

Д.С. Байсымакова<sup>1</sup>, Н.Б. Калкаева<sup>1</sup>, Д.Ж. Белхожаева<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

## ҚАЗАҚСТАН ЗАҢНАМАСЫ БОЙЫНША ЖЕКЕ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ НЫСАНДАРЫНЫҢ БІРІ – КЕЛІСІМ КОМИССИЯСЫ

### Аңдатпа

Мақалада келісу комиссиясы институтының отандық заңнамада қалыптасып, бекітілуінің тарихи сатылары, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негізінде келіссөздер мен келісу рәсімдерінің нәтижелері бойынша заңды күші бар және жұмыскердің еңбек құқықтарын қорғауға шешім қабылдау құқықтары қарастырылады. Келісу комиссияның артықшылықтары мен кемшіліктері жайында әртүрлі авторлардың пікірлері қарастырылып тұжырымдама жасалды.

**Түйін сөздер:** еңбек даулары; жеке еңбек даулары; келісу комиссиясы; жұмыс беруші; жұмыскер; еңбек дауын шешудің соттан тыс тәсілі.

Байсымакова Д.С. <sup>1</sup>, Калкаева Н.Б. <sup>1</sup>, Белхожаева Д.Ж. <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет имени Абая

## ОДНА ИЗ ФОРМ ЗАЩИТЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПО КАЗАХСТАНСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ – СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

### Аннотация

В статье рассматриваются исторические этапы формирования и утверждения института согласительной комиссии отечественным законодательством, права на принятие решения о защите трудовых прав работника, имеющие юридическую силу по результатам переговоров и согласительных процедур на основе трудового законодательства Республики Казахстан. Рассмотрены мнения различных авторов о преимуществах и недостатках согласительной комиссии.

**Ключевые слова:** трудовые споры; индивидуальные трудовые споры; согласительная комиссия; работодатель; работник; внесудебный способ разрешения трудового спора.

D.S. Baysymakova<sup>1</sup>, N.B. Kalkayeva<sup>1</sup>, D.Zh. Belkhozhayeva<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Abai Kazakh National Pedagogical University

## ONE FORM OF PROTECTION OF INDIVIDUAL LABOR RIGHTS IN KAZAKHSTAN – REGULATORY COMMISSION

### Abstract

In the article, the historical stages of formation and delivery of the Institute of internal legislation of the corresponding Commission, the law on the resolution of the protection of labor rights of workers, which have a legal framework for the results of negotiations and regulatory procedures on the basis of labor law are considered legislation of the Republic of Kazakhstan. The opinions of various authors on the advantages and disadvantages of the conciliation commission are considered.

**Keywords:** labor disputes; individual labor disputes; conciliation commission; employer; employee; out-of-court method of resolving labor disputes

**Кіріспе.** Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаевтың VII шақырылымындағы Қазақстан Республикасы Парламенттің бірінші сессиясында «Қазіргі күрделі жағдайда Қазақстанның алдында тұрған басты міндет – әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты, жұмыс орындары мен халықтың табысын сақтау» қажеттілігін көрсетіп, депутаттар алдында бірнеше басымдылықтарды айқындап, «азаматтардың құқықтарын тиісінше қорғамайынша әлеуметтік-экономикалық даму мүмкін еместігін, неғұрлым белсенді әрі ойластырылған жұмысқа нақты және табанды кірісу керектігін» нақтылады [1].

Өйткені елімізде жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының заңнамалық тұрғыда нақты айқындалып, кепілдік берілгенімен, тәжірибеде жұмыс орындарында жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен бостандықтарының бұзылуы орын алып жатады.

Қазіргі таңдағы әлеуметтік-экономикалық даму мен жалпы адамзат тарихындағы түбегейлі өзгерістер дауларды соттан тыс шешудің маңыздылығын көрсетіп отыр. Осыған байланысты елімізде дауларды шешудің оңтайлы жолдарына қатысты түбегейлі жаңартулар, оның ішінде еңбек дауларына да қатысты орын алып, заңнамалық тұрғыда бекуде. Еңбек дауларының себептері мен шарттары әрқашан оларды шешуді тудырады, бұл тек сотта ғана емес, соттан тыс тәртіпте де болуы мүмкін. Соңғыларының ішінде туындайтын мәселелерді шешудің үш жолы бар: еңбек құқықтарын әкімшілік жолмен қорғау, еңбек дауын еңбек даулары бойынша келісім комиссиясында шешу және медиация тәртібімен.

COVID-19 жаһандық пандемиясына байланысты жұмыс орындарының қысқаруына, жұмыс уақытының өзгеруіне, жұмыссыздықтың артуына және еңбек қатынастарындағы басқа да өзгерістерге әкелуде, ал бұның нәтижелерінде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің арасында еңбек дауларының жиілеуіне алып келді. Осы ретте, мемлекет тарапынан жұмыскерлердің құқықтары мен бостандықтарының қорғалуына, сақталуына баса назар аударылып, жұмыс беруші тарапынан еңбек шарты талаптарының бұзылуы көрініс тауып жатқан мезетте, олардың өзара келісімі арқылы даулы мәселені шешу мүмкіндігіне аса көңіл бөлінуі тиіс.

**Әдістер мен материалдар.** Зерттеу құрылымы кіріспе бөлімді, зерттеу әдістемесін сипаттайтын бөлімді, мақаланың негізгі бөлігін, Қазақстан Республикасындағы еңбек даулары мәселелерін шешу мақсатында шетелдік авторлар мен Қазақстандық авторлардың ғылыми еңбектері мүмкіндігінше сараланып, қорытынды бөлімде тұжырымдалды.

Мақала жазу кезінде бірқатар жалпы ғылыми және арнайы зерттеу әдістері қолданылды. Ғылыми ізденістердің негізіне еңбек құқықтық қатынастарынан туындаған дауларды шешудің шетелдік тәжірибесін жан-жақты зерттеуге ықпал ететін диалектикалық әдіс тартылды, бұл зерттелетін пәннің қазіргі жағдайын ашуға мүмкіндік берді.

**Негізгі бөлім.** Еңбек құқығы ғылымында баррикадалардың екі жағындағы адамдар арасындағы келіспеушілікті білдіретін ұғымдардың үш санаты қолданылады – бұл «келіспеушілік», «жанжал» және «еңбек дауы». «Келіспеушілік» ұғымы кеңірек және жанжал мен дауды қамтиды. Дау – бұл «әр тарап қарсыласының пікірін жоққа шығара отырып, өз пікірін қорғайтын ауызша жарыс немесе жазбаша пікірталас» [2]. «Дау» анықтамасының негізінде тараптардың жарысы жатыр. «Орыс тілінің қазіргі сөздігінде» С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведов «дау» сөзін «сөздік жарыс, бір нәрсені талқылау, онда әркім өз пікірін, өзінің дұрыстығын қорғайды; сот шешкен нәрсеге иелік ету туралы өзара талап» деп түсіндіреді [3]. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 1-бабының, 1-тармағының, 16-тармақшасына сәйкес, еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер [4].

Еңбек қатынастарына жұмыскерлер мен жұмыс берушілер, олардың негізгі субъектілері қатысады. Өкінішке орай, олардың мүдделері әрқашан бірдей бола бермейді. Әр түрлі жағдайларға байланысты әртүрлі жанжалды жағдайлар бар. Бірқатар жағдайда еңбек дауларының пайда болу себептері ретінде: жұмыс үшін жағдайлардың болмауы және еңбек міндеттерін орындау үшін сәйкес келмейтін жұмыс орны; төмен жалақы, жалақыны уақтылы немесе толық төлемеу; басшылық тарапынан адалдықтың болмауы және еңбекке қатысты негізсіз қатаң жүйе; ұйымдағы өз функцияларын түсінбеушілік; жұмыс берушінің еңбек заңнамасының талаптарын және еңбек құқығы қатынастары туралы жалпы ережелерді сақтамауын атап өтуге болады [5, 31 б.].

ҚР Конституцияның 13-бабының 1-тармағында әркімнің өз құқықтары мен бостандықтарын заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғау құқығы белгіленген. Осындай тәсілдердің бірі – еңбек кодексінде қарастырылған келісу комиссияларының дауларды қарауы.

Қазіргі таңда жұмыскерлердің еңбек құқығын қорғаудың келесідей негізгі екі тәсілдерін бөліп қарастыруға болады:

- еңбек құқығын қорғаудың соттан тыс тәсілдері;
- еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау.

Еңбек құқығын қорғаудың соттан тыс тәсілдеріне тоқтайтын болсақ, оларға еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылау органының қызметін, келісу комиссияларын, еңбек төрелігі, татуластыру комиссиясы, медиациялық келісім жасау арқылы еңбек дауларын шешу тәсілдерін жатқызамыз. Айта кету керек, келісім комиссияларының қызметі еңбек қатынастарында медиацияның көрінісі болып табылады.

Қазақстан Республикасы үшін келісу комиссиясы институты КСРО-ның құрамында болған кезеңде әрекет еткен болатын. Қазақ КСР Еңбек туралы заңдар кодексінде (2000 жылғы 1 қаңтарға дейін қолданыста болған) еңбек даулары жөніндегі комиссия жұмыс істеді, оның міндеттеріне бір жағынан жұмысшылар мен қызметшілер, екінші жағынан әкімшілік арасында кәсіпорындарда, мекемелер мен ұйымдарда туындайтын еңбек дауларын (заңнамаға сәйкес тікелей соттарда қаралуға жататын дауларды қоспағанда) қарау кірді. Айта кету керек, бұл органның сол кезде кәсіпорындарда, мекемелерде және ұйымдарда болуы міндетті болды, ал жұмысшылардың мүдделерін кәсіподақтар білдірді.

Қазақ КСР Еңбек кодексінің орнына келген Еңбек туралы Заңға сәйкес еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша (келісім комиссиясында) немесе сотта қаралды. Осылайша, келісім комиссиясының қызметі еңбек дауын қараудың балама және міндетті емес нұсқасына айналды.

2007 жылғы Еңбек кодексі қалыптасқан тәртіпті сақтады: еңбек даулары келісім комиссиясында немесе жұмысшының немесе жұмыс берушінің таңдауы бойынша сотта балама түрде шешілуі мүмкін болды. Аталған норма бұл институттың Қазақстанда іс жүзінде пайдаланылмауына алып келді, өйткені жұмыскерлер даулы мәселе бойынша тікелей сотқа жүгінуді жөн көрді.

Келісу комиссиясына қатысты кодекстің ескі және жаңа редакцияларындағы басты айырмашылығы 2016 жылдың 1 қаңтарына дейін келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы соттарымен бірдей дәрежеде жеке еңбек дауларын қарастыру органы болып табылғандығында, яғни еңбек шартының тараптары өз таңдауы бойынша жеке еңбек дауын шешу үшін тікелей келісу комиссиясына (ол бар болған кезде) және (немесе) жергілікті соттарға жүгіне алатын. Осыған орай жеке еңбек дауларының көпшілігі сот тәртібімен шешіліп, тәжірибеде тараптар келісу комиссиясына өте сирек жүгінген және мұндай келісу комиссиялары қызметінің мақсаты жүзеге аспағандығы айқын болды.

Сондай-ақ тараптарды татуластырудың тиімді жүйесін әзірлеуге/еңбек дауын сотқа дейінгі немесе соттан тыс шешуге назар аудару қажет, бұл: 1) судьяларға жүктемені азайтуға

мүмкіндік береді және нәтижесінде олардың жұмыс сапасын жақсартуға ықпал етеді; 2) еңбек дауын шешуді жеделдетеді.

Дегенмен, сарапшылар мен практиктер олардың қызметіндегі бірқатар мәселелерді атап көрсетеді. Атап айтқанда, А. Чумаченко [6] келісу комиссияларының жұмыс істеуінің басты мәселелерінің бірі олардың шешімі еңбек дауының соңғы нүктесі болып табылмайтындығын атап көрсетеді, өйткені тараптар келісу комиссиясында олардың дауы қаралғаннан кейін сотқа жүгінуге құқылы. Еңбек кодексі мұндай өтініш үшін екі негізді белгілейді: 1) еңбек дауын келісу комиссиясы реттемеген немесе 2) келісу комиссиясының шешімін еңбек дауының тарабы (тараптары) орындамаған. Осылайша, автордың пікірінше, тараптар (екі тарап) бітімгершілік комиссиясының шешіміне қанағаттанбай, кейін сотқа жүгінген жағдайларда дауды бітімгерлік комиссиясында қарау іс жүзінде жанжалды соза түседі.

Сонымен қатар, келісім комиссиясының шешімдерінің объективтілігі мәселесін бөліп көрсетуге болады. Келісім комиссиясының құрылымына сол кәсіпорынның жұмыскерлері кіретіндіктен, жұмыс берушінің пайдасына шешім қабылдау қаупі бар, келісім комиссиясының мүшелері жұмыс берушінің қысымына ұшырауы мүмкін және сол арқылы туындаған дау шеңберінде жұмыскердің құқықтарының нақты мән-жайлары мен елеулі бұзылуына қарамастан, оның мүддесі үшін шешім қабылдауға итермелеуі мүмкін.

Осыған байланысты еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу жүйесінің негізіне Мемлекеттік еңбек инспекциясының аумақтық бөлімшелері жанынан құрылған және Литваның әлеуметтік қорғау және еңбек Министрлігінің құрылымына кіретін еңбек даулары жөніндегі комиссиялардың еңбек дауларын міндетті түрде алдын ала қарауы бойынша Литва тәжірибесін жатқызуға болады. Осыған байланысты келісу комиссиясына қатысты шетел тәжірибесіне шолу жасайтын болсақ, Австралияда 90-шы жылдардың соңында заңнама еңбек дауының тараптарына олардың жұмыс орнында дауды шешу үшін іс-қимыл жасағанын дәлелдеу міндетін жүктеді. Осы міндетті кезеңді қолданбай, қызметкер мен жұмыс берушінің дауды шешу үшін мемлекеттік органдарға жүгінуге құқығы жоқ.

Ресей Федерациясының Еңбек Кодексінің 391-бабына сәйкес соттарда жұмыскердің, олардың мүдделерін қорғайтын кәсіптік одақтың немесе жұмыс берушінің өтініштері бойынша, егер олар еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімімен келіспесе не жұмыскер еңбек даулары жөніндегі комиссияны айналып өтіп, сотқа жүгінсе, сондай-ақ егер еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімі еңбек заңнамасына және еңбек құқығы нормалары қамтылған өзге де актілерге сәйкес келмесе, прокурордың өтініші бойынша жеке еңбек даулары қаралады.

Еңбек құқығындағы еңбек даулары бойынша келісу комиссиясының тиімділігі не іімсздігі жайында бірқатар ғалымдар өз пікірлерін білдірген болатын. Осыған орай Ресей ғалымы Р.М. Агаповтың айтуынша, белгілі-бір ұйымдағы еңбек қатынастарының сипатын білетін адамдар болып табылатын органға, яғни комиссия мүшелері даулы жағдайды жақынырақ білетіндіктен, мәселенің мәнін түсіну және оны дұрыс шешу оңайырақ болады. Сондай-ақ бұл ретте туындаған даудың себептерін анықтау және оны шешу еңбек даулары бойынша комиссияның шешуі сотқа қарағанда белсендірек жүзеге асырылатынына аса мән берді [7, 79].

Ал, Қазақстандық ғалым Ж.А. Хамзина, өзінің зерттеуінде еңбек дауын шешетін органдарға қатысты келісім комиссиясының қызметі егжей-тегжейлі және нақты түрде реттеліп, нақты процедуралық формада болуы керек екенін дұрыс атап өтті. Дауларды шешу жөніндегі іс-қимылдарды жүзеге асыру процесіне қойылатын жалпы талаптар императивті бекітуді талап етеді. Құқықтық белгісіздік іс жүзінде әрбір комиссияның өз қалауы бойынша дауларды шешу тәртібін, комиссиялардың жұмысына қойылатын талаптарды, шығарылатын шешімдердің мазмұнын айқындайтынына әкеледі [8].

Жоғарыдағы көзқарастарды саралай отырып, біздің ойымызша елімізде келісу комиссияның сотқа дейінгі міндетті саты болып бекітілуі болашақта аталған институттың

маңыздылығын арттырады, еңбек даулары бойынша соттардың жүктемесін біртіндеп азайтады деп ойлаймыз.

Мұндай комиссияларды құру сотқа дейінгі кезеңде еңбек даулары бойынша неғұрлым объективті шешімдер қабылдауды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде сот органдарына жүктемені қысқартуға ықпал етеді және даудың тезірек және әділ шешілуін қамтамасыз етеді. Мақалада ұсынылған және бірнеше жылдан бері талқыланып келе жатқан басқа да ұстанымдарды есепке алу еңбек әділеттілігін Қазақстандағы еңбек қатынастары тараптарының құқықтары мен бостандықтарын нақты қорғау деңгейіне шығаруға мүмкіндік береді.

**Қорытынды.** Ең алдымен, еңбек даулары – бұл біздің өміріміздің шындығы және сіз эмоциялардың «толқынымен» емес, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын мұқият және табанды түрде зерттей отырып қарауыңыз керек. Жеке еңбек дауының не екенін, оның немен байланысты екенін және оны еліміздің заңнамасын басшылыққа ала отырып, қалай лайықты және өркениетті түрде шешуге болатынын нақты түсінуіміз қажет. Келісу комиссияларына мүмкіндікті пайдалана отырып, құқықтық дауларды шешудің сотқа дейінгі және соттан тыс баламалы рәсімдері туралы білу қажет. Яғни, жұмыскерге сотқа дейінгі және сотқа жүгінудің орнына келісім комиссиясынан жеке еңбек дауын шешуге көмек сұрауға мүмкіндік беріледі. Сіз осы комиссияға әртүрлі негіздер бойынша (мысалы, тәртіптік жаза туралы дау, еңбек жағдайын бұзу және т.б.) сотқа дейінгі тәртіпте жүгіне аласыз. Сот талқылауына балама ретінде, егер жұмыскер оны заңсыз деп санаса, жұмыстан босатылған жағдайда келісім комиссиясына жүгінуге болады. Келісу комиссиясы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негізінде келіссөздер мен келісу рәсімдерінің нәтижелері бойынша заңды күші бар және жұмыскердің еңбек құқықтарын қорғайтын шешім қабылдауға құқылы. Сауатты құрылған келісу комиссиясы сотқа дейінгі саты ретінде ғана емес, еңбек дауларын соттан тыс қорғаудың бөлек механизмі ретінде де үлкен рөл атқарады. Осылайша, жұмысшылар мен жұмыс беруші арасында туындаған еңбек жанжалы таусылып, олардың арасында қалыпты іскерлік қатынастар қалпына келеді.

Зерттеу процесінде тұжырымдалған ұсынымдар оларды тәжірибелік іске асыру шартымен Қазақстан Республикасында еңбек құқықтық қатынастарынан туындайтын дауларды қараудың неғұрлым тиімді жүйесін құруға ықпал ететін болады. Осыған орай еңбек дауларына келісу комиссиясы объективті шешім шығарып (дауды сотқа жеткізбей), дауласушы тараптардың құқықтары мен мүдделері толық қорғалып, қоғамда келісу комиссиясына деген сенімділік артады деп ойлаймыз.

*Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырды (Грант № AP09259109).*

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

- 1. Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2021 жылдың 15 қаңтарындағы VII шақырылымындағы ҚР Парламенттің бірінші сессиясында сөйлеген сөзі [https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinenkymbat-kasym-zhomart-tokaev\\_a3737118](https://www.inform.kz/kz/tauelsizdik-barinenkymbat-kasym-zhomart-tokaev_a3737118) 17. 01. 2021 (Жүгінген күн: 25.08.2023 ж.).*
- 2. Даль В.И. Толковый словарь Живого великорусского языка. // [http://slovari.299. Ru /word.php?id=38643](http://slovari.299.Ru/word.php?id=38643) (Жүгінген күн: 25.08.2023 ж.)*
- 3. Ожегова С.И., Н.Ю. Шведова. Толковый словарь русского языка. // [http://ozhegov. info/slovar/?ex=Y&q=](http://ozhegov.info/slovar/?ex=Y&q=)(Жүгінген күн: 25.08.2023 ж.)*
- 4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. № 414-V (өзгерістер мен толықтыруларды қоса 30.08.2023 ж.) [Электрондық ресурс]. –Қолжетімділік тәртібі:<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>(Жүгінген күн: 30.08.2023 ж.)*

5. Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А. Судебная форма защиты социально-трудовых прав человека в Казахстане: монография. – Москва. – 2023. – С. 278.

6. Чумаченко А. Согласительная комиссия: пережиток прошлого или эффективный инструмент для разрешения трудовых споров? // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36284083](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36284083)(Жүгінген күн: 25.08.2023 ж.)

7. Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дисс. ... канд. юрид наук. – Москва, 2007. – С. 168.

8. Хамзина Ж.А. Вопросы к качеству нормативного постановления «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [Электронный ресурс] // Информационная система [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=37456619](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37456619) (Жүгінген күн: 25.08.2023 ж.).

МРНТИ:10.63.59

10.51889/2959-6181.2023.73.3.005

УДК:331.109

*D.Zh. Belkhozhayeva<sup>1</sup>, A.M. Vartanyan<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Innovative Eurasian University, Kazakhstan*

<sup>2</sup> *Yanka Kupala Grodno State University, Republic of Belarus*

## **REMUNERATION OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION: COMPARATIVE ANALYSIS**

### *Abstract*

The relevance of the research topic and the identification of an unsolved problem. Compliance with the above conditions necessitates the development of such a remuneration system so that it is able to form among the teaching staff of universities the level of labor efficiency that is necessary for the implementation of both the goals of the university and the goals of employees. A very extensive experience of stimulating the labor activity of university teachers has been accumulated in foreign countries, therefore, it seems appropriate to study and analyze it in order to be able to extrapolate positive experience in stimulating the labor of some states to others. The article is devoted to a comparative analysis of the systems of remuneration and incentive of the teaching staff of higher educational institutions of Kazakhstan, Belarus and foreign countries. In particular, the foreign experience of paying and stimulating the work of university teachers from countries such as Germany, Great Britain, USA, Canada and Japan is considered.

**Keywords:** labor, labor remuneration, salary, teaching staff, higher educational institutions.

*Д.Ж. Белхожаева<sup>1</sup>, А.М. Вартамян<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Инновациялық еуразия университеті*

<sup>2</sup> *Янка Купала атындағы Гродно Мемлекеттік университеті*

## **ЖОҒАРЫ МЕКТЕП ОҚЫТУШЫЛАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІНЕ АҚЫ ТӨЛЕУ: САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ**

### *Аңдатпа*

Зерттеу тақырыбының өзектілігі және шешілмеген мәселені бөліп көрсету мақсатында, жоғарыда аталған шарттардың сақталуы жоғары оқу орындарының профессорлық-оқытушылық құрамында жоғары оқу орнының мақсаттарын да, қызметкерлердің мақсаттарын да іске асыру үшін қажетті еңбек тиімділігінің деңгейін қалыптастыра алатындай еңбекақы төлеу жүйесін әзірлеу қажеттілігін негіздейді. Шет елдерде жоғары оқу