



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

на условиях трудового договора. Организации наделяются статусом субъектов трудового права главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них. Действующее законодательство предоставило организации право осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях народного хозяйства.

Список использованных источников:

1.Гражданский кодекс Республики Казахстан изменениями и дополнениями от 30 августа 1995г.// http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061.

2.Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-ІІ «Об акционерных обществах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г.) // http://online.zakon.kz/document/?doc_id=1039594

3. Закон Республики Казахстан от 2 июля 2003 года № 461-ІІ «О рынке ценных бумаг» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г.)

4. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 27 января 2012 г. // http://www.akorda.kz/ru/page/poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-a-nazarbaeva-narodu-kazakhstana_1339760819.

УДК 349.2:35.08(4+5)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СТРАНАХ ЕАЭС

Ондаш Олжас Талгатұлы

Olzhas_ondash@mail.ru

магистрант 1 курса юридического факультета ЕНУ

им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Жаркенова С.Б., к.ю.н., доцент

Согласно ст.24 Конституции Республики Казахстан от 30 августа 1995 года каждый имеет право на свободу труда [1]. С развитием социально-трудовых отношений возникла необходимость регулирования труда отдельных категорий граждан. На государственных служащих распространяется трудовое законодательство с особенностями, которые установлены для регламентации их труда специальными нормативными правовыми актами.

Глава государства Нурсултан Назарбаев в послании народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» [2], обозначил основные направления совершенствования кадровой политики, отметив, что ключевое условие успеха новой экономической политики должно быть подкреплено профессиональными кадрами. Одним из немаловажных шагов в данном вопросе является формирование позитивного статуса государственного служащего Республики Казахстан.

Определение понятия государственного служащего дается в Законе РК «О государственной службе» от 23 июля 1999 года № 453 (далее - Закон о государственной службе) исходя из которого, можно выделить три признака, характеризующих государственного служащего:

Государственный служащий должен быть гражданином Республики Казахстан, занимающим должность в государственном органе. Принятие на государственную службу иностранных граждан и лиц без гражданства не предусматривается;

его функциональные обязанности должны быть обусловлены осуществлением полномочий в целях реализации задач и функций государства;

оплата его труда должна производиться из средств республиканского или местных бюджетов либо из средств Национального банка Республики Казахстан [3].

В свою очередь государственные служащие подразделяются на политических и административных. В соответствии с п. 1 ст. 7 Закона о государственной службе, в состав должностей государственных служащих входят политические и административные должности государственных служащих [3]. Данная классификация позволила снизить влияние политических процессов на государственный аппарат и обеспечить правовую защиту административных государственных служащих при смене политических назначенцев [4].

Особенности регулирования труда государственных служащих обусловлены спецификой их трудовых функций, связанных с выполнением государственной службы, и теми требованиями, которые предъявляются при поступлении на государственную службу, а также ограничениями, определяющими возможность пребывания на государственной службе. От данных обстоятельств возникают трудовые отношения с политическими и административными государственным служащими.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее - ТК РК) содержит норму, согласно которой труд государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется ТК РК с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения [5].

В отличие от казахстанского законодательства в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, на государственных служащих и муниципальных служащих, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе (ст. 11 ТК РФ).

В соответствии со ст. 11 Закона о государственной службе поступление на государственную службу политических государственных служащих осуществляется на основании назначения либо избрания, а также в других случаях в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Казахстан. В свою очередь, в ст. 12 данного закона устанавливается, что занятие административной государственной должности осуществляется на конкурсной основе, за исключением случаев, предусмотренных данным Законом, а также случаев назначения местными представительными органами или избрания в соответствии с законами Казахстана.

Назначение на государственную должность – юридический акт компетентного органа или должностного лица, определяющий момент официального возложения на служащего осуществление функций, обязанностей и прав, определенных данной должностью [6, с. 89].

Конструкция юридического и фактического состава назначения будет состоять из административного акта о назначении, дачи согласия уполномоченного государственного органа на назначение на соответствующую должность и заключения трудового договора.

