



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

государства. Однако нельзя забывать, что предпосылки формирования системы социального партнерства на Западе появились в результате давления рабочих масс, а достижение баланса целей и его поддержание возможно только при условии недопущения трудовых конфликтов либо максимального снижения негативных последствий таких конфликтов[5, с.55].

Поэтому реализация антикризисных мер в экономике напрямую зависит от уровня развития системы социального партнерства, в первую очередь, в социально-трудовых отношениях.

Список использованных источников

1. Официальный сайт газеты Guardian: <http://www.theguardian.com/business/2015/jan/19/global-unemployment-rising-ilo-social-unrest>: Дата обращения: 11 марта 2015 года
2. World employment and social outlook: Trends 2015/ International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015.
3. Rychly, L. Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions / Geneva, International Labour Office, 2009. Working Paper No. 1. – P.iii.
4. Официальный сайт Комитета по статистике Республики Казахстан: <https://www.stat.kz>. Дата обращения: 14 марта 2015 года
5. Муратова В.В. Социальное партнерство как стратегический инструмент управления трудовыми конфликтами в экономике // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Сочи, 2013.
6. <http://www.pomad.su/?a=3-201502180036>: Дата обращения: 18 февраля 2015 года.
7. Трудовое право России / под редакцией А.М.Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – с.102.
8. Официальный сайт Фонда развития предпринимательства «Даму»: www.damu.kz: Дата обращения: 18 февраля 2015 года

УДК 349.44(574)

Правовые аспекты регулирования оплаты труда учителей в Республике Казахстан

Хасенова Куляш Маратовна

kulyash.khasenova@mail.ru

Магистрант 2 курса юридического факультета ЕНУ

им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Нургалиева Е.Н., д.ю.н., профессор

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются государственные гарантии по оплате труда работников.

Труд – это один из множества ресурсов, который используется во всех организациях. Именно он образует прибавочную стоимость и является основой получения финансовых результатов. С переходом к рыночным отношениям поменялся подход к экономическим категориям. В Трудовом кодексе Республики Казахстан 2007 года в статье 1 дано определение оплаты труда, как системы отношений, подразумевающих обеспечение работодателем выплаты вознаграждения, в обязательном порядке работнику за его труд (статья 1 ТК РК) [1].

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Зайкин А.Д. выделял следующие основные признаки, характеризующие заработную плату в качестве главного элемента трудового правоотношения:

- 1) заработная плата – это вознаграждение за труд, то есть за выполненную работу;
- 2) заработная плата выплачивается в денежной форме;
- 3) она основана на заранее установленных тарифных нормах (тарифных ставках, окладах и сдельных расценках);
- 4) она выплачивается по конечным результатам труда;
- 5) в организациях производственной сферы она выплачивается за счет средств, заработанных данным трудовым коллективом;
- 6) ее размер никакими максимальными пределами не ограничивается и не может быть ниже минимального, установленного государством размера оплаты труда

С учетом вышеназванных признаков А.Д. Зайкин сформулировал следующее определение заработной платы как главного элемента трудового правоотношения. Заработная плата есть вознаграждение в денежной форме, которое организация обязана выплачивать работникам за труд по конечным результатам работы по заранее установленным тарифным нормам (тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам) за счет средств, заработанных трудовым коллективом, без ограничения его (вознаграждения) максимальными пределами и которое не может быть ниже минимального установленного государством размера оплаты труда. [2, с.12].

Согласимся так же с казахстанскими учеными Нургалиевой Е.Н., Сабильяновым Н.С., которые утверждают, что главной задачей правового, социального государства является создание необходимых условий для формирования и свободного развития личности, раскрытия ее способностей и дарований, проявление ее творческих сил. В решении ее важная роль принадлежит трудовому праву, поскольку нормами именно этой отрасли права можно обеспечить усиление стимулов к труду, раскрепостить инициативы каждого в сфере трудовой деятельности. Как правовая категория заработная плата раскрывает определенные права и обязанности субъектов трудового правоотношения по поводу оплаты труда - с этой стороны она является, в первую очередь, одним из условий найма, которые определяются соглашением между участниками трудового правоотношения и в силу этого обязательны для применения [3].

Реформирование трудового законодательства направлено на регулирование трудовых отношений, соблюдение трудовых прав и интересов работников в соответствии с актами международного права. Трудовой кодекс Республики Казахстан служит выражением политики государства в области регламентирования трудовых отношений, ориентированной на обеспечение экономического роста, сопровождаемого созданием новых расширяющих возможностей экономической активности членов общества, перспектив производительности труда и эффективности производства. С другой стороны, Трудовой кодекс РК ориентирован на формирование баланса социально-экономических интересов и социальной защищенности работников и работодателей, защиты трудовых и социальных прав работников с учетом интересов работодателей, эффективности производства, способствующей стабильному экономическому росту страны. Одной из многих целей, которую преследует Трудовой кодекс РК, является унификация норм, расположенных в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, свести их в единый нормативный правовой акт с учетом принципа единства и дифференциации трудового законодательства.

Система оплаты труда работников бюджетной сферы определяется постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» [4].

Согласно пункту 3 данного постановления должностные оклады (ставки) работников организаций определяются путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их должностных окладов (ставок) в зависимости от отнесения занимаемых должностей к категориям должностей и стажа работы по специальности, от присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих) на размер базового должностного оклада (БДО), установленного Правительством Республики Казахстан.

Необходимо отметить, что в РК будет осуществляться процесс внедрения новой модели оплаты труда гражданских служащих, который состоит из трех этапов. «Первый этап - это внедрение с 1 июля 2015 года новой модели, в которой оплата труда зависит от образования, квалификации, должности и степени ответственности выполняемой работы»- сказала ответственный секретарь Министерства труда и социальной защиты населения РК Аида Курмангалиева на расширенном заседании коллегии ведомства.

Так предлагается ввести распределение гражданских служащих на 4 категории: управленческий, основной, административно-хозяйственный и технический персонал; дифференцировать сетку коэффициента, используемую для расчета должностного оклада по определенным категориям персонала; систематизировать систему доплат и надбавок, разделяя их на компенсирующие и стимулирующие.

Связанное с переходом на новую модель оплаты труда повышение заработной платы будет дифференцировано: заработная плата основного персонала работников здравоохранения будет увеличена до 28 процентов, образования - до 29 процентов, социальной защиты до 40 процентов, как было указано в послании Главы государства.

На втором этапе планируется внедрить стимулирующие компоненты системы, которые обеспечат зависимость оплаты труда от конечного результата, количества, качества предоставляемых услуг.

Третий этап - рассмотрение целесообразности, необходимости и возможности введения дифференцированных доплат гражданским служащим, в зависимости от реальной стоимости в регионах.

Напомним, в своем Послании народу Казахстана Президент Казахстана Нурсултан Назарбаев поручил повысить заработную плату работников здравоохранения до 28 процентов, образования - до 29 процентов, социальной защиты - до 40 процентов. Из республиканского бюджета намерены выделить 78 миллиардов тенге, которые пойдут на увеличение зарплат гражданских служащих [5].

К 2015 году государственной программой развития образования предусмотрено приближение средней зарплаты учителя к заработкам в частном секторе экономики [6]. Госпрограмма начала действовать с 2011 года, когда доплату за категорию учителям подняли на 10-40 %. Сегодня доплата за высшую категорию учителям начального, основного, среднего и общего среднего образования составляет 100 % от БДО (базовый должностной оклад), учителя первой категории получают 50 % доплаты, учителя второй 30 % от базового должностного оклада.

У педагогов дополнительного образования несколько другая шкала доплат. Педагоги с высшей категорией получают 60% добавки, педагоги первой категории – 35 %, второй – 20 % от БДО.

Помимо доплаты за категорию существует еще перечень учительских обязанностей, за которые положено платить. Например, за классное руководство учитель начальных классов получает доплату в размере 25 % от БДО, классное руководство с пятого по 11 (12) класс стоит 30 % от БДО. За проверку тетрадей с письменными работами учителю доплачивается от 20 до 25 % от оклада, в зависимости от предмета преподавания. За заведование учебным кабинетом или лабораторией преподаватель получает еще 20-25 % от БДО.

