



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

Данные условия дают возможность в открытом доступе к информации отслеживать этапы государственных закупок, их прозрачность и возможность использования в судебных процессах при спорных ситуациях, что существенно снизит процесс коррупции.

Список использованных источников:

1. Закон Республики Казахстан о государственных закупках (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.12.2017г.)
 2. Система электронных госзакупок Республики Казахстан [Электронный ресурс]
 3. Приказ Министра финансов РК от 11 декабря 2015 года №648 «Об утверждении Правил осуществления государственных закупок»
- Стровский Л.Е., Казанцев С.К., Паршина Е.А. Внешне-экономическая деятельность предприятия: Учебник для вузов – М:Юнити-ДАНА, 2004

УДК 349.22

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕРЕВОДОВ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Бакирдинова Жанылмырза

студентка 2 курса юридического факультета
ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – к.ю.н., доцент Э.Б. Омарова

С принятием Трудового кодекса Республики Казахстан 23 ноября 2015 года (далее – ТК РК) в институт перевода работника на другую работу были внесены значительные изменения. Законодательное регулирование переводов на другую работу преследует две цели: во-первых, обеспечить работнику право на те условия труда, которые были согласованы сторонами при приеме на работу, т.е. обеспечить стабильность трудового отношения и гарантировать трудовые права работника; и, во-вторых, предоставить работодателю возможности некоторого маневрирования рабочей силой, когда возникает объективная необходимость произвести перестановки работников и в др. случаях.

Переводом на другую работу признается такое перемещение работника, которое сопровождается изменением существенных условий трудового договора:

- трудовой функции работника;
- места работы;
- местности;
- иных существенных условий труда, если даже такое перемещение было в пределах предприятия, без изменения трудовой функции работника.

Изменение существенных условий труда, как известно, связаны с изменением размера заработной платы, продолжительности рабочего времени или отпуска, объема различных льгот и преимуществ, которыми пользуются работники. ТК РК не дает исчерпывающего перечня существенных условий труда, и соответственно какие условия труда следует считать существенными, решается в каждом конкретном случае применительно ко всем обстоятельствам конкретного дела. Также изменение условий труда возможно также в результате упорядочения заработной платы или в связи с ликвидацией на определенных видах работ вредных условий труда, что влечет за собой изменение уровня предоставляемых льгот, особенно в условиях экономического кризиса. Поэтому такие изменения условий труда нельзя считать переводом на другую работу.

В практической деятельности бывают ситуации выведения отдельных работников из состава производственной бригады и перемещения их на работу по индивидуальному наряду. В таких случаях нет перевода на другую работу, требующего согласия работника,

поскольку характер трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, не меняется. Если работа в бригаде является одним из условий заключенного договора, то перемещение по индивидуальному наряду возможно только с согласия работника.

Предложение работодателя о переводе предполагает встречное волеизъявление работника; изменение же работодателем существенных условий трудового договора в одностороннем порядке не допускается. Возможность применения труда работника на условиях, выходящих за пределы соглашения сторон, имеет ряд предусмотренных трудовым законодательством ограничений. Перевод без согласия работника возможен, во-первых, только при наличии к тому причин экстраординарного характера; во-вторых, носит временный характер.

Согласно ТК РК при изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, а также в случае письменного отказа работника от перевода на другую работу в связи с состоянием здоровья, то с работником трудовой договор прекращается соответственно по основаниям, предусмотренным в ТК РК.

Необходимо отметить, что в ТК РК появилась новая статья 40 «Прикомандирование работника к другому юридическому лицу», суть которой заключается в выполнении работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан». Данный вид управления кадрами означает временный перевод к другому работодателю при сохранении прежних трудовых отношений. Как отмечает Головина С.Ю., прикомандирование, как особый договор, рассчитан в основном на работодателей, предпочитающих использовать наемный труд в рамках гибких форм занятости, не вступая с гражданами в трудовые отношения, а получая трудовые ресурсы по гражданско-правовому договору, заключаемому с частными агентствами занятости [2, С.42-45].

Необходимо различать тождественные понятия «командировка» и «прикомандирование». «Командировка – это направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также направление работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку». В то же время на практике часто возникает необходимость изменения условий трудового договора по взаимному соглашению сторон путем заключения его на новых условиях до истечения срока действия трудового договора. Поэтому основанием для заключения трудового договора является изменение условий трудового договора по соглашению сторон. При командировании должно быть использовано понятие «перевод», которое в трудовом законодательстве связано с частичным изменением условий труда, в целом не затрагивающим существенные интересы работника.

При прикомандировании, как правило, происходит временный перевод по работе, которое производится только с согласия работника, если иное не предусмотрено трудовым договором. При этом такой перевод работника в другую местность сопровождается определенными гарантиями и компенсациями. «Прикомандирование – это разновидность длительного перевода с указанием конкретной организации в другой местности, где должна проходить трудовая деятельность работника в течение длительного периода времени».

В целях обеспечения потребностей практики и внедрения института прикомандирования работников в данную статью включены положения, посвященные трудовому договору, условиям труда и отдыха, а также трудовой дисциплине

прикомандированного. Главное при этом – сохранение прежнего места работы (должности). Другие условия трудового договора, так например, компенсации, связанные с переездом должны быть отражены в трехстороннем договоре.

В соответствии с Кодексом РК от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» государство устанавливает ответственность работодателей за создание условий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья работников. Из положений настоящей статьи, а также этого законодательного акта вытекает также обязанность работодателей обеспечивать беременным женщинам условия работы, отвечающие их физиологическим особенностям и состоянию здоровья. Одним из способов облегчения условий труда для беременных женщин является временный перевод на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

При временном переводе на другую работу следует учитывать положения Санитарно-эпидемиологических правил и норм, а также руководствоваться медицинским заключением, в котором могут содержаться рекомендации по оптимальному снижению норм выработки и норм обслуживания; запрет на работу в определенных условиях и производствах и др. Практика показывает, что медицинское подтверждение беременности обязывает работодателя не использовать труд беременных женщин в отделениях лучевой терапии; в рентгеновских отделениях; в отделениях радионуклидной диагностики; на работах с пестицидами и агрохимикатами; с ядовитыми дератизационными средствами; с видеодисплейными терминалами и персональными электроно-вычислительными машинами; дезинсекционными и репеллентными средствами; с источниками ионизирующих излучений и др.

Работа, предоставляемая беременной женщине, должна соответствовать и условиям труда женщин в период беременности, закрепленных в Санитарно-эпидемиологических требованиях. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой подходящей по условиям труда работы, она освобождается от прежней работы со дня, установленного в медицинском заключении. Если предоставление подходящей работы невозможно, беременная женщина освобождается от работы на весь срок беременности. При снижении норм выработки, при переводе на другую работу, а также при освобождении от работы до решения вопроса о переводе за беременной женщиной сохраняется средний заработок по прежней работе на все время снижения норм выработки, обслуживания, перевода или освобождения от работы.

Таким образом, нормы о переводах на другую работу способствуют правильному и целесообразному распределению и использованию трудовых ресурсов, борьбе с текучестью рабочей силы, экономии рабочего времени.

Список использованных источников

1. Кусаинов А., Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2016. С.73.
2. Головина С.Ю. Модернизация основных институтов трудового права в свете построения постиндустриального общества / В кн. Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества. Минск, 2015. С.42-45.