



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»



12th 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

безопасности созрела необходимость разработки специального нормативно-правового акта, регулирующего деятельность крупных мировых интернет-компаний на рынке Казахстана.

Список использованных источников:

1. Brian Hughes, «Felons of Facebook: Stupid Criminals Who Got Caught After Bragging on Social Media», Business.com // Social Media. URL: <https://www.business.com/articles/stupid-criminals-who-got-caught-after-bragging-on-social-media> (Last Modified: February 22, 2017).
2. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.12.2017 г.) // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
3. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 451-I «О средствах массовой информации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.12.2017 г.) // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
4. Всеобщая декларация прав человека 1948 года // Официальный сайт Организации Объединенных Наций URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (Дата обращения: 21.03.2018).
5. Конституция Республики Казахстан // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
6. Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.12.2017 г.) // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
7. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2018 г.) // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
8. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.01.2018 г.) // Информационная система «ПАРАГРАФ», URL: <http://online.zakon.kz/> (Дата обращения: 21.03.2018).
9. Политика конфиденциальности Google, Дата последнего изменения: 18 декабря 2017 г. // Интернет-ресурс Google, URL: https://static.googleusercontent.com/media/www.google.com/en/intl/ru/policies/privacy/google_privacy_policy_ru.pdf (Дата обращения: 01.04.2018).

УДК 341.9

ТРУДОВОЕ ПРАВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ПОСЛЕ РАСПАДА СССР

Джунисбекова Лаура Мухтаровна

lori_jun@mail.ru

докторант Евразийского национального университета им.Л.Гумилева

г.Астана, Республика Казахстан

Аннотация: в статье говорится о этапах реформирования трудового законодательства после распада СССР. Показаны преимущества и недостатки предыдущих трудовых кодексов до принятия действующего Трудового Кодекса Республики Казахстан. В соответствии с выработанными подходами концептуальная модель нового кодекса построена на

оптимальном сочетании государственного и договорного регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовое право, гармонизация, модельный трудовой кодекс, трудовой договор, государства, трудовые отношения, СНГ, закон о труде, международные стандарты.

В условиях перехода к рыночной экономике, появлением разнообразных форм собственности, с принятием новых конституций постсоветских государств, возникла потребность реформирования трудового законодательства путем принятия трудовых кодексов. Многие страны Содружества Независимых Государства (далее – СНГ) приняли новые трудовые кодексы.

Первыми в 1997 году приняли Трудовые кодексы в Республике Таджикистан [1] и Кыргызской Республике [2], затем в 1999 году он был принят в Республике Беларусь.[3] В Российской Федерации Трудовой кодекс был принят в 2001 году.[4] Указанные кодексы регулировали отношения в сфере организации труда, взаимоотношений работодателей и работников, а также роль профсоюзов во взаимоотношениях работника и работодателя.

После распада СССР в реформировании трудового законодательства можно выделить три этапа. Первый этап связан с принятием Закона «О труде» 10 декабря 1999 г. (далее - Закон о труде),[5] который отменил действовавший в то время Кодекс законов о труде от 21 июля 1972 г (далее - КЗоТ).[6]

Рассматриваемый Закон о труде более полно отвечал условиям переходного периода нашей страны. Субъектам трудовых отношений было предоставлено больше возможностей при определении условий найма и режима труда. Преимущественным стало договорноерегулирование отношений работника и работодателя. Процедурные отношения, предусмотренные ранее в КЗоТ, упростились.

Законом о труде было отменено положение о трудовой книжке, как единственного документа о трудовой деятельности. Документами, подтверждающими трудовую деятельность работника наряду с трудовой книжкой стали индивидуальный трудовой договор либо выписки из приказов о приеме и увольнении. Одним из новшеств было введение норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, как сезонные работники, домашние работники, надомные работники, и работники, работающие вахтовым методом.

Указанный Закон о труде разрешал сверхурочную работу для всех категорий работников, с определенным исключением, а также кроме работников не достигших совершеннолетнего возраста. Претерпели изменения и нормы об условиях оплаты труда, в частности оплата за сверхурочную работу. В соответствии с ранее действовавшим КЗоТом 1972 года за первые два часа сверхурочной работы оплата предусматривалась в полуторном размере, следующие же часы в двойном размере. За работу в праздничные дни была установлена оплата в двойном размере лишь для определенной категорий работников. Закон о труде ухудшил положение работников по сравнению с ранее действовавшим трудовым законодательством, поскольку предусматривалась оплата не менее чем в полуторном размере, независимо от отработанных часов. Оплата работы в праздничные и выходные дни осталась прежней и производилась не менее чем в двойном размере для всех категорий работников. Однако было новшество относительно компенсации работы в праздничные либо выходные дни: работодатель мог заменить по желанию работника данную оплату днем отдыха в другой день. По КЗоТ данная норма была недопустима.

Возникла необходимость выплаты социальных пособий работникам за счет средств работодателя в случаях получения травмы; искусственного прерывания беременности; карантина; временного перевода на другую работу; заболевания туберкулезом; профессиональным заболеванием; получения трудового увечья; беременности женщин, а также рождения ребенка; усыновления либо удочерения детей.

Характеризуя данные, ученые отмечали, что закон о труде не устранял наиболее острых проблем в этой области, не отражал в полной мере перспектив развития социально-

трудовых отношений, повышения престижа труда и его профессионализма, механизма справедливого вознаграждения за труд, взаимодействия сферы труда с правами человека, отношениями собственности.[7]

Экономические преобразования происходящие в то время в странах СНГ, были связаны с переходом к рыночной экономике и привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Действующее в большинстве государств СНГ трудовое законодательство преимущественно было направлено на экономическую модель, когда государство было главным работодателем, что не могло не ослабить правовую защищенность работников. Страны СНГ стали принимать отдельные специальные законы по разным институтам трудового законодательства, вводить изменения и дополнения в действующие законы, что, несомненно, привело к нарушению целостности системы трудового права. В трудовом законодательстве появились противоречия и пробелы.

Постановлением №16-7 от 9 декабря 2000 года на 16 Пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ в г. Санкт-Петербург (Россия) была принята Концепция Модельного Трудового кодекса стран СНГ,[8] которая обозначила принципиальные подходы к решению основных проблем реформирования как трудовых отношений, так и трудового законодательства.

Модельный трудовой кодекс – это стандарты, обозначающие принципиальные исходные данные при разработке трудового кодекса странами СНГ. Межпарламентская Ассамблея СНГ (МПА СНГ) видела в этом базовое средство унификации и гармонизации трудового законодательства стран СНГ. Основной ценностью модельного трудового кодекса является то, что он был разработан на основе принципов международного права, и был предназначен для усиления эффективности национальных правовых систем.

При разработке Трудового кодекса Республики Казахстан 2007 года учитывались международные стандарты, законодательный опыт стран как СНГ, так и других зарубежных стран в части регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений. Также в обязательном порядке учитывалась необходимость практики в период становления и укрепления рыночной экономики; учитывались пожелания представителей работников, работодателей и государственных органов.

Первого июня 2007 года Трудовой кодекс Республики Казахстан вступил в силу, согласно которому признаны утратившими силу следующие Законы: «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999 года, «О коллективных договорах» от 4 июня 1992 года,[9] «О безопасности и охране труда» от 28 февраля 2004 года,[10] «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» от 18 декабря 2000 года,[11] «О коллективных трудовых спорах и забастовках» от 8 июля 1996 года.[12]

Отношения, которые регулировались данными нормативными правовыми актами нашли отражение в принятом Трудовом кодексе. ТК РК 2007 года включал в себя 40 глав и 341 статью, когда в прежнем законе о труде было всего 109 статей. Кодекс состоял из общей и особенной частей, содержащих 6 разделов: общие положения, трудовые отношения, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда, безопасность и охрана труда и контроль за соблюдением трудового законодательства.

В ТК РК 2007 года, в отличие от ранее действовавшего Закона о труде, отмечалось, что он регулирует не только трудовые и связанные с ними отношения, но и отношения социального партнерства, отношения по безопасности и охране труда. В ТК РК 2007 года были конкретно разграничены полномочия в сфере регулирования трудовых отношений между Правительством, уполномоченным государственным органом по труду и его территориальными подразделениями, а также местными исполнительными органами. Трудовой кодекс категорически запрещал любые ограничения в правах в сфере труда, если только это не предусмотрено законами Республики Казахстан. Были углублены договорные основы трудового права. Были углублены договорные основы трудового права. Следующим преимуществом ТК РК 2007 года стал раздел 3 «Особенности регулирования труда

отдельных категорий работников», в котором рассматривалась специфика регулирования труда работников.

