

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



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

F 96

F96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

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.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

консолидации страхового рынка ЕС. Что касается эволюции развития страхования в ЕС статистически, то она всецело отражает законодательство и введенные Директивы, а также политическую и экономическую ситуацию в стране. Относительно стремлений, важно сказать о том, что страховые компании Европы растут, объединяются и присваивают себе исключительное право на рынок, а также сильно конкурируют между собой; во главе по уровню объема премий по страхованию стала Германия; страхование жизни составляет 60% всего объема премий в Европе.

Формирование единого рынка, на основе Римского договора, является самой важной целью ЕС. Общий страховой рынок, который увеличивает экономическую эффективность и интеграцию рынка, определяет потребность в единой законодательной структуре, которая позволила бы страховым агентам осуществлять свою деятельность по всей территории ЕС, свободно основывать компании и предоставлять услуги. Для достижения этой цели, Европейский союз утвердил вышеперечисленные Директивы, которые гармонизировали важнейшие нормы. Они учредили интегральную лицензию и уникальную пруденциальную систему контроля. Это дает право страховой организации вести бизнес в любой другой стране-участнице ЕС и обладать свободой создания и предоставления услуг.

Список использованной литературы

1. Европейское право: право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека / рук. авт. кол., отв. ред. Л.М. Энтин. – 3-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. – 959 с.
2. Леви Г. Европейское страховое право // Страховое право. 2002. № 1. с. 57-61.
3. Тарабарин Борис Сергеевич. Тенденции развития европейского страхового права : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10, 12.00.03 : Москва, 2003 168 с.
4. Кашкин С.Ю., Четвериков А.О., Калиниченко П.А. и др. Право Европейского союза, М.: Проспект, 2011. - 274 с.
5. Жугда Е. – Timofeev, Vahrenwald & Partners LLP Нормативное регулирование страховой деятельности в ЕС.NEWSLETTERNOVEMBER 2008: CEА StatisticsNo.36, EuropeanInsuranceinFigures, October 2008, p. 9-14

УДК 349.2: 35.08

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Ондаш Олжас Талғатулы

olzhas_ondash@mail.ru

магистрант 2 курса ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
научный руководитель – С.Б. Жаркенова

На сегодняшний день в Республике Казахстан установлены определенные гарантии в оплате труда работников. Такие гарантии, установленные законодательством, представляют собой определенный минимум, таким образом государство регламентирует минимально допустимые размеры месячной и часовой заработной платы, минимального стандарта оплаты труда, размеров оплаты за работу в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни и т.д.

Кроме того, к числу государственных гарантий в сфере оплаты труда относятся: законодательное ограничение удержаний из заработной платы работников по различным основаниям, предусмотренным действующим законодательством Республики Казахстан,

проведение государственного контроля соответствующими органами за полной и своевременной выплатой заработной платы и недопущения случаев понижения, установленных минимальных социальных гарантий, осуществление государственного надзора за реализацией гарантий по оплате труда, регламентация порядка и сроков выплаты заработной платы.

Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее по тексту – ТК РК) регламентируется порядок обязательной дифференциации размера заработной платы по различным параметрам. К таким параметрам отнесены: квалификация работника, сложность, количество и качество выполняемой работы, условия труда. Количество и качество труда взаимосвязаны и составляют меру труда, то есть установленное количество труда определенного качества, которое является основой дифференциации заработной платы [1].

Минимальный размер месячной заработной платы в Республике Казахстан ежегодно устанавливается Законом «О республиканском бюджете» на соответствующий год. Как известно, минимальный размер месячной заработной платы не должен быть ниже прожиточного минимума. Прожиточный минимум – это необходимый минимальный денежный доход на одного человека, равный величине стоимости минимальной потребительской корзины. Величина прожиточного минимума определяется в соответствии с требованиями нового Закона Республики Казахстан от 19 мая 2015 года «О минимальных социальных стандартах и гарантиях» № 314-V [2].

В соответствии со статьей 143 Трудового кодекса РК 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 [1].

