

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «АКТЮБИНСКИЙ  
РЕГИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ К. ЖУБАНОВА»

Система менеджмента противодействия взяточничеству (коррупции)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Правления –  
Ректор НАО «Актюбинский  
региональный университет  
имени К. Жубанова»



*Л. Карабасова*  
Л. Карабасова  
2022 г.

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ

Версия: №1

	Должность	ФИО / подпись	Дата
Разработал:			

город Актюбе  
2022 г.



## Содержание

1. Область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Термины и определения	4
4. Обозначения и сокращения	4
5. Ответственность и полномочия	4
6. Общие положения	4
7. Принципы Стандарта	5
8. Корпоративное управление	9
9. Академическая добропорядочность (честность)	10
10. Антикоррупционный комплаенс	11
11. Распределение мест в общежитиях	14
12. Надлежащее распределение финансовых средств	15
13. Прозрачность распределения грантов	17
14. Прием на работу	18
Приложение 1 – Лист учета периодических проверок	20
Приложение 2 – Лист регистрации изменений	21

## **1. Область применения**

1.1 Настоящий Антикоррупционный стандарт (далее – Стандарт) Некоммерческого акционерного общества «Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова» (далее – Университет) разработан в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции», на основе Антикоррупционного стандарта по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования, утвержденного приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 04.05.2020 года № 174

1.2 Все работники структурных подразделений, должностные лица и обучающиеся Университета обязаны соблюдать требования настоящего Стандарта.

1.3 Комплаенс-офис (служба), руководство Университета и руководители структурных подразделений Университета осуществляют контроль за соблюдением Стандарта работниками и обучающимися Университета

## **2. Нормативные ссылки**

В настоящем документе использованы ссылки на ISO 37001:2016 «Anti-bribery management systems- Requirements with guidance for use» (далее – ISO 37001).

## **3. Термины и определения**

3.1 В настоящем документе применяют термины, установленные в ISO 37001, Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

## **4. Обозначения и сокращения**

СМПВ – система менеджмента противодействия взяточничеству (коррупции);

Университет – Некоммерческое акционерное общество «Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова».

АУП – административно управленческий персонал

ППС – профессорско-преподавательский состав.

## **5. Ответственность и полномочия**

5.1 Настоящий Стандарт утверждается решением Правления Университета.

5.2 Ответственность за содержание, структуру и оформление, утвержденного Стандарта, несет комплаенс-офицер.

## **6. Общие положения**

6.1 Настоящий Стандарт разработан в целях профилактики и недопущения коррупционных проявлений, повышения правовой грамотности

и нулевой терпимости к проявлениям коррупции в деятельности Университета, его работников и обучающихся, а также для обеспечения принципов открытости и прозрачности;

6.2 Задачами Стандарта являются:

- формирование антикоррупционной культуры у ППС, АУП и обучающихся;
- формирование у ППС, АУП и обучающихся единообразного понимания позиции Университета в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанностей ППС, АУП и обучающихся Университета знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства;
- минимизация риска вовлечения ППС, АУП и обучающихся Университета в коррупционную деятельность;
- своевременное выявление коррупционных проявлений и предотвращение их негативных последствий;
- повышение эффективности управления, качества и доступности предоставляемых Университетом образовательных услуг;

6.3 Основными принципами открытости и прозрачности являются:

- добросовестность – это честное, порядочное выполнение обучающимися оцениваемых и неоцениваемых видов учебных работ;
- осуществление охраны прав автора и его правопреемников – признание авторства и охраны произведений, являющихся объектом авторского права, посредством правильной передачи чужой речи, мыслей и указания источников информации в оцениваемых работах;
- открытость – прозрачность, взаимное доверие, открытый обмен информацией и идеями между обучающимися и преподавателями;
- уважение прав и свобод, обучающихся – право свободного выражения мнений и идей;
- равенство – каждый обучающийся обеспечивает соблюдение правил академической честности и равную ответственность за их нарушение.

6.4 Меры и способы предупреждения, выявления, пресечения коррупции в Университете, предусмотренные в Стандарте, не являются исчерпывающими.

6.5 Невыполнение требований Стандарта может служить основанием для привлечения работника, обучающегося к дисциплинарной ответственности, в пределах, установленных законодательством РК, и в отдельных случаях может повлечь за собой меры гражданско-правового и уголовного преследования.

## **7. Принципы Стандарта**

**7.1. Принцип информационной открытости (достоверность информации, своевременность публикации)**

7.1.1 Университет обеспечивает открытость информации об учебном заведении, преподавателях и работниках в соответствии с требованиями действующего законодательства, нормативных актов Республики Казахстан, внутренних документов Университета.

7.1.2 К основным механизмам открытости относятся:

- 1) раскрытие информации на официальном интернет-сайте;
- 2) использование режима открытых данных;
- 3) обработка обращений граждан и общественных организаций, а также реагирование на эти обращения;
- 4) работа общественных советов;
- 5) взаимодействие со СМИ;
- 6) независимая антикоррупционная экспертиза и общественный мониторинг правоприменения;
- 7) принятие плана деятельности и ежегодная публичная декларация целей и задач, их общественное обсуждение и экспертное сопровождение;
- 8) публичный отчет о результатах деятельности;
- 9) обеспечение понятности планов, решений, программ, политик и нормативно-правового регулирования (разъяснение их необходимости и планируемых результатов).
- 10) информирование всех членов (преподаватели, работники, обучающиеся): публикация новостей, социально значимой информации, фото- и видеоотчетов;
- 11) вовлечение всех членов (преподаватели, работники, обучающиеся): организация дискуссий, сбор предложений, мнений и комментариев по документам и инициативам ведомства, опубликованным отчетам, мерам по противодействию коррупции и пр.;

12) обеспечение защиты персонала, сообщившего о фактах нарушения добропорядочности;

7.1.3 В целях обеспечения сохранности служебной, коммерческой и другой охраняемой законом информации, берет на себя обязательство не разглашать конфиденциальную информацию, а также использовать методы и средства защиты информации, разрешенные законодательством.

7.1.4 Информационная открытость Университета ориентирована на выполнение следующих задач:

- 1) предоставление реализации прав заинтересованных сторон в обеспечении корпоративной информации, требуемой для принятия решений относительно Университета;
- 2) повышение качества корпоративного управления;
- 3) формирование условий роста коммуникационной активности;
- 4) соблюдение требований законодательства Республики Казахстан об обязательном раскрытии информации;
- 5) гарантированная безопасность данных (сведений) об Университете, раскрытие и/или использование которых способно причинить ущерб интересам государства, Университета или привести необоснованные

преимущества одних заинтересованных лиц над другими (при равных условиях).

7.1.5 В осуществлении прав заинтересованных сторон на информацию, и предоставления оперативной и доступной информации, Университет применяет соответствующие методы оповещения:

1) раскрытие информации с помощью информационных агентств и средств массовой информации;

2) доведение информации через публикации на официальном интернет-ресурсе Университета;

3) информирование во время пресс-конференций, публичных выступлений и личных встреч с заинтересованными лицами;

4) иными методами, предусмотренными законодательством Республики Казахстан.

## **7.2 Принцип доступности и понятности (планов, решений, программ, политик)**

7.2.1 Университет предоставляет цели, задачи, планы и результаты деятельности в простой и доступной для восприятия форме.

7.2.2 Для реализации данного механизма (инструмента) Университет разрабатывает пояснения в различных форматах в отношении указанных видов документов и решений с целью предоставления стейкхолдерам информации о необходимости того или иного документа/решения/действия, предлагаемых изменениях, их влияния на деятельность Университета, а также достигаемых социальных и экономических эффектов.

7.2.3 Ключевыми направлениями по разработке пояснений, определены:

1) подготовка и обсуждение планов, решений, программ, политик;

2) широкое освещение принимаемых планов, решений, программ, политик и информации о их реализации;

3) предоставление услуг, в том числе и в электронном виде.

7.2.4 Работа по продвижению доступности и понятности при подготовке планов, решений, программ, политик включает:

1) определение целевой аудитории, интересы которой затрагиваются в том или ином плане, решении, программе, политике;

2) разделение целевой аудитории на конечное число референтных групп;

3) расположение в начале материала, адресованного максимально широким референтным группам, в конце - более узким группам;

4) продумывание возможных вопросов от референтных групп и подготовка предварительных ответов для них.

7.2.5 Для максимального выделения и разъяснения практически важных положений (инициатив, документов) при подготовке пояснений используется инфографика, презентационные материалы, видео и аудио записи, анимационные материалы, интеллектуальные карты и т.д. Вне зависимости от формы пояснений четко определяется целевая аудитория их пользователей.

7.2.6 Для достижения эффекта от реализации механизма «доступности и понятности» применяются различные каналы коммуникаций:

- 1) массовые безадресные коммуникации: телевидение, радио, пресса, наружная реклама, социальные сети;
- 2) адресные коммуникации, предполагающие воздействие на отдельные референтные группы.

Важным направлением является организация общественных обсуждений проектов, планов, решений, программ, политик.

### **7.3 Принцип вовлеченности гражданского общества**

3-1 В Университете создаются благоприятные условия для развития гражданской активности (студенческой активности) в обществе через различные формы, в том числе, через такие как волонтерство и благотворительность.

Проводится системная работа по стимулированию развития студенческих инициатив, которые затрагивают все сферы общественной жизни, и являются фундаментом развития студенческого самоуправления.

Для этого Университетом предусмотрено:

- 1) формирование правового сознания через работу институтов гражданского общества;
- 2) функционирование системы студенческого самоуправления и обеспечение полноценного участия студентов в принятии управленческих решений на уровне Университета;
- 3) совершенствование практики преподавания основ права в Университете;
- 4) повышение роли студенческих и молодежных организаций в обеспечении прав и свобод человека в казахстанском обществе;
- 5) дальнейшая либерализация административной работы в Университете;
- 6) привлечение неправительственных организаций к выработке проектов, направленных на создание института общественного защитника;
- 7) системное внедрение социально ориентированных проектов для обеспечения прав социально уязвимых слоев населения, активное привлечение неправительственных организаций к выработке социально значимых проектов;
- 8) реализация совместных информационных и просветительских кампаний по достижению высокого уровня информированности и образованности молодежи;
- 9) активное внедрение механизмов разрешений конфликтов, практики досудебного урегулирования споров через переговоры и центры медиации;
- 10) развитие и укрепление гендерного равенства, содействие преодолению в общественном сознании негативных стереотипов в отношениях прав женщин и мужчин.

### **7.4 Принцип подотчетности (развитие механизмов общественного контроля)**



7.4.1 Университет учитывает особую роль институтов гражданского общества (студенческих и молодежных организаций) и их влияния на принятие решений и управление актуальными вопросами в жизни Университета.

Для этого Университетом разрабатываются и реализуются следующие меры:

1) обеспечивается участие студенческого сообщества в составе Коллегиальных органов управления (Ученого совета и т.п.) для повышения прозрачности в процессе принятия решений по управлению Университета;

2) усиливается механизм гражданского контроля через различные институты студенческого сообщества, в том числе через институт студенческого самоуправления;

3) проводится ежегодное заслушивание отчета ректора о деятельности Университета перед коллективом/общественностью;

## **8. Корпоративное управление (коллегиальное принятие решений, участие общественности и обучающихся в принятии решений)**

8.1 В настоящем Стандарте корпоративное управление рассматривается как средство повышения эффективности деятельности Университета, в целях обеспечения транспарентности и подотчетности, укрепления его репутации и создание прозрачной системы управления всеми процессами.

Корпоративное управление в Университете строится на справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализме и компетентности. Структура корпоративного управления основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Университета лиц и способствует успешной деятельности Университета, в том числе росту его ценности, поддержке финансовой стабильности и привития для обучающихся и работников четкой гражданской позиции по развитию нулевой терпимости к недобропорядочности и коррупционным проявлениям.

8.2 В Университете ведется работа по:

- четкому разграничению полномочий между структурными подразделениями, обеспечение системности и последовательности процессов корпоративного управления, разграничение полномочий коллегиальных органов при принятии решений;

- защите прав и интересов всех участников образовательного процесса;

- эффективному управлению Университетом;

- управлению рисками, внутреннему контролю с привлечением сторонних лиц, аудит.

- регулированию и разрешению возможных корпоративных конфликтов и конфликта интересов;

- обеспечению прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Университета перед третьими лицами.

8.4 В Университете созданы коллегиальные органы для решения вопросов:

- распределения и надлежащего использования бюджетных средств;
- приема на работу профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала.

В целях обеспечения открытости и прозрачности принимаемых решений коллегиальными органами обеспечивается обязательное присутствие/участие представителей неправительственных организаций, общественности с применением средств видеофиксации.

8.5 Члены коллегиальных органов знают свои функциональные обязанности, права и ответственность за принимаемые решения, а также несут ответственность за:

- 1) добросовестное исполнение возложенных на них обязанностей, в наибольшей степени отражающих интересы Университета;
- 2) использование имущества Университета в личных целях;
- 3) соблюдение конфиденциальности информации о деятельности Университета, в том числе в течение трех лет с момента прекращения работы в Университете;
- 4) не объективные суждения по корпоративным вопросам;
- 5) действия, превышающие полномочия, и использование полномочий только в тех целях, для которых они были предоставлены;
- 6) действия, которые могут вызвать конфликт интересов с работниками Университета, а также другими заинтересованными лицами;
- 7) ненадлежащее исполнение своих полномочий и функций;
- 8) действия, не соответствующие нормам законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Университета.

8.6 Деятельность коллегиальных органов регламентируется положениями, с четким разграничением перечня вопросов, рассматриваемых данными органами.

8.7 Разрабатываемые документы СМПК в Университете направлены и свидетельствуют о готовности соблюдения стандарта. Университет во всех нормативных и иных документах организации, собственных средствах массовой информации, интернет-ресурсах, повседневной деятельности ясно и однозначно подчеркивают свою приверженность по соблюдению норм Стандарта.

## **9. Академическая добропорядочность (честность)**

9.1. Добропорядочность – это постоянное обязательство участников образовательного процесса и Университета действовать согласно ценностям и принципам, исключая коррупционные риски и проявления, формирующим и укрепляющим профессиональную среду, позволяющую им придерживаться такого поведения.

9.2 Основополагающими критериями продвижения академической добропорядочности (честности) в Университете являются:

- 1) академическая честность являющаяся ключевой ценностью образовательного и исследовательского процесса;
- 2) соблюдение четких, справедливых и объективных стандартов академической честности, правил цитирования и поведения;
- 3) все виды письменных работ обучающихся проходят проверку на предмет плагиата. Правила и порядок проведения проверки на предмет плагиата определяются внутренними документами Университета;
- 4) ответственность обучающегося за нарушение им принципов и стандартов академической честности;
- 5) предъявление повышенных академических требований к обучающимся в целях обеспечения справедливой и объективной оценки результатов обучения;
- 6) ответственность за качество подготовки кадров, подтвержденное дипломом;
- 7) обеспечение высокой ответственности преподавателя как ментора, прививающего принципы и стандарты академической честности, взаимное уважение и справедливость;
- 8) признание, что продвижение и защита академической честности являются результатом взаимных усилий всех обучающихся и работников в Университете;
- 9) добросовестное выполнение возложенных обязательств каждым обучающимся и работником Университета по соблюдению принципов академической честности.

9.3 Настоящим Стандартом следующие проступки признаются академической недобропорядочностью (нечестности) – плагиат, списывание, дублирование, фальсификация, сокрытие, сговор.

## **10. Антикоррупционный комплаенс (антикоррупционная культура, корпоративная этика)**

10.1 Продвижение добропорядочности базируется на следующих принципах:

- 1) постоянная работа по разработке, внедрению, поддержке, анализу и улучшению политики и СМПВ;
- 2) определение организацией внешних и внутренних факторов, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность достигать целей ее СМПВ;
- 3) определение заинтересованных сторон, которые значимы для СМПВ и соответствующие требования к ним;
- 4) определение границ и применимости СМПВ с тем, чтобы установить ее область действия;
- 5) проведение оценки коррупционных рисков на системной основе;
- 6) установка критериев для оценки уровня коррупционных рисков;
- 7) демонстрация высшим руководством (Советом директоров) лидерства и обязательств в отношении СМПВ;

8) ответственность высшего руководства за разработку, внедрение, поддержку, анализ и улучшение политики и СМПВ;

9) наличие внутренних служб соблюдения антикоррупционных норм с наделением их соответствующей ответственностью и необходимыми полномочиями;

10) разработка и поддержка процесса принятия решений или набора средств управления антикоррупционными рисками при делегировании высшим руководством принятия решений персоналу организаций;

11) определение внутренних и внешних коммуникаций, существенных для функционирования СМПВ;

12) планирование, внедрение, анализ и управление процессами, необходимыми для обеспечения соответствия требованиям СМПВ;

13) внедрение механизмов финансового и нефинансового контроля, для управления коррупционными рисками;

14) внедрение антикоррупционных механизмов, контролируемые организациями и деловыми партнерами;

15) внедрение процедур с целью предотвращения предложения, передачи или принятия подарков, оплаты расходов, выплаты пожертвований и получения других выгод;

16) внедрение процедур, поощряющих и дающих возможность персоналу из добросовестных побуждений или обоснованного предположения сообщать службе обеспечения соблюдения антикоррупционных норм или соответствующим должностным лицам (либо непосредственно, либо через соответствующую третью сторону) о предполагаемых или имевших место случаях взяточничества или любых коррупционных нарушениях, а также слабостях в системе менеджмента противодействия коррупции;

17) внедрение процедур по расследованию и принятию мер в отношении любого случая коррупции, нарушения политики противодействия коррупции или требований СМПВ, которые выявлены или обоснованно предполагаются, или о которых поступила информация;

18) оценка результатов деятельности по противодействию коррупции;

19) вовлечение студентов в процесс управления Университетом для формирования здоровой социальной среды и нетерпимости к коррупции в Университете.

10.2 Культура добропорядочности в Университете основывается на следующей модели этического поведения преподавателя, работника и обучающегося:

1) добросовестность;

2) осуществление охраны прав автора и его правопреемников;

3) открытость;

4) уважение прав и свобод, обучающихся;

5) равенство;

6) преподаватель, работник должен быть образцом порядочности и интеллигентности, морали и нравственности, принципиальным противником любых проявлений коррупции, недисциплинированности и безответственности;

7) преподаватель, работник одним из главных направлений своей деятельности должен определить воспитательную работу со студентами, заботу об их образованности и культуре, воспитании истинных патриотов своей Родины;

8) преподаватель, работник обязан противодействовать любым проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике;

9) преподаватель, работник личным примером в исполнении своих профессиональных обязанностей показывает студентам недопустимость коррупционных проявлений, пропагандирует систему моральных ценностей, обязательств и требований добросовестного поведения, основанных на общепризнанных нравственных принципах и нормах казахстанского общества и государства;

10) преподаватель, работник должен быть честным и беспристрастным в профессиональной деятельности и оценке своих коллег и студентов, быть независимым от их влияния при исполнении должностных обязанностей, пресекать факты нарушения норм служебной этики со стороны других, не допускать такие нарушения со своей стороны;

11) обучающийся Университета должен стремиться стать достойным гражданином Республики Казахстан, профессионалом в избранной специальности, развивать в себе лучшие качества личности;

12) обучающийся должен уважать преподавателя как человека и личность, при этом исключать любые действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных, финансовых и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению преподавателем своих обязанностей;

13) обучающийся должен добросовестно относиться к обучению и всем формам контроля знаний, считая недопустимыми нечестность, небрежность и недобросовестность в процессе обучения;

14) обучающийся должен быть образцом порядочности, культуры и морали, нетерпимым к проявлениям коррупции и, в первую очередь, не допускающим собственного коррупционного поведения;

10.3 Антикоррупционный комплаенс, осуществляемый в Университете, обеспечивает проведение следующих мероприятий:

1) определен работник и создана комплаенс-служба, отвечающие за антикоррупционный комплаенс и призванные координировать работу по формированию антикоррупционной культуры в Университете;

2) разрабатываются и принимаются внутренние антикоррупционные документы общего характера: Кодекс академической честности, Правила этики;

3) реализуется антикоррупционная политика Университета;

4) ведется антикоррупционный мониторинг и анализ коррупционных рисков в деятельности Университета с целью принятия информированных решений по необходимым действиям и определении мер, направленных на искоренение коррупционных проявлений;

5) разрабатывается, на основе проведенного анализа коррупционных рисков, Комплексный план по противодействию коррупции в Университете и осуществляются регулярные публикации на официальном интернет-ресурсе Университета;

6) HR-политика, проводимая в Университете, придерживается принципов меритократии и исключения развития благоприятных условий для фаворитизма в кадровой политике;

7) главным показателем эффективности деятельности Университета рассматриваются также ее научные достижения;

8) имеется гибкая система оплаты труда для повышения мотивации научной и образовательной деятельности работников Университета;

9) в целях повышения качества образования проводится анкетирование «Преподаватель глазами студентов», а также используется механизм уведомления о совершении неправомерных действий в академической среде;

10) внедрена практика отчётности ректора Университета перед коллективом/общественностью;

11) в программы общественных дисциплин, реализуемых в Университете, включены темы антикоррупционного характера, направленные на повышение уровня правосознания;

12) проводятся различные информационно-разъяснительные мероприятия по антикоррупционной тематике с участием абсолютного большинства студентов и преподавателей (форумы, семинары, тренинги, акций, флэш-мобы, книжные выставки и конкурсы на антикоррупционную тематику и т.д.);

13) открытость расходования бюджетных и финансовых средств Университета путем включения в комиссию представителей совета директоров, профессорско-преподавательского состава, студентов и общественных организаций (политические партии, профсоюзы, неправительственные организации и т.д.).

## **11. Распределение мест в общежитиях**

11.1 Жилищный фонд Университета публикуется на его официальном интернет-ресурсе.

11.2 Университет обеспечивает автоматизацию данной услуги согласно следующему порядку:

1) обучающийся подает онлайн-заявку через информационную систему Университета (далее – система);

Данные первокурсников при оформлении документов в приёмной комиссии заносятся в систему и нуждающиеся выстраиваются в электронную очередь;

2) направление на предоставление мест в общежитии приходит в личный виртуальный кабинет. Обучающийся сам определяет, в какую комнату заселиться;

3) Система выстраивает желающих в очередь согласно критериям представления мест.

11.3 Приоритетное право на заселение имеют дети-инвалиды, сироты, дети, которые остались без попечения родителей, дети, у которых родители – инвалиды, студенты, набравшие свыше 120 баллов на Едином национальном тестировании, обладатели знаков «Алтын белгі» и «Үздік аттестат», дети из многодетных семей, где 4 или более несовершеннолетних или обучающихся, дети из семей, где один родитель.

11.4 Специалисты структуры, ответственной за обслуживание студентов, проверяют список на наличие ошибок при заполнении данных. Окончательный вариант утверждает Комиссия по распределению мест в общежитии.

11.5 Сведения о наличии свободных мест в общежитиях и лицах, заселенных в них, размещаются также на официальном интернет-ресурсе Университете.

11.6 Для объективного рассмотрения заявок для заселения в общежитие решением Ректора Университета создается специальная комиссия из числа представителей структурных подразделений и студентов-активистов.

11.7 Председателем комиссии является должностное лицо не ниже проректора Университета.

11.8 Секретарь не входит в состав комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

11.9 Для обеспечения прозрачности и объективности процесса заселения, списки обучающихся, заселяемых в общежития на основании электронной очереди по итогам заседания комиссии, должны размещаться на корпоративных информационных порталах Университета.

11.10 Решение комиссии является основанием для заселения в общежитие либо отказа предоставления места в общежитии.

## **12. Рациональное распределение финансовых средств**

12. Рациональное распределение и использование финансовых средств.

12.1 Финансовые процедуры в Университете нацелены на повышение эффективности деятельности Университета, прозрачность и доступность. Планы развития, финансовая отчетность и отчеты по исполнению плана развития ежегодно размещаются на официальном интернет-ресурсе Университета, а также на портале информационно-учетного центра Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан.

12.2 В целях управления коррупционными рисками Университет внедряет механизмы финансового контроля.

12.3 Распределение финансовых средств ведется в соответствии с требованиями законодательства и принятыми нормативами РК.

12.4 Финансовая служба Университета планирует расходы в соответствии с потребностями Университета.

12.5 Для исключения коррупционных рисков при планировании расходов на приобретение товаров - материальных ценностей, работ и услуг в Университете создается бюджетная комиссия из числа представителей структурных подразделений Университета независимо от их ведомственной подчиненности, комплаенс-службы.

12.6 Председателем комиссии является должностное лицо не ниже заместителя первого руководителя Университета. Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

12.7 На заседании бюджетной комиссии рассматриваются заявки на закуп товаров - материальных ценностей, работ и услуг от структурных подразделений Университета, принимается решение об их целесообразности и необходимости включения в План развития.

12.8 По итогам заседания составляется протокол. На основании протокола заседания бюджетной комиссии вносятся необходимые данные в проект План развития Университета. После вносятся на рассмотрение Правления, Комитета по стратегическому планированию и на утверждение Совету директоров.

12.9 Закупки товаров - материальных ценностей, работ и услуг осуществляются в соответствии с законодательством о государственных закупках Республики Казахстан, за исключением организаций образования, имеющих исключения в законодательстве о государственных закупках Республики Казахстан.

12.10 Все финансовые операции, произведенные в Университете, подлежат полному и точному учету и в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, учетной и налоговой политики.

12.11 Все платежи подтверждаются соответствующе оформленными документами (договора, акты выполненных работ, счета-фактуры, платежные поручения со штампом банка и т.д.). Обязательно наличие сопроводительных документов, прилагаемых к подтверждающей документации.

Классификация платежей по источникам финансирования должна быть точной и понятной, как и ее отображение на бухгалтерских счетах.

Руководство Университета периодически осуществляет анализ текущей финансовой деятельности.

12.12 Мониторинг финансовой деятельности Университета осуществляется независимыми аудиторскими организациями. При этом выбор организации, оказывающей данную услугу, необходимо проводить посредством портала государственных закупок, за исключением организаций образования, имеющих исключения в законодательстве о государственных закупках Республики Казахстан.



### **13. Прозрачность распределения грантов**

13.1 Обеспечение прозрачности распределения грантов в рамках действующего законодательства осуществляется в соответствии с принципами государственной политики в области образования:

- 1) равенство прав на получение качественного образования;
- 2) приоритетность развития системы образования;
- 3) доступность образования всех уровней для населения с учетом интеллектуального развития, психофизиологических и индивидуальных особенностей каждого лица;
- 4) светский, гуманистический и развивающий характер образования, приоритет гражданских и национальных ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности;
- 5) уважение прав и свобод человека;
- 6) стимулирование образованности личности и развитие одаренности;
- 7) непрерывность процесса образования, обеспечивающего преемственность его уровней;
- 8) единство обучения, воспитания и развития;
- 9) демократический характер управления образованием, прозрачность деятельности системы образования;
- 10) разнообразие организаций образования по формам собственности, формам обучения и воспитания, направлениям образования.

13.2 Прозрачность процедур распределения грантов обеспечивается:

- 1) открытостью информации по количеству и механизмам распределения грантов;
- 2) определением и наличием в Университете должностного лица (подразделения), ответственного за распределение грантов и прозрачность данного процесса;
- 3) расширением ответственности должностных лиц Университета за нарушение права на доступ к информации и обеспечением применения действенных санкций за нарушения при распределении грантов;
- 4) ведомственным учетом информационных запросов, хода и результатов их рассмотрения, а также внедрения соответствующего централизованного статистического учета с регулярным опубликованием данных онлайн по вопросам распределения грантов;
- 5) открытым онлайн доступом к основным базам данных (реестрам) Университета (с учетом права на личную информацию и т.п.), в частности к реестру высвободившихся в процессе обучения грантