

Б. Ахметжанов, К.Б. Тажибекова, А.А. Шаметова

*Қарағанды мемлекеттік техникалық университеті, Қазақстан  
(E-mail: kashamida@mail.ru)*

## **Қосымша білім беру мекемелерінде еңбек ақы төлеуді жетілдіру**

Мақала елімізде қазіргі кезде көптеп дами бастаған және міндетті білім беруге өзіндік сапалы ықпалын тигізетін, оқушылардың білімін арттыруға, зейінді дамытуға бағытталған қосымша білім беру мекемелеріндегі еңбек ақы төлеу мәселесіне арналған. Бүгінгі күнде әрбір мұғалім қосымша еңбек етуде, осы саладағы еңбегінің қаншалықты дұрыс бағаланатыны және шет елдерде осы мәселе қалай шешілгеніне басты назар аудара отырып, еліміздің енді ғана қарқындап келе жатқан жаңа қызмет түріне қаншалықты мөлшерде және қандай тәсілмен еңбек ақы төлеу қажеттілігін анықтаудың теориялық жақтары осы мақалада көрініс алады. Еуропа елдердегі білім беру саласында жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек ақысы қазақстандық еңбек ақымен салыстырыла талдау жасалған, сонымен қатар еліміздегі білім беру саласының мұғалімінің еңбек ақысы орташа мемлекеттік еңбек ақымен салыстырылған. Елімізде туындап отырған мәселе – білім беру саласының қызметкерлерінің еңбегін тиімді бағалап, ынталандыру шараларын енгізу қажеттілігі. Қосымша білім беру орталығы мысалында осы жерде жұмыс істейтін оқытушылардың еңбек ақысына талдау жасап, еңбек ақы төлеу және есептеуді жетілдіру бағыттары анықталған. Ұсынылған тәсіл елдегі қосымша білім беру саласында ғана емес жалпы білім беру саласының тиімділігін арттыруға, білім алушыларға сапалы қызмет көрсетуге негіз бола алады.

*Кілт сөздер:* қосымша білім беру, еңбек ақы, талдау, төлеу, есептеу, жетілдіру, мекеме, ынталандыру, тиімділік, сыйақы, критерий.

### *Кіріспе*

Еңбек ақы мемлекет экономикасының дамуында, халықтың әл-ауқатын арттыруда зор рөл атқарады. Онда қоғамның, еңбек ұжымының және жұмысшылардың арасындағы экономикалық қатынастардың кең ауқымы, олардың әлеуметтік еңбекке қатысуы және оны төлеуі туралы шешімдер қабылданады. Еңбекке ақы төлеу еңбек өнімділігіне әсер ететін негізгі фактор, сондықтан мұғалімнің қызметі мен жұмысының нәтижесі сәйкес болуы керек. Кез келген ұйым еңбек ақы төлеу жүйесін оңтайландыруға тырысады.

Әр педагогтың еңбек ақысы өзінің еңбекке қатысуына және оның жұмысының сапасына тікелей байланысты болуы керек. Бұл ретте еңбек ақының ең үлкен мөлшерін шектеуге және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі мөлшерден төмен жалақыға тыйым салынады. Осы кезде қосымша төлемдер мен жеңілдіктер, сондай-ақ бонустар және басқа да ынталандыру төлемдері осы минимумнан жоғары болуы тиіс [1].

Балаларды қосымша оқыту білім беру кеңістігінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады, баланың жеке басын тәрбиелеу, зейінің арттыру және дамытуды үйлестіреді. Ол өз еркімен немесе ересектердің қалауы бойынша олардың тілектеріне, қажеттіліктеріне және мүмкіндіктеріне сәйкес таңдайтын баланың жеке тұлғаның «даму аймағын» білдіреді.

Балалар үшін қосымша білім беру жүйесі материалды-әдістемелік базаны құру арқылы білім беру және тәрбиелеу үдерістеріне табиғи түрде араласатын және базалық білімнің табиғи кеңеюіне айналған орталықтардан даму циклы арқылы өтті. Соңғы жылдары реформалар үрдісі балалар үшін қосымша білім беру жүйесінде көрінеді, себебі білім алушының жеке және кәсіби өзін-өзі анықтауға, динамикалық қоғамда өмірге бейімделуіне, шығармашылық қабілеттерін дамытуға және мәдениетті енгізуге көмектесетін жаңа жүйені құру міндеті тұр [2].

### *Қосымша білім беру ұйымындағы еңбек ақы төлеу жүйесін талдау*

Біздің зерттеу нысанымыз «Білімді бала» ЖШС қосымша білім беру қызметтерін көрсетумен айналысады. Оқу орталығында 3 бағыт бар: «Әдемі сөйлеу», «Математикалық логика» және «Ағылшын тілі» курсы. Оқу орталығында 38 бала оқиды. Орталықта қызметкерлер құрамында 4 қызметкер, оның ішінде 3 оқытушы және 1 әкімгер бар.

«Білімді бала» ЖШС-нің еңбек ақы төлеу жүйесі жалақыны есептеуге арналған алгоритмді едәуір жеңілдетуге мүмкіндік береді, бұл түсінікті болу үшін ашық әрі қолжетімді.

Оқытушының еңбек ақысы — 70000 тг + бонустар (бір баланың бір реттік келуіне 150 теңгеден). Бір оқыту аптасына 8 сағат сабаққа қатысады, сондықтан оқытушының бір айлық еңбек ақысы келесі түрде есептеледі:  $70000 + 150 \times 8 \times 20$  оқытушы = 94000 тг.

Оқытушының еңбек ақысын есептеу тәсілі келесі кестеде берілген (1-кесте).

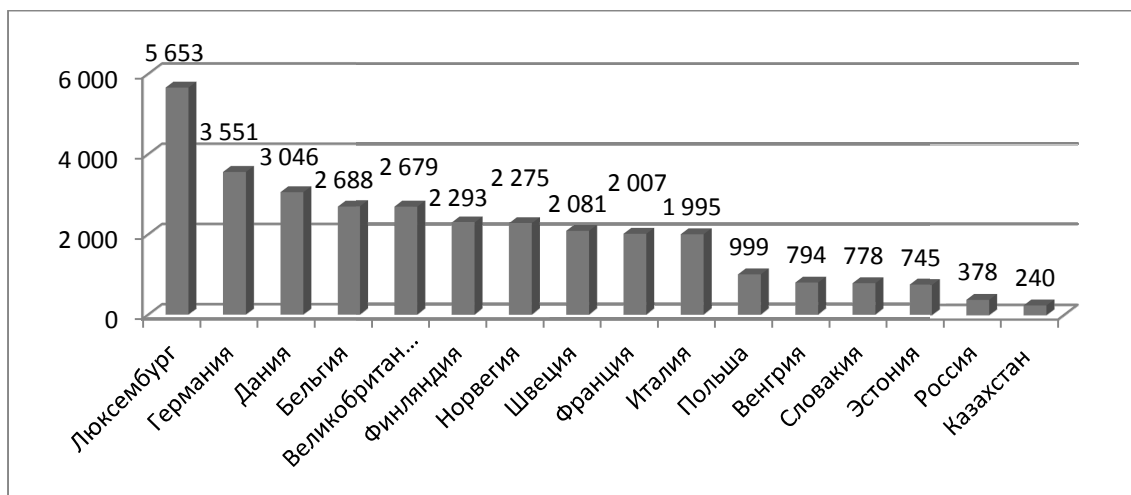
1 - кесте

**Оқытушының еңбек ақысын есептеу**

| Көрсеткіштер    | Айлар, 2017 ж. |          |        | Өзгерістер (+;-) |        | Өсу қарқыны, % |       |
|-----------------|----------------|----------|--------|------------------|--------|----------------|-------|
|                 | тамыз          | қыркүйек | қазан  | қыркүйек         | қазан  | қыркүйек       | қазан |
| Оқушылар саны   | 10             | 26       | 37     | +16              | +11    | 38             | 30    |
| Оклад           | 70000          | 70000    | 70000  | -                | -      | -              | -     |
| Бонустар        | 12000          | 31200    | 44400  | +19200           | +13200 | 260            | 142   |
| Айлық еңбек ақы | 82000          | 101200   | 114400 | +19200           | +13200 | 123            | 113   |
| Еңбек ақы қоры  | 246000         | 303600   | 343200 | +57600           | +39600 | 123            | 113   |

Кестеден оқытушының еңбек ақысына әсер ететін басты нәтиже мұғаліммен бірге оқитын оқушылар саны болып табылады. Бонустар оқушының бір рет келуіне 150 теңге көлемінде сыйақы төлеу жүйесі бойынша анықталады. Қазан айында бонустардың 2,6 есе өскеніне қарамастан, айлық еңбек ақы өсімі тек 23 % ғана, қараша айында 13 % ғана өсті.

Қазіргі кезде білім беру мекемелеріндегі қызметкерлердің еңбек ақы деңгейі бойынша мәселеге тек Қазақстанда ғана емес, Еуропа елдерінің де назарын аударады. Экономикалық ынтымақтастық пен дамуды ұйымдастыру ұйымы жыл сайын оқытушылардың жылдық еңбек ақысы туралы мәліметтерді соңғы 15 жылда [2] көрсетіп келеді. Еуропалық елдерде, сонымен қатар Ресей мен Қазақстанда 2016 жылға арналған төлем деңгейіне қатысты деректер 1-суретте келтірілген.



1-сурет. 01.01.2017 жылға Еуропа елдері мен Қазақстандағы еңбек ақы деңгейі, евро

Суреттегі деректерге сәйкес, білім беру саласындағы қазақстандық қызметкердің еңбек ақысы, Еуропадағы жетекші елдермен салыстырғанда, әлдеқайда төмен екендігі туралы қорытынды жасауға болады. Люксембург пен Германия оқытушылардың еңбек ақысы бойынша жетекші орын алады. Рас, еңбек ақының мөлшерін ғана емес, жұмыс уақытының санын да ескеру маңызды. Мысалы, Ұлыбританияда оқытушылар жылына орта есеппен 684 сағат жұмсайды, ал Францияда жылына 936 сағат [3].

Көптеген еуропалық елдерде мемлекеттік мектептердегі оқытушылардың ең төменгі еңбек ақысы билік тарапынан белгіленеді. Мәселен, Германияда аймақтық билік оқытушылардың еңбек ақысын, ал Испанияда — ішінара мемлекеттік және муниципалитеттер, Швеция мен Финляндияда оқытушылардың ең төменгі еңбек ақысы білім беру жүйесінің өкілдері мен кәсіподақтар арасында келісіледі және белгіленеді.

Шетелде мұғалімнің еңбек ақысы, әдетте, қызмет ету ұзақтығына байланысты. Сонымен, Ирландияда, Кипрде, Венгрияда және Австрияда еңбек өтілі бар (15 жылдан 35 жылға дейінгі) мұғалімнің еңбек ақысы бастапқы еңбек ақыдан екі есе артық болуы мүмкін. Өз кезегінде, Латвияда тәжірибелі оқытушылар мен жаңадан келгендердің еңбек ақыларының ең төменгі айырмашылық — тек 4 % ғана байқалады.

Оқытушы кәсіби деңгейін көтеру, сыныптан тыс іс-шараларға қатысу немесе арнайы мектепке дейінгі сыныптағы ерекше қажеттіліктері бар балаларды тәрбиелеу үшін жақсы көрсеткіштері үшін еңбек ақы және жеке жәрдемақы ала алады.

Еуропалық емес елдерге қатысты, мысалы, халықаралық білім беру жүйесін құрайтын Қытайда білім беруді жылдам дамытудың негізгі себебі инвестициялардың айтарлықтай өсуі болып табылады. 2010 жылдан бастап білімге шамамен жарты триллион юань бөлінді, ал Қытайдың жетекші жоғары оқу орындарының оқытушыларының жалақысы Америка Құрама Штаттары мен Еуропа елдерінің жоғары оқу орындарымен бәсекеге қабілетті [4].

Еңбек төлемінің төмен деңгейі оқытушылардың оқушыларды лайықты білім беруге ынтасын азайтып, «сырттан» қосымша табыс табуға ұмтылысы сияқты салдарға әкеп соқтырады. Осы мәселе қазіргі кезде үкіметпен де талқыланып, жетілдіріліп жатқан мәселе болып табылады, оны шешу елдің сауаттылығын арттырады.

*Қазақстан Республикасындағы білім беру саласының еңбек ақы төлеу мәселесі*

Ендігі кезекте еліміздегі осы білім беру саласы ішіндегі бір қызметкердің орташа номиналды еңбек ақысын талдайық (2-кесте).