В статье 53 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан» (далее по тексту – Закона о госслужбе) предусмотрены следующие моменты относительно оплаты труда государственных служащих: 1) оплата труда государственных служащих должна обеспечивать достаточные материальные условия для безусловного и исчерпывающего исполнения служебных обязанностей, способствовать укомплектованию государственных органов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их добросовестный и инициативный труд; 2) оплата труда государственных служащих устанавливается дифференцированно в зависимости от характера, объема и результатов выполняемой государственными служащими работы; 3) оплата труда государственных служащих осуществляется на основании [Единой системы оплаты труда](#), утверждаемой Президентом Республики Казахстан; порядок и условия выплаты бонусов, оказания материальной помощи государственным служащим, а также установления надбавок к должностным окладам административных государственных служащих корпуса «Б» определяются Президентом РК; 4) оплата труда государственных служащих производится за счет средств республиканского и местных бюджетов, средств Национального Банка РК; 5) заработная плата и другие выплаты административным государственным служащим подлежат индексации в порядке, установленном [законодательством](#) Республики Казахстан [3].

В соответствии со статьей 35 Закона о госслужбе за образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе, а также по результатам оценки их деятельности государственные служащие могут быть поощрены: единовременным денежным вознаграждением; объявлением благодарности; награждением ценным подарком, грамотой или присвоением почетного звания, а также иными формами поощрения, предусмотренными законодательством Республики Казахстан [3].

Кроме того, немаловажную роль в правовом урегулировании системы оплаты труда государственных служащих играет Указ Президента Республики Казахстан от 17 января 2004 года № 1284 «О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального Банка Республики Казахстан» [4].

Как известно, в практике организации оплаты труда используются две основные формы оплаты труда – повременная и сдельная. Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им рабочее время. При сдельной оплате труда заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах и т.п.). В зависимости от формы организации труда эти системы, в свою очередь, подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения, которые определяются индивидуальным трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

Общее понятие премирования работников может подразделяться на два узких понятия: текущее премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда, и единовременное премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда. Премияльная система оплаты труда предполагает выплату премии работникам на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Работники, подлежащие поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются в индивидуальных трудовых, коллективных договорах и или актах работодателя. В качестве основных показателей премирования могут браться те требования к производственной деятельности работника, выполнение которых оказывает решающее воздействие на повышение эффективности и качества работы, улучшение конечных результатов производства.

При выплате единовременных премий могут учитываться не только выполнение работником на должном уровне функций, обусловленных индивидуальным трудовым договором, но и моральные факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход к делу и т.п. Основные моменты о премировании государственных служащих закреплены в постановлении Правительства РК от 29 августа 2001 года №1127 «Об утверждении Правил премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников органов Республики Казахстан за счет средств государственного бюджета» [5].

Анализ зарубежного опыта в отношении систем оплаты и стимулирования труда, а также социального обеспечения государственных служащих показывает, что системы оплаты труда государственных служащих и системы их социальной защиты, безусловно, отличаются друг от друга. Это зависит от многих факторов, в том числе от исторического опыта, правовой и экономической системы страны, традиций. Так, во Франции заработная плата руководителей зависит от результатов деятельности, которая обычно оценивается каждые шесть месяцев или ежегодно. Вместе с тем, необходимо отметить, что профсоюзы опасаются внедрять данные системы, особенно, если есть опасность принятия решений, которые могут снизить заработную плату основной массы работающих. В настоящее время в некоторых развитых странах в рамках одного разряда предусматривается не одна, а несколько тарифных ставок, дифференцированных уже не по квалификации, а по результатам труда. Таким

образом, основной заработной плате дается новая функция стимулирование индивидуальных результатов труда [6; с. 86].

Американские компании при использовании поощрительных надбавок к основной заработной плате рекомендуют, чтобы разовое повышение было не менее 3% для рабочих и не менее 5% для мастеров и техников [7; с. 78]. В некоторых случаях доплаты к основной заработной плате имеют целью не столько стимулировать рост показателей, сколько удержать квалифицированные кадры. При этом особый упор делается на внедрение систем заработной платы, зависящей от результатов работы. Американские специалисты считают, что принцип тесной увязки заработной платы с результатами был, отодвинут на задний план под натиском профсоюзной борьбы, а сейчас настало время вернуться к нему [8; с. 55]. В борьбе за трудовую дисциплину с помощью экономических методов в США применяют так называемую «систему поощрений». Так, вместо штрафов за неявку на работу применяются поощрения за регулярную посещаемость. Например, полностью отработавшим рабочую неделю работникам выплачивается премия в размере 5% [9; с. 158]. Такие системы могут быть и коллективными, т.е. поощрения выплачиваются за снижение количества невыходов работников, подразделения или коллектива в целом. В ряде компаний материальное поощрение заменяется предоставлением дополнительных дней отдыха.

Следует подчеркнуть, что на сегодняшний день в отношении правового регулирования оплаты труда государственных служащих Казахстан решил использовать так называемую факторно-балльную шкалу. «Предполагаемая шкала учитывает не только иерархию должностей, но и реальную нагрузку служащих и вклад в достижения стратегических целей и задач государственного органа, она распределяет должности по уровням оплаты с учетом 8 факторов», – отметила А. Шаимова, руководитель аппарата Агентства по делам государственной службы и противодействия коррупции, в ходе пресс-конференции в Службе центральных коммуникаций при Президенте РК. Среди этих факторов: управление сотрудниками, ответственность, самостоятельность, опыт работы, уровень специальных знаний, уровень контактов, сложность работы и последствия принимаемых решений. «Каждый из факторов состоит из ступеней по нарастанию степеней сложности в зависимости от объема, необходимых компетенций и степени ответственности. К примеру, степень фактора управления сотрудниками дифференцируется от отсутствия подчиненных, периодической координации работ других работников, управления группой работников, либо руководство группой подразделений. Степень фактора последствия принимаемых решений также различается от решений влияющих только на собственную работу, работу группы или подразделений, либо на деятельность всей организации или состоянии целой сферы. Таким образом, шкала увязывает уровень вознаграждения и ценность позиции. В результате, должности находящиеся в одной категории, могут оплачиваться по-разному», – пояснила А. Шаимова. По ее словам, на сегодняшний день принято решение о внедрении факторно-балльной шкалы и ее распространение только на административных государственных служащих. Что же касается служащих правоохранительной и судебной систем, этот вопрос будет дополнительно изучаться и в дальнейшем будет принято соответствующее решение [10].

Сейчас создавшийся существенный разрыв в уровне жизни предпринимателей и служащих в рыночных структурах, с одной стороны, и большинства чиновников - с другой, явился основанием для суждений о слабой защищенности государственных служащих. Это привело к необходимости мер по повышению заработной платы государственных служащих, по крайней мере, - возможности ее индексации. В Республике Казахстан, согласно новой системе, значительно повышена роль оклада административных государственных служащих, что привносит ясность и простоту в систему оплаты труда. В то же время, в системе оплаты труда сохранено влияние выслуги лет как средства стимулирования карьерного роста административных государственных служащих.

Судьба демократических реформ, укрепление их социальной базы тесно связаны с развитием института государственной службы. Ведь именно опираясь на него, государство

сможет обеспечить экономическое и социальное благополучие всего населения. Для успешного решения таких задач необходимы высококвалифицированные специалисты государственной службы, политически нейтральные, защищенные законом, действующие во имя интересов общества, беспристрастные, честные, открытые, умеющие общаться и использовать информацию, а также эффективно и результативно руководить. Вместе с тем такие цели труднодостижимы из-за нестабильности положения чиновников, низкого уровня заработной платы.

Необходимо отметить, что одной из причин отрицательного отношения населения к государственной службе была и остается проблема льгот и привилегий. Привилегии являются объективной необходимостью любой управленческой структуры в любом обществе. Заявления о желании их ликвидировать есть непонимание основ управления. В то же время именно привилегии вызывают, как это мы уже подчеркивали, негативные оценки в общественном мнении государственной службы. Опыт демократически развитых зарубежных стран показывает, что этого достаточно легко избежать. Для этого нужно, во-первых, чтобы все привилегии были законодательно оформлены. Во-вторых, они должны быть известны всем. И, в-третьих, должен быть действенным и гласным контроль за соблюдением законодательства о привилегиях. При соблюдении этих условий их негативное влияние на нравственную оценку государственных служащих значительно снижается.

Принципиальное различие социальной защиты государственных служащих и социальной защиты других трудоспособных граждан обусловлено и тем, что занятый в различных гражданских структурах гражданин работает «на себя», в то время как государственный служащий не только продает свой труд, но и, исполняя государственные функции, отчуждает себя в профессии, реализуя волю государства, а не свою собственную. При этом в отличие от других граждан ограничиваются не только его конституционные права, но и другие личные права и свободы. Такие ограничения прав и свобод во имя интересов общества требуют социальной компенсации. Если государство ограничивает своих служащих, то оно должно заботиться о них, и забота эта должна быть подлинной и многогранной.

Все вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что социальная защита государственных служащих должна включать в себя комплекс мер, направленных на: во-первых, компенсацию ограничений, объективно обусловленных характером деятельности; во-вторых, реализацию социальных ожиданий работника, которые легли в основу его профессионального выбора; в-третьих, нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности конкретного лица.

Одним из серьезных ограничений для государственных служащих является запрет на занятие другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности [3]. Понятно, что низкая заработная плата государственных служащих будет способствовать оттоку квалифицированных кадров из системы государственной службы, а также совершению государственным служащими противоправных действий и коррупции. К сожалению, существующая на государственной службе система должностных окладов в большей степени соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления. Рост заработной платы государственного служащего зачастую зависит от перемещения по служебной лестнице, так как нормативно определены оклады, пределы премирования и должностных добавок, основания для единовременных поощрений. Такая организация выплаты окладов расслабляет, расхолаживает и, уж конечно, не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

В связи с этим, по нашему мнению, изменение существующей модели оплаты труда государственных служащих будет являться одной из мер их социальной защиты. Также имеет место необходимость формирования и внедрения механизма повышения имиджа государственных служащих в жизни общества. Для повышения эффективности

государственной службы необходим четко отработанный механизм не только контроля за деятельностью государственных служащих, но и морально-материального стимулирования по результатам трудовой деятельности.

В этом аспекте совершенствование системы оплаты труда государственных служащих может дать нам уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась необходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности труда. Данное исследование показывает, что эффективность труда и качество предоставляемых услуг зависят от выбранной формы материального стимулирования и оплаты труда. Как известно, организация оплаты труда является одним из важных факторов для стимулирования труда в целом. Усиление зависимости оплаты труда от конечных результатов работы коллектива и каждого государственного служащего, повышение ее стимулирующей роли выступают основными факторами процветания государства.

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года 414-V. - <http://online.zakon.kz>
2. Закон Республики Казахстан от 19 мая 2015 года «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» № 314-V. - <http://online.zakon.kz>
3. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан». - <http://online.zakon.kz>
4. Указ Президента Республики Казахстан от 17 января 2004 года № 1284 «О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) Национального Банка Республики Казахстан». - <http://online.zakon.kz>
5. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 августа 2001 года № 1127 «Об утверждении Правил премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников органов Республики Казахстан за счет средств государственного бюджета». - <http://online.zakon.kz>
6. Рочко А. Порядок расчета и выплаты заработной платы во Франции // Труд за рубежом, 2001, № 3. С. 85-100.
7. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд, 2000, № 6. С.78-81.
8. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М.: ИНЭ, 2002. С.55-85.
9. Г. Джексон мл., О'Дели Карла. Американский менеджмент на пороге XXI века. – 2010. С. 646.
10. <http://thenews.kz/2015/07/16/1841143.html>

УДК 342.4 (571.52)

ББК 67.400.11 (2 Рос. Тува)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОНСТИТУЦИЙ ТУВИНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ (ТНР) 1921,1924 и 1926 гг.

Ооржак Синчит Вячеславовна

sinchit@inbox.ru

Студент I курса 215-1 группы Юридического Факультета Тувинского Государственного Университета, Кызыл, Республика Тыва, Российская Федерация
Научный Руководитель – А. Ховалыг, ассистент кафедры теории, истории государства и права ТувГУ, Кызыл, Республика Тыва, Российская Федерация