Так, в соответствии с п. 12 Положения о порядке прохождения государственной службы, утвержденное Указом Президента РК от 10 марта 2000 года № 357, при назначении лица на административную государственную должность корпуса «А» с ним заключается трудовой договор сроком на четыре года, если иной срок не установлен законами и актами Президента Республики Казахстан, с возможностью его продления на указанный срок не более одного раза. Трудовой договор составляется на основе типового трудового договора согласно приложению к настоящему Положению. Далее говорится, что в случаях занятия

временно вакантной административной государственной должности корпуса «А» трудовой договор заключается на период временного отсутствия административного государственного служащего корпуса «А», занимающего данную должность [7].

В соответствии со ст.20 ТК РК, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

Назначение на должность политического государственного служащего должно быть облечено в установленную форму, и до издания соответствующего акта лицо не может приступить к осуществлению той государственной должности, для которой оно назначается. В этой связи А.Е. Пашерстник справедливо отмечал, что в данном случае имеется в виду такой акт назначения, без наличия которого не может возникнуть трудовое правоотношение [8].

Обязательным элементом фактического юридического состава при назначении на политическую государственную должность является трудовой договор. Можно сказать, что законодатель установил норму, согласно которой политические государственные служащие увольняются на общих основаниях, предусмотренным трудовым законодательством, если основания отставки не предусмотрены законодательством. А это означает, что в отношении политических государственных служащих применяются не только нормы об увольнении с работы, но и нормы о переводах на другую работу и других правил трудового договора.

Один из эффективных способов подбора кадров на государственной службе считается испытательный срок, поскольку работодатель имеет уникальную возможность оценить не перспективность работника, а конкретный результат его деятельности.

Испытанию при приеме на работу посвящена ст.15 Закона о государственной службе, в которой для гражданина, принятого на административную государственную службу впервые или вновь после ее прекращения, а также принятого на административную государственную должность вышестоящей категории, может быть установлено испытание на срок до трех месяцев [9].

При этом в п.5 ст.36 ТК РК предусматриваются категории работников, для которых не устанавливается испытательный срок, в том числе, и лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности. Это означает, что государственным служащим испытательный срок устанавливаться не должен. Во избежание разночтений на практике, закон и ТК РК необходимо унифицировать [5].

Согласно Закону РК от 24 марта 1998 года №213-1 «О нормативных правовых актах», при наличии противоречий в нормативных актах разного уровня действуют нормы акта более высокого уровня. Это означает, что нормы ТК РК имеют приоритетное значение для применения на практике. Поэтому закон РК следовало бы привести в соответствие с действующим ТК РК. В этой связи необходимо внести изменения в п. 5 ст. 36, т.е. оговорить, что испытательный срок не устанавливается лицам, поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, «за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан».

Как отмечалось, предусмотренная в законодательстве продолжительность испытательного срока не должна превышать трех месяцев. Однако изучение международной практики заставляет более критично подойти к рассмотрению этого вопроса.

Испытания при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 5 июля 2000 г. № 490 "Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации" [10].

Граждане, впервые принимаемые на государственные должности федеральной государственной службы, и государственные служащие, переводимые на государственные должности федеральной государственной службы иной группы и иной специальности, при назначении их Правительством РФ подвергаются испытанию сроком на три месяца. Только в

случае назначения на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев [10].

В соответствии с п.1 ст. 27 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», при заключении служебного контракта с гражданином, впервые поступающим на гражданскую службу, в этом контракте и в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы предусматривается условие об испытании гражданского служащего продолжительностью от одного месяца до одного года в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы, если иное не предусмотрено данной статьей [11].

В соответствии со ст. 29 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14 июня 2003г. №204-З для гражданина, поступающего на государственную службу, по соглашению сторон может устанавливаться предварительное испытание на срок от трех до шести месяцев [12]. Предварительное испытание не устанавливается при поступлении на государственную службу путем утверждения, избрания либо по конкурсу. При этом, не устанавливается предварительное испытание также при поступлении на государственную службу путем утверждения, избрания либо по конкурсу.

Приведенные примеры свидетельствуют, что во многих странах, государственная служба которых имеет солидную историю, минимальная продолжительность испытательного срока составляет от 3 месяцев до одного года. Такая продолжительность испытания позволяет с уверенностью сказать, что работник получил минимальный объем знаний и умений, необходимых для выполнения им своих должностных обязанностей.