Впервые отечественное трудовое законодательство определило гражданских служащих в отдельную категорию работников и определило гражданскую службу как профессиональную деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленную на реализацию задач и функций казенных предприятий, государственных учреждений и осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов (подпункт 1) п.1 ст.1 ТК РК).

Однако, как отмечает Нургалиева Е.Н., в ТК РК 2007 года наряду с достоинствами имеется и ряд существенных недостатков, которые, зачастую, приводят к нарушению трудовых прав казахстанских граждан. К примеру, разграничение понятий «перевод» и «перемещение» имеет на практике принципиальное значение, поскольку перевод на другую работу возможен лишь с согласия работника, в то время как для перемещения работника на другое рабочее место такого согласия не требуется. В связи с тем, что в вопросах переводов большое значение имеет разъяснение понятия «существенные условия трудового договора», в пункте 3 ст.41 ТК РК дается разъяснение понятию «перемещение на другую работу», где говорится: «Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменений, предусмотренных в п.1 настоящей статьи». И такое разъяснение, не всегда может оградить работника от нарушений его трудовых прав, поскольку не раскрывает сути понятия «существенные условия трудового договора».[13]

Как отмечает Нургалиева Е.Н., «Трудовой кодекс РК, к сожалению, проработан поверхностно, недостаточно нацелен на устранение наиболее острых проблем в области труда, не отражает в достаточной мере перспектив развития социально-трудовых отношений, слабо способствует повышению престижа труда и его профессионализма, отсутствует в нем механизм справедливого вознаграждения за труд, недостаточно представлены в нем также вопросы взаимодействия сферы труда с правами человека, отношениями собственности».[14]

ТК РК 2007 года был направлен в основном на крупные предприятия традиционных отраслей промышленности и не учитывал развития новых разнообразных форм вовлечения граждан в трудовую деятельность. Он строго регулировал случаи заключения срочных трудовых договоров, рынок труда для молодежи, инвалидов, матерей с детьми и пенсионеров был не совсем доступен. Такая модель не подходила более для регулирования гибких режимов работы, позволяющих применять наиболее упрощенные формы привлечения к труду большего числа работников.[15] Также были недостаточно развиты инструменты коллективно-договорных отношений и социального партнерства.

Таким образом, 23 ноября 2015 года в целях модернизации системы трудовых отношений в рамках Плана наций «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ в условиях глобального экономического кризиса был принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан, который вступил в силу 1 января 2016 года [16] и сопутствующий Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда».[17]

направленный на приведение действующего законодательства в соответствие с вновь принятым Трудовым кодексом. Принятый ТК РК предусмотрел как новые реалии современной экономики, так и опыт действия прежнего законодательства. Принятие данного Кодекса ознаменовало собой третий этап в реформировании отечественного трудового законодательства.

Новый Трудовой кодекс предлагает четко определить границы государственного вмешательства в сферу трудовых отношений между работодателем и работниками, и с

учетом обеспечения баланса интересов сторон, распределить их роль и ответственность. Как отметила министр здравоохранения и социального развития Т. Дуйсенова, государством установлены минимальные трудовые стандарты, гарантий и компенсаций работникам и их исполнения со стороны работодателей будет под жестким контролем. Отношения между работодателем и работниками преимущественно будут строиться на принципах саморегулирования с укреплением потенциала коллективных переговоров и заключаемых между ними соглашений в таких вопросах, как найм, кадровое перемещение, увольнение работников, рабочее время, условия и оплата их труда».[18]

В новом ТК РК определены ключевые трудовые гарантии и права работников с перспективой их дальнейшего расширения в трудовых, коллективных договорах и соглашениях, а также элементы защиты их прав и интересов. Упрощен порядок заключения трудового договора, увольнения, определения условий и оплаты труда работников.

Учитывая специфику современного периода развития трудового законодательства, в нем произошло расширение договорного и локального регулирования трудовых отношений, т.е. превалирование договоренностей между сторонами трудового и коллективного договоров и уменьшение вмешательства государства в эти процессы. Новый ТК РК разработан с учетом трудовых стандартов Международной организации труда, ОЭСР, рекомендации которых основываются на необходимости повысить самоуправление работников и работодателей посредством коллективных переговоров на уровне предприятия.

