April 2018, Astana

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2018»  
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS  
of the XIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2018»**

**2018 жыл 12 сәуір**

**Астана**

**УДК 378**

**ББК 74.58**

**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

**ISBN 978-9965-31-997-6**

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 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2018

## ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**Кармбаева Аида Куановна**

**Есенбай Жамиля Батырланкызы**

*aida1998635@mail.ru, zhamilus@mail.ru*

Студенты 2 курса экономического факультета кафедры «Учет, аудит и анализ» ЕНУ  
имени Л.Н.Гумилева

Научный руководитель: Сапарбаева С.Т.

Одним из важнейших участков бухгалтерского учета любой организации является, несомненно, учет затрат труда и его оплаты. Заметим, что для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разные цели и значение. Для работника организации – это основная статья дохода, а для работодателя это затраты, связанные с производством продукции.

В свою очередь, заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (различные премии, доплаты, надбавки, социальные льготы). Таким образом, понятие оплата труда значительно шире понятия заработная плата, и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.п. [1]

Одна из наиболее крупных отраслей экономики Казахстана - угольная промышленность. Являясь основой энергетического комплекса (наряду с нефтяной и газовой промышленностью) по объему добычи угля в бывшем СССР, КазССР уступала только России и Украине.

На угольных разрезах Экибастузского угольного бассейна в настоящее время добывается порядка 65-70 % энергетических углей в стране. Минерально-сырьевая база угольной промышленности республики достаточно прочная. Несмотря на большие объемы добычи углей, их запасы в недрах остаются значительными. По подтвержденным данным Казахстан занимает 8-е место в мире по запасам и содержит в недрах 4 % их общего объема. Запасы угля позволяют полностью обеспечить внутренние потребности и экспортировать значительные объемы угольной продукции. Общие геологические запасы углей Казахстана превышают 283 млрд.т. Из общего объема балансовых запасов каменные угли составляют 22,3 млрд.т, или 63,3 %, в том числе коксующиеся - 5,4 млрд.т.

Казахстан располагает углями всех видов — от бурых до каменных. Общие геологические запасы углей Казахстана оцениваются в 150-160 млрд.т. Из числа балансовых запасов основной объем занимают запасы бурых углей (62%), каменные угли составляют 38%. Степень освоения запасов категории А+В+С1 в Казахстане сравнительно высокая. На долю разрабатываемых и подготовленных к освоению месторождений приходится 62% запасов этих категорий, из них 29 % находится на балансе действующих предприятий. Республика Казахстан располагает реальной возможностью для удовлетворения потребности в энергетических углях как на внутреннем, так и на внешнем рынке, так как разведанные угольные геологические ресурсы и потенциал созданных мощностей угольных предприятий огромен. [2]

Под общим определением «шахтер» понимают несколько профессий горных работников – это и проходчики, и специалисты по взрывным работам, и горнорабочие, и машинисты угольных комбайнов и электропоездов, и электрослесари для обеспечения подземных работ. В настоящее время труд шахтеров максимально механизирован и даже автоматизирован, однако требует значительных физических нагрузок в тех угольных

выработках и лавах, где по различным геологическим условиям опасно применять машинную или автоматизированную добычу полезных ископаемых.

Шахтерский труд является тяжелым видом физического труда и подвержен риску для жизни. Но уголь, добываемый горняками, нужен для многих отраслей экономики страны. Возникает резонный вопрос: какая заработная плата у шахтеров в Казахстане сейчас, сколько они получали, и сколько будут получать.

Оплата труда - это, в первую очередь, система отношений, связанных с обеспечением обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, коллективным, трудовыми договорами и актами работодателя. Условия оплаты труда, имеющиеся во внутренних документах предприятия (договора, приказы), не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом (ст.102 Трудового кодекса) [3].

Главной составляющей, которая влияет на то, какая заработная плата у шахтеров, является величина добываемого угля.

Кроме этого, нужно учесть, что работа шахтером зарплата может зависеть:

- от региона, где ведутся горные работы;
- качества добываемых полезных ископаемых;
- сложности и уровня опасности проведения горных работ;
- от разряда и занимаемой должности работника;
- от политической и экономической ситуации в регионе и в стране.