В период прохождения государственной службы каждый государственный служащий обязан проходить аттестацию в соответствии со ст. 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе», согласно которому не подлежат тестированию административные государственные служащие корпуса «Б», имеющие стаж государственной службы не менее пятнадцати лет. Ежегодную оценку проходят и государственные служащие Беларуси. Здесь проведение аттестации госслужащих предусмотрено один раз в три года [12].

Также аттестационной комиссией по итогам собеседования, установленных Правилами проведения аттестации административных государственных служащих, могут быть приняты решения о направлении служащего на курсы повышения квалификации в специальные учреждения без отрыва от производства за счет средств служащего.

Так, в РФ, служащий в случае признания его не соответствующим замещаемой должности направляется на повышение квалификации либо с его согласия переводится на другую должность. В законодательстве РФ предусмотрен схожий с казахстанским тестированием квалификационный экзамен на государственной службе. Схожесть экзамена и тестирования заключается в их главной цели – проверке личных знаний и практических навыков государственного служащего, необходимых для выполнения определенных служебных функций в пределах данной государственной должности.

Среди проблем развития государственной службы отмечается коррумпированность большинства государственных служащих, недостаток квалифицированных кадров, низкая заинтересованность государственных служащих в процветании государства. Для повышения эффективности работы государственного аппарата необходимо, чтобы эффективно действовал каждый конкретный госслужащий. Деятельность каждого служащего зависит от множества факторов, но одним из главных, очевидно, является внутренняя заинтересованность, направленность на продуктивные действия. Применительно к государственной службе необходима мотивация, т.е. процесс побуждения госслужащих активно действовать для достижения общественно значимых целей.

Список использованных источников:

1. Конституция РК от 30 августа 1995 года // Электронный ресурс. - <http://adilet.zan.kz>

- 2.Послание Президента РК «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // электронный ресурс - <http://strategy2050.kz>.
- 3.Закон РК «О государственной службе»от 23 июля 1999 года № 453 // электронный ресурс - www.adilet.kz.
- 4.Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы. М., 2005. С. 105.
5. Трудовой кодекс РК от 15 мая 2007 года № 251 // электронный ресурс - http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_/k07251.1.htm.
- 6.Алехин А.П. Кармолицкий А.А. Козлов Ю.М. Административное право Российской федерации. Учебник.- М.: Издательство Зерцало. -1996. -680с.
- 7.Указ Президента РК от 10 марта 2000 года № 357 « Об утверждении положения о порядке прохождения государственной службы»
8. Пашерстник А.Е. К вопросу о советской государственной службе // Вопросы советского административного права. – М., 1949.
- 9.Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І «О государственной службе»
- 10.Постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. № 490 «Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации» //электронный ресурс - <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>.
- 11.Федеральный законот 7 июля 2004г. № 79-ФЗ « О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 12.ЗаконРБ «О государственной службе в Республике Беларусь»14 июня 2003 г.№ 204-3 // электронный ресурс - <http://etalonline.by/?ty>.

УДК 349.22:331.108.6

КАТЕГОРИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Сатбалдинова Бекзат Салимжановна

satbaldinovabika@mail.ru

Магистрант 1-курса Юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана
Научный руководитель – Д.Б. Толеуханова

Одним из способов защиты нематериальных благ, а в случаях, предусмотренных законом, - прав имущественных, является институт компенсации морального вреда. Междисциплинарный характер рассматриваемого института выражен в закреплении права на компенсацию физических и нравственных переживаний в нормах различных отраслей права. Долгое время вопрос о применении института компенсации морального вреда к случаям нарушения трудовых прав граждан не находил достаточно определенного решения в судебной практике. Применение этого института к трудовым отношениям встречалось, но исключительно редко.

Вместе с тем, одним из приоритетных принципов и задач правовой политики Республики Казахстан, является качественная защита конституционных прав и интересов личности, к числу которых в том числе относится и защита трудовых прав человека. В связи с этим вопросы, связанные с возмещением морального вреда в процессе реализации трудовых споров, играют значительную роль и имеют чрезвычайную актуальность и значимость.

Возмещение морального вреда допускается в трудовом законодательстве, однако определение понятия морального вреда непосредственно в Трудовом кодексе РК не раскрывается. Следовательно, надлежит использовать то определение, которое дается в