Использованная литература:

1. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года (утратил силу) // http://www.mmk.tj/ru/library/trudovoi_kodeks_rt.DOC
2. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики" от 4 ноября 1997 года №70 (утратил силу) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30221523#pos=0;10
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года (утратил силу) // <http://pravo.kulichki.com/zak/year19xx/doc50030.htm>
4. Трудовой кодекс российской Федерации от 30 декабря 2001 года // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416
5. Закон Республики Казахстан «О труде» от 10 декабря 1999 года №493-І (утратил силу) // "Казахстанская правда" от 24 декабря 1999 г. № 294
6. Кодекс законово Труде Казахской ССР от 21 июля 1972 года (утратил силу) // http://adilet.zan.kz/rus/docs/K720003000_
7. Сабристова Н.С., Карандашева А.А. Актуальные вопросы трудового законодательства // Вестник КАСУ. - №3.- 2005. – С.179.
8. Концепция Модельного Трудового кодекса стран СНГ от 9 декабря 2000 года // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30297474
9. Закон Республики Казахстан «О коллективных договорах» от 4 июня 1992 года (утратил силу) // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z920002800_
10. Закон Республики Казахстан «О безопасности и охране труда» от 28 февраля 2004 года (утратил силу) // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1046840
11. Нургалиева Е.Н. Трудовой кодекс Республики Казахстан: преимущества и недостатки // Государственно-правовые основы политической системы Республики Казахстан и ее влияние на сферу государственного управления в условиях глобализации: материалы международной научно-практической конференции. – Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2010.- С.42-60.
12. Нургалиева Е.Н. Тенденции в развитии казахстанского трудового права // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30827256&mode=p&page=2#pos=318;-83 (дата обращения 10.02.2018г.).
13. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.
14. Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования труда»

УДК 341.3

МУЗЫКАЛЬНЫЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ АВТОРСКОГО ПРАВА

Есенова Диана Ардаковна

Студентка 4 курса специальности Международное право Юридического факультета
ЕНУ им.Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – Булатов Г.С.

В настоящее время музыкальные произведения, являясь одним из самых востребованных видов объектов авторского права, широко используются в повседневной жизни. Но такие проблемы, как понятие музыкального произведения в качестве специального объекта авторского права, особенности субъектного состава авторов, правовая охрана и защита прав авторов в данной области, в действительности остаются неизученными.

В юридической литературе понятие «музыкальное произведение не содержится, как и в международных конвенциях. Р. Будник определяет музыкальное произведение как мелодию в виде последовательности нескольких нот, которая может быть создана в автоматическом либо полуавтоматическом режиме с помощью компьютерной программы, или текст длиной всего в пятнадцать слов. [1, 34]

В музыкальной индустрии произведения, защищаемые авторским правом и смежными правами, представлены в нескольких категориях: музыкальные произведения, литературно-музыкальные композиции и работы, которые могут быть объединены в единую музыкальную композицию, звукозаписи. Специфика охраны данного вида произведений проявляется в том, что нарушения авторского права в отношении музыкальных произведений могут быть оценены только профессионалами в данной области, по сравнению с иными видами искусства, как, например, литература. Этому есть несколько причин:

- ряд музыкальных произведений не представлен в зафиксированной письменной форме, и в качестве основания исков о нарушении авторского права может быть представлена только запись звуков;

- мелодии, которые имеют схожие характеристики, могут различить только специалисты с музыкальным образованием;

- права на музыкальную композицию могут принадлежать и контролироваться одновременно несколькими разными правообладателями;

- ограниченность музыкального языка, когда неясно, в каком случае произведения могут пользоваться свободно, а в каком – необходимо разрешение правообладателя. [2, 53]

Следовательно, только специалисты способны провести анализ музыкального произведения, что требует их участия в судах при рассмотрении дела о нарушении прав на музыкальное произведение. Дополнительные трудности возникают при возможности оцифровывания музыкальных объектов авторского права, сложности отслеживания за распространением незаконного цифрового музыкального продукта, а также распространенная проблема цифрового пиратства.

Некоторые характерные черты охраны музыкальных произведений нашли признание и закрепление на международном уровне. Так, в Бернской конвенции об охране литературных и художественных произведений содержится положение о необходимости предоставления права на публичное исполнение музыкально - драматических и музыкальных произведений