Также учитель-предметник может рассчитывать на доплату в 25% за углубленное изучение профильных предметов. На ту же доплату имеют право учителя арабского, персидского и китайского языков.

Если школа работает в режиме инноваций или эксперимента, то весь педагогический состав получает доплату в размере 20 % от БДО.

Также доплаты положены преподавателям, которые занимаются с детьми с ограниченными возможностями, с детьми-сиротами и оставшимися без попечения родителей.

Прибавку к зарплате учитель получит и в случае, если он руководит методическим объединением в школе.

Фактически все доплаты (за проверку тетрадей, за классное руководство, за руководство методическим объединением и пр.) удерживаются обратно в виде подоходного налога, профессиональных взносов и т.д. Практически учителя получают зарплату за фактически отработанные часы. [7].

Парадоксальность правового регулирования оплаты труда учителей состоит и в том, что, несмотря на законодательное провозглашение сокращенной продолжительности рабочего времени учителя (не более 36 ч в неделю) система правовых актов, продолжая традицию советского права, легализует положение, когда урочная нагрузка учителя - практически единственное основание оплаты его труда - не лимитируется. Размер заработной платы и продолжительность рабочего времени учителя определяются, по сути, только его возможностями и количеством уроков по предмету.

Набирая больше часов, учитель пытается обеспечить себе более высокую заработную плату по сравнению с установленными нормами.

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании» нормативная учебная нагрузка в неделю для исчисления месячной заработной платы педагогических работников государственных организаций образования устанавливается не более:

1) 18 часов:

- для организаций начального образования;
- для организаций основного, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования;
- для организаций дополнительного образования обучающихся и воспитанников;
- для специализированных и специальных организаций образования;

2) 24 часов:

- для дошкольных организаций и предшкольных групп дошкольного воспитания и обучения и предшкольных классов организаций образования;
- для детских юношеских спортивных организаций образования;

3) 30 часов для воспитателей интернатных организаций, лагерей отдыха, общежитий организаций технического и профессионального, послесреднего образования;

4) 25 часов для воспитателей специальных организаций образования и организаций образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [8].

Согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 января 2008 года № 40 «Об утверждении Правил исчисления заработной платы работникам государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета» учебная нагрузка среди педагогических работников распределяется, исходя из объема учебного времени по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и других конкретных условий в соответствующей организации образования.

Право распределять педагогическую учебную нагрузку предоставлено первому руководителю организации образования, который несет ответственность согласно Закону за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем, воспитателем и другим педагогическим работником [9].

В соответствии с п. 22 Правил аттестации педагогических работников устанавливается, при каких условиях учитель может претендовать на высшую, первую, вторую категории. Профессионализм учителя определяется не только его участием в семинарах, конференциях, напечатанных статьях, а в первую очередь, по профессиональным знаниям по предмету, который он преподаёт, поэтому надо приоритетным в определении квалификации учителей считать его профессиональные знания [10].

Во время аттестации необходимо проводить тестирование учителей на знание своего предмета, и по результатам определять, на какую категорию учитель может претендовать.

Это требование, во-первых, будет мотивировать учителя постоянно работать над собой, заниматься самообразованием, соответствовать своему квалификационному уровню; во-вторых, не позволит случайным людям получить первую, высшую категорию благодаря благосклонности начальства или иным причинам.

Необходимо отметить некоторые аспекты дискриминации в оплате труда учителей. Согласно приложению 4 постановления Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» учителям и преподавателям общеобразовательных школ, школ-интернатов с русским языком обучения, которые ведут занятия по государственному языку и литературе, производится доплата в размере 25% от БДО [4].

Более низкая оплата труда учителей - предметников по сравнению с оплатой труда учителей казахского языка за выполнение одной и той же работы является дискриминацией при оплате труда.

Учителя казахского языка работают не с полным классом, как другие учителя-предметники, а с группой из 10-12 учеников. Количество часов по казахскому языку больше, чем по таким обязательным предметам как химия, биология, физика, история Казахстана (соответственно, у учителей казахского языка времени на обучение своему предмету больше). Учителя казахского языка работают в общей массе в основном с учениками коренной национальности. Необходимо также отметить, что критерии оценивания по результатам ЕНТ по казахскому языку ниже, чем по другим обязательным предметам (таблица 1) [11].