2 - к е с т е

**Қазақстанда бір қызметкердің орташа айлық атаулы еңбек ақысы, тг**

| Мамандық түрі                                    | Барлығы | Зерттелген лауазымдар бойынша орташа еңбек ақыға, % | Ер азаматтар | Әйелдер | Ер азаматтардың орташа еңбек ақысына, % |
|--|---------|---|--------------|---------|---|
| Білім беру саласы бойынша орташа еңбек ақы       | 99 068  | 100,0   | 112 705      | 95 298  | 84,6                                    |
| Ұйым басшысы                                     | 188 878 | 190,7   | 241 838      | 157 826 | 65,3                                    |
| Оқытушы  | 113 674 | 114,7   | 122 919      | 109 931 | 89,4                                    |
| Педагог  | 103 937 | 104,9   | 105 823      | 103 401 | 97,7                                    |
| Мұғалім (орта мектептің)                         | 108 734 | 109,8   | 111 262      | 108 201 | 97,2                                    |
| Мұғалім (бастауыш мектепте, гимназияда, лицейде) | 109 001 | 110,0   | 107 656      | 109 180 | 01,4                                    |

Кестеден жалпы алғанда мектеп оқытушылары мен жоғары оқу орындарындағы оқытушылардың еңбек ақысында үлкен айырмашылық жоқ, бірақ ұйым басшысының еңбек ақысы әлдеқайда жоғары, орташа салалық еңбек ақыдан екі еседей артық, бұл, еуропалық стандарттарға қарағанда, өте үлкен қателік болып табылады. Сол себепті де көптеген оқытушылар мектепте жұмыс істегеннен гөрі, жеке ұйымдарда репетитор болып басшының еңбек ақысындай айлық алғысы келеді.

Қазіргі кезде жалпы білім беруде де, қосымша білім беруде де туындайтын басты мәселе оқыту сапасына басты көңілдің бөлінбеуі, яғни әр оқытушының білім беру нәтижесі бағаланып, тиісті қосымша қы төленуі керек.

Әртүрлі дамыған елдерде білім сапасы мен білім беру тиімділігіне әртүрлі көзқарастар қалыптасқан, олардың ішінде атап айтатын болсақ, АҚШ-та ең бастысы мектеп және университет бітірген білім алушы өзінің жұмыс істеу мерзімінде жоғары еңбек ақыға қолжеткізсе, сәйкесінше, оқытушының еңбегінің нәтижесі жоғары бағаланады да, еңбек ақыға қосымша ақы қосылады. Ал Англияда оқытушылардың еңбек ақысын төлеу мемлекет тарапынан қаржыландырылады және әр оқушының оқуының нәтижесі 1–5 балл арқылы анықталады, осы білім ордасына келгендегі түсу емтихандарының бағасы мен осы жерде оқу барысындағы бағалараның өзгерісі арқылы анықталады.

Дамыған Еуропа елдерінде мектеп рейтингісіне байланысты қосымша коэффициенттер енгізіліп отырады. Біздің елімізде қарайтын болсақ, тек еңбек өтілі, категория сияқты сандық көрсеткіштер ғана басты назарға алынады, ал қосымша білім беруде мүлдем уақыт факторы ғана маңызды болып отыр, ал бұл жағдайлар нәтижесінде сапалы білім алуға өзіндік әсерін тигізе алмайды, сондықтан елімізде осы білім беру саласындағы қызметкерлердің еңбек ақысын көтеруде жетекші рөл Қазақстан Республикасының Үкіметіне дамыған елдердің әдістемесін қолданып, еңбек ақыны есептеуде сандық көрсеткіштермен қатар сапалық көрсеткіштерді қолданған жөн деп есептейміз.

Қазақстан білім беру саласының қызметкерлерінің еңбек ақысы бойынша алдыңғы қатарлы еуропалық елдерден әлдеқайда артта қалғаның ұмытпаған жөн, мұны қазақстандық оқытушыларды қоғамның әлеуметтік қорғалмаған қатарына жатқызатының көрсетеді, себебі оқытушылардың еңбек ақысы орташа еңбек ақы деңгейінен төмен болып тұр. Болашақтың еңбек әлеуетін қалыптастыруға ең тиімді көзқарас — бұл жағдайды дамытудың ерекшеліктері мен мемлекеттік саясаттың тиімділігімен ерекшеленетін болса, аталған жағдайлардың оңтайлы үйлесуі болар еді [5].

Білім беру мекемесі қызметкерлерге ақы төлеуді лайықты ынталандыруға тиіс. Осы мақсаттарда әртүрлі ақылы қызметтерді көрсетуге тікелей тартылған қызметкерлерге ынталандырушы төлемдер жасалатын және төленетін қосымша ақылы қызметтерді енгізу қажет [6].

Ұсынылған шаралар оқу орындарындағы еңбекақы төлеу жүйесінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайлар білім беру саласындағы педагогикалық және басқарушылық кадрларға, олардың біліктілігін және аттестациясын жоғарлату жүйесінде еңбекақы төлеу жүйесінде елеулі өзгерістер енгізу қажеттілігін анықтайды; өзін-өзі басқару органдарының және қоғамдық ұйымдардың қоғамдық-мемлекеттік басқару жүйесін басқару жүйесіне қатысуын кеңейтеді.

Ұсынылатын міндеттерді жаңа еңбек ақы төлеу жүйесіне көшу арқылы жүзеге асыру ұсынылады:

- жалақының ынталандырушы рөлін арттыру;
- педагогтық жұмыстың тиімділігі мен сапасын арттыру;
- жас педагог кадрларды қосымша білім беру жүйесіне тарту және біріктіру;
- қызметкерлердің кәсіби біліктілігіне және олардың жұмысының сапасына қарай еңбек ақы деңгейін дифференциалдау;
- еңбек ақы жүйесінің ұсынылатын моделі ең алдымен педагогтық қызметкердің жауапкершілігін арттыруға бағытталады, ол келесі көрсеткіштер арқылы еңбек ақы деңгейін анықтауға мүмкіндік береді:
- білім деңгейі;
- педагогикалық шеберліктің деңгейі;
- жұмыс тиімділігі мен сапасы [7].

Балаларға қосымша білім беру мекемелерінде еңбек ақы төлеудің жаңа жүйесін енгізу ұсынылған білім беру қызметтерінің сапасын бағалаудың айқын критерийлерін әзірлеу мен енгізумен қоса қарастырылады. Төлемдер педагогикалық қызметтің нәтижелеріне сәйкес жүргізілуі тиіс. Еңбек ақының сапасы еңбек өнімділігімен ұштасуы ынталандырушы және өтемақы белгілерінің көмегімен жаңа еңбекақы жүйесіне сәйкес педагогикалық және басқарушылық қызметкерлерді аттестациялау жүйесі арқылы жүзеге асырылады. Бағалау жүйесі еңбек ақыны еңбек сапасы мен еңбек өнімділігімен байланыстыратын механизмнің басты элементі болып табылады.

Педагог қызметкерлердің сапасы мен тиімділігін бағалаудың кешенді тетігі мыналар бола алады:

- кәсіби қызметтің мониторингі;
- кәсіби қоғамдастықтың қызметін бағалау;
- ата-аналар қауымдастығының қызметін бағалау;
- сертификатталған қызметкердің өзін-өзі бағалауы [8].

Сыйақы төлеудің жаңа жүйесі сапа мен өнімділікке арналған жалақының ынталандырушы рөлін күшейтуге бағытталған. Облыстық және қалалық деңгейлерде, сондай-ақ нақты білім беру мекемесі деңгейінде тиісті жергілікті ережелер әзірленіп, мақұлдана алады:

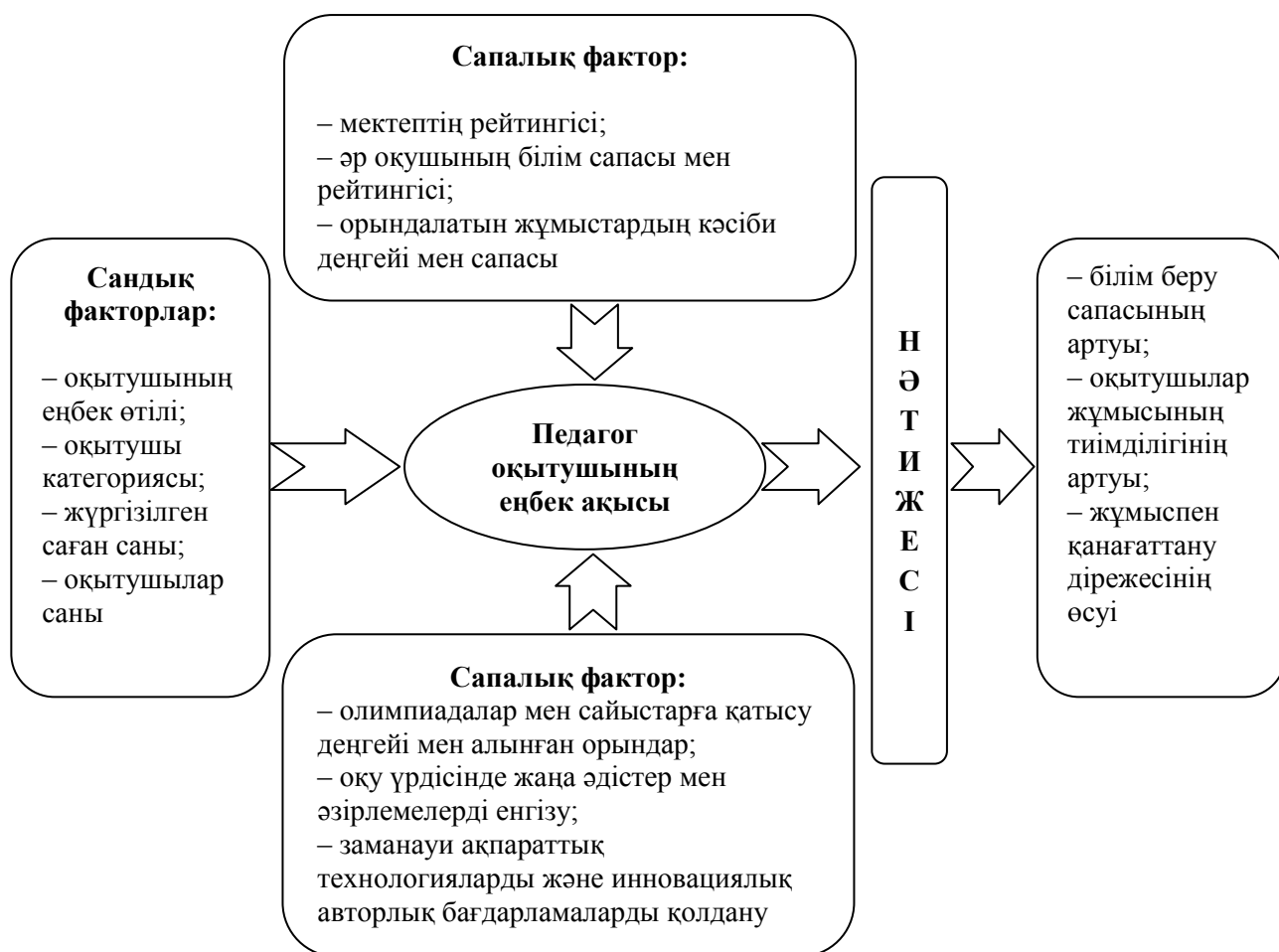
- еңбекақы төлеу қорына ынталандырушы бөлікті бөлу (40 % дейін);
- мемлекеттік органдарға еңбекақы төлеудің ынталандырушы бөлігін бөлуге қатысу тәртібі;
- педагог қызметкерлердің сапасы мен көрсеткіштерінің өлшемдері мен көрсеткіштері;
- жалақының оқушылар санына тәуелділігі.

Ынталандыру төлемдерінің тізбесіне мынадай төлемдер кіруі мүмкін:

- өткен кезеңмен салыстырғанда оқушылардың жоғары көрсеткіштерге қолжеткізуі;
- олимпиадалардың, жарыстардың, байқаулардың жүлдегерлерін дайындау және т.б.;
- оқу үрдісінде жаңа әдістер мен әзірлемелерді енгізу, заманауи ақпараттық технологияларды және инновациялық авторлық бағдарламаларды қолдану;
- балалардың денсаулығын сақтау және нығайту, салауатты және қауіпсіз өмір салтын қалыптастыру;
- жұмыстың күрделілігі мен қарқындылығы;
- орындалатын жұмыстардың кәсіби деңгейі мен сапасы;
- мекеменің жарғылық қызметіне байланысты қызметті сапалы дайындау және жүргізу [9].

Сонымен, қорыта келе, еңбек ақы төлеу қорының ынталандырушы бөлігінен төлемдер көлемін анықтау есепті кезеңнің (жартыжылдық, тоқсан) қорытындылары бойынша оқу жетістіктерінің динамикасын ескеруге мүмкіндік беретін нәтиже болып табылады. Оқушылардың оқудағы жетістіктерін неғұрлым объективті бағалауға мүмкіндік беретін оқушылардың жетістіктерін - жарыстардың, іс-шаралардың, сайыстардың және т.б. нәтижелері негізінен сыртқы бағалауды қолданған жөн.