Рассмотрим официальную статистику средних заработных плат по городам Казахстан: Алматы, Астана, Шымкент, Караганда, Актобе, Тараз, Павлодар, Усть-Каменогорск, Семей, Костанай, Уральск, Петропавловск, Кызылорда, Атырау, Актау, Темиртау, Туркестан, Кокшетау, Талдыкорган, Экибастуз, Рудный. Размер минимальной заработной платы — 93000 тенге. Максимальная заработная плата — 296000 тенге. Средняя заработная плата шахтера — 193 700 тг. [4]

В квитанциях по заработной плате указаны суммы денег, которые шахтеры получают, что называется, на руки. Самая низкая заработная плата составляет 90 000 тенге, самая высокая — 218 180 тенге [5]. Последний раз заработную плату горнякам поднимали на 10% после девальвации, в 2015 году. Тем не менее, работников некоторых Карагандинских шахт уровень их заработной платы не устраивал. В связи с чем, 11 декабря, сразу на нескольких шахтах «АрселорМиттал Темиртау» разгорелся трудовой спор. Шахтеры потребовали увеличения вознаграждений за свой труд на 100% и отказались подниматься на поверхность. Кроме того, были и другие требования – выплата 13-й зарплаты по итогам 2017 года, отмена ежемесячных экзаменов по технике безопасности, увеличение количества путевок в дом отдыха «Шахтер» и санаторий «Жартас», возвращение льготной пенсии шахтерам и некоторые другие.

Возникший спор между администрацией предприятий и работниками шахт обсуждался долго и болезненно для обеих сторон. Руководство компаний предложило дифференцированный подход к решению проблемы: поднять заработную плату шахтерам, занятым на добыче подземным способом на 20%; работающим на поверхности земли повысить размер оплаты труда на 5%.

Таким образом, возникновение любых спорных ситуаций в любой отрасли народного хозяйства является сигналом нарушения сбалансированности вложенного труда и его оплаты. Поскольку одним из компонентов благосостояния населения страны является заработная плата, следовательно, ее величина должна соответствовать вложенному труду, его качеству и результатам. Причем, эффективность труда во многом определяется его оплатой.

Заработная плата при правильной организации обеспечивает прямую и непосредственную связь доходов с количеством и качеством вложенного труда. Именно с помощью заработной платы оценивается и квалификация работников, и сложность выполняемых ими работ, и объем, и качество произведенных материальных благ, оказанных

услуг. Труд руководящих работников, специалистов и служащих оценивается опосредовано, исходя из результатов работы предприятий или производственных подразделений. С помощью заработной платы оцениваются результаты не только индивидуального, но и коллективного труда – бригад, подрядных коллективов и предприятий в целом.

Предприятия самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда лиц, работающих в них. Зарботки каждого члена трудового коллектива обуславливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда. Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Виды, формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

Для более полного методического и административного обеспечения Учетной политики в области учета труда и заработной платы предприятие разрабатывает и утверждает следующие Положения: «Положение об оплате труда»; «Положение о персонале»; «Положение об аттестации работников».

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими в данной компании.

#### **Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 30.11.2017 г.)
2. Угольная отрасль — один из базовых секторов экономики Республики Казахстан. <https://articlekz.com/article/5955>
3. Сколько на самом деле зарабатывают шахтеры? <http://www.nv.kz/2017/12/12/184598/>
4. Шахтёры в ответ на заявления министра прислали свои корешки о зарплате. <https://informburo.kz/novosti/shahtyory-v-otvet-na-zayavleniya-ministra-prislali-svoi-koreshki-o-zarplate.html>
5. Угольная и атомная промышленность Казахстана: состояние и перспективы развития. <http://www.investkz.com/journals/37/243.html>

УДК 338.012

### **РАЗВИТИЕ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ**

**Керимкулова Айсара Алтынбековна**

*kerimkulova.aisara@mail.ru*

**Кульжанова Перизат Сейтхановна**

*pkulzhanova@mail.ru*

Академия государственного управления  
при Президенте Республики Казахстан, Астана, Казахстан  
Научный руководитель - А.А.Кенжебаева

Открытая рыночная экономика может быть саморегулируемой и устойчиво развиваться только при наличии развитого механизма конкуренции на национальном и глобальном уровне. Особую роль в развитии конкурентоспособности национальной экономики на мировом уровне играет налоговая система государства, формирующая основную часть централизованных финансов страны. Налоги являются основным источником доходов государства, через налогообложение выстраиваются отношения между государством, бизнесом и населением.

Успех экономического реформирования в Казахстане в большой степени зависит от того, в каких направлениях пойдет преобразование налоговой политики страны, насколько налоговая политика государства будет отвечать требованиям времени. Государство, изменяя