Таблица 1

Шкала перевода баллов сертификата ЕНТ в оценки аттестата об общем среднем образовании

Казахский язык для русских школ	История Казахстана
0-3балла - оценка 2	0-3балла - оценка 2
4-11баллов - оценка 3	4-13баллов - оценка 3
12-17баллов - оценка 4	14-20баллов - оценка 4
18-25баллов - оценка 5	21-25 баллов - оценка 5
Примечание. Составлено автором на основе источника [12]	

Дискриминация при оплате труда происходит и в отношении учителей, которые временно заменяют другого учителя. В этом случае уроки оплачивают не полностью на том основании, что полноценный урок учитель дать не может при дополнительной нагрузке. А то что, учитель из-за этой дополнительной нагрузки теряет своё здоровье, никто не думает.

(В связи с этим возникает вопрос, почему у нас в трудовом законодательстве за переработку идёт доплата в 1,5-2раза, а в школе - недоплачивают?).

Труд учителей по обязательным предметам оплачивается ниже, чем труд учителей казахского языка, и это обстоятельство вынуждает предметников брать дополнительные часы, при этом они ещё работают с полным классом и постоянно подвергаются проверкам и

контролю со стороны администрации - всё это приводит к преждевременному профессиональному выгоранию.

Необходимо отменить доплату учителям казахского языка, так как это не связано с различиями в эффективности труда, что является дискриминацией в оплате труда учителей других специальностей или сделать такую же доплату остальным учителям-предметникам;

Учителям, которые готовят выпускные классы к ЕНТ, доплачивать 25% к зарплате от БДО, так как на них ложится основная ответственность за конечный результат;

Вернуть выслугу лет для учителей, проработавших 25 лет в обычных общеобразовательных школах, потому что они обучают всех, в отличие от учителей лицеев и гимназий, где отбирают лучших учеников. Условия работы разные, но этот фактор не учитывается при мониторинге результатов и спрос, соответственно, одинаковый.

Таким образом, следует предпринять меры по искоренению дискриминации в оплате труда учителей.

Список использованных источников:

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года, с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014. - ИС Параграф. - <http://online.zakon.kz>

2. Закон Республики Казахстан «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» от 7 января 2003 г. // База данных «Закон» Республиканского центра правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан. - <http://www.adilet.gov.kz/ru>

3. Идрышева С.К. Комментарий к статье 152 ГК РК // Столичный правовой портал «Астана Заң» - <http://astanazan.kz/>

4. Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 апреля 2004г. № 430 «Об утверждении Правил электронного документооборота государственных органов Республики Казахстан» // База данных «Закон» Республиканского центра правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан. - <http://www.adilet.gov.kz/ru>

5. Халиков Р.О. Понятие электронной сделки // Вестник ТИСБИ, Университет управление «ТИСБИ», Казань, 2005, № 4.

6. Иоффе О.С. Право собственности. Общее учение об обязательстве // Советское гражданское право: Курс лекций: Общая часть. Изд. 4-е. – М.: Статут, 2001. С.197-198.

7. Закон Республики Казахстан 21 июля 2007 года «О государственных закупках», с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г. - ИС Параграф. - <http://online.zakon.kz>

11.3 Теория государства и права

УДК 340

Права человека в традиционно-правовой семье

Абдулла Арайлым

arailym-abdulla@mail.ru

ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, студентка I-го курса юридического факультета, Астана

Научный руководитель - к.ю.н, доцент Алтынбасов Б.Ө.

Система традиционного правараспространена сегодня только лишь в африканских и некоторых отсталых азиатских странах. Эту систему еще можно назвать системой обычного права. То есть, правовые нормы строятся на древних или средневековых обычаях, а эти обычаи официально признаются государственной властью.

Обычай – это самый древний правовой источник. В странах с другими правовыми системами обычаи давно ушли на второй план, но так и не были до конца изжиты в правовом