Зерттеулер нәтижесінде еңбек ақы мөлшерін анықтайтын факторларды сандық және сапалық жақтарына бөліп, өзіндік модель құраймыз. Бұл модельде еңбек ақыға әсер ететін сапалық факторлардың үлкен тізімін біріктіру арқылы топтарға бөлеміз және бүгінгі күнде есептеуге мүмкіндік беретін көрсеткіштерді таңдап аламыз.



2-сурет. Педагог-оқытушының еңбек ақысын қалыптастыру моделі

Жоғарыдағы 2-суреттен, біздің моделімізде сандық және сапалық факторлар еңбек ақының негізгі құраушысы болатының көреміз. Сандық факторлар әсері еңбек ақының 60 % құраса, қалған 40 % еңбек ақының сапалық факторы құрау керек, ол үшін коэффициенттер жүйесі енгізіледі.

Ең алдымен, қазіргі кезде көп талданып, анықталып жүрген мектеп рейтингісі де осы коэффициенттер қатарында болуы керек.

Әр сапалық фактордың үлесіне қарай олардың мөлшері анықталады, яғни осы 40 % мөлшерінде еңбек ақының құрамын анықтаймыз:

- біздің пікірімізше, сапалық көрсеткіштер арасында басты көрсеткіш әр оқушының білім сапасы мен рейтингісі — 15 %;
- мектеп рейтингісі — 5 %;
- орындалатын жұмыстардың кәсіби деңгейі мен сапасы — 5 %;
- олимпиадалар мен сайыстарға қатысу деңгейі мен алынған орындар — 10 %;
- оқу үрдісінде жаңа әдістер мен әзірлемелерді енгізу мен заманауи ақпараттық технологияларды және инновациялық авторлық бағдарламаларды қолдану — 5 %.

Сонымен, қорыта келе, біздің зерттеуіміздің нәтижесінде елімізде оқытушылар еңбек ақысы олардың еңбегінің сапалық жағын сипаттамайтынын анықтадық, дамыған шет елдерде, сонымен қатар көршілес Ресей мемлекетінде де оқытушы еңбек ақысы сандық көрсеткіштермен қатар, сапалық көрсеткіштерді қамтиды. Біз еліміздегі есепке алуға мүмкін жағдайларды іріктеп алып, олардың оқыту сапасы мен тиімділігіне қаншалықты мөлшерде әсер ететініне байланысты сәйкес коэффициенттерге бөлу жұмысын жүзеге асырдық. Нарықтық экономика жағдайында еңбек ақы дифференциацияланған күйде болып, әр оқытушының өзінің еңбегіне деген жауапкершілігі мен ынтасын, жұмыс нәтижесіне көзқарасын сипаттаған кезде ғана, оқытудың сапасы артып, білім беру саласының тиімділігі өседі.

#### Әдебиеттер тізімі

- 1 Воробьева Е. Переменные системы оплаты труда / Е. Воробьева // АҚДИ Экономика и жизнь. — 2011. — № 12. — С. 56–58.
- 2 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — 4-е изд., перераб. и доп. / Б.М. Генкин. — М.: Изд-во НОРМА, 2012. — 416 с.
- 3 Жуков А. Цена труда и заработная плата / А.Жуков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2014. — № 11. — С. 12–15.
- 4 Климова Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда / Н.В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. — 2012. — № 5. — С. 33–36.
- 5 Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. — М.: Финансы и статистика, 2013. — 368 с.
- 6 Селютин А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда / А.Селютин // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 8. — С. 8–11.
- 7 Чеканов Е. Оплата труда: как поднять планку гарантий и обязательств / Е.Чеканов // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 1. — С. 56, 57.
- 8 Шепеленко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / С.Г. Шепеленко. — М: ИКЦ «МарТ», 2014. — 160 с.
- 9 Гусятникова А.Г. Анализ современной системы оплаты труда в муниципальном образовательном учреждении / А.Г. Гусятникова, И.Е. Медушевская // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2015. — № 13. — С. 946–950.

Б. Ахметжанов, К.Б. Тажибекова, А.А. Шаметова

### **Совершенствование оплаты труда в учреждениях дополнительного образования**

Статья посвящена проблеме оплаты труда в учреждениях дополнительного образования, которая в настоящее время актуальна в нашей стране. Ее решение окажет большое влияние на развитие образования. Теоретические аспекты определения того, сколько и каким образом должна производиться оплата за новую услугу, изложены в этой статье. Сосредоточено внимание на том, насколько хорошо каждый учитель работает, сколько стоит работа в этой области и как проблема решается в зарубежных странах. Авторами сравниваются затраты на оплату труда европейских работников образования с оплатой труда в Казахстане, а заработная плата учителей в стране сравнивается со средней заработной платой. Проблема, которая имеется в нашей стране, — это необходимость эффективной оценки работы персонала образования и внедрение стимулов для улучшения их работы. На примере центра дополнительного образования анализируется заработная плата учителей, работающих в этой сфере, излагаются предпосылки расчета оплаты труда. Предлагаемый подход может служить основой для ре-

шения проблемы не только в области дополнительного образования, но и для повышения эффективности общего образования в стране, качественного оказания образовательных услуг.

*Ключевые слова:* дополнительное образование, заработная плата, анализ, оплата, расчет, совершенствование, учреждение, стимулирование, эффективность, премия, критерии.

B. Akhmetzhanov, K.T. Tazhibekova, A. Shametova

## Perfection of labor remuneration in institutions of additional education

The article is devoted to the problem of labor remuneration at the institutions of additional education, which is currently developing in our country. Additional education has a great impact on compulsory education and is aimed at deepening the knowledge and development of students. Today every teacher works in this sphere in addition, paying attention to the extent to which this kind of activity is properly assessed both abroad and in our country and the need to determine the methods of payment for labor from the theoretical aspects that are considered in this article. A comparative analysis of the salaries of employees in the sphere of education of our country with European countries, as well as an analysis of the level of wages of educators with the national wage. The main problem that has arisen in our country is the need for an effective evaluation of the work of the education staff and the introduction of incentive measures. The analysis of the remuneration of teachers working in this organization was conducted and directions for improving the payment of labor were proposed. The proposed methodology for calculating wages will increase the effectiveness of not only the work of institutions of additional education, but also in the whole sphere of education and will be the basis for providing quality services to students.

*Keywords:* additional education, salary, analysis, payment, calculation, improvement, institution, incentive, efficiency, bonus, criterion.

## References

- 1 Vorobyeva, E. (2011). Peremennye sistemy oplaty truda [Variable wage systems]. *AKDI Ekonomika i zhizn – AKDI Economy and Life*, 12, 45–85. Moscow [in Russian].
- 2 Genkin, B.M. (2012). *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: NORMA [in Russian].
- 3 Zhukov, A. (2014). Tsena truda i zarabotnaia plata [Labor Price and Wages]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlia kadrovika – Kadrovik. Labor Law for the Personnel Officer*, 11, 12–15. Moscow [in Russian].
- 4 Klimova, N.V. (2012). Analiz effektivnosti raskhodov na oplatu truda [Analysis of the effectiveness of labor costs]. *Ekonomicheskii analiz – Economic Analysis*, 5, 33–36. Moscow [in Russian].
- 5 Mazmanova, B.G. (2013). *Upravlenie oplatoi truda* [Wage Management]. Moscow: Finansy i statistika [in Russian].
- 6 Seljutina, A. (2010). Razrabotka effektivnoi sistemy oplaty i stimulirovaniia truda [Working out of an effective system of payment and stimulation of work]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment – Kadrovik. Personnel management*, 8, 8–11. Moscow [in Russian].
- 7 Chekanov, E. (2010). Oplata truda: kak podniat planku harantii i obiazatelstv [Remuneration: how to raise the bar of guarantees and commitments]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment – Kadrovik. Personnel management*, 1, 56–57. Moscow [in Russian].
- 8 Shepelenko, S.G. (2014). *Orhanisatsiia, normirovanie i oplata truda na predpriiatii* [Organization, rationing and labor compensation at the enterprise]. Moscow: ICC «Mart» [in Russian].
- 9 Gusyatnikova, A.G., & Medushevskaya, I.E. (2015). Analiz sovremennoi sistemy oplaty truda v munitipalnom obrazovatelnom uchrezhdenii [Analysis of the modern wage system in the municipal educational institution]. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept» – Scientific and methodical electronic magazine «Concept»*, 13, 946–950. Moscow [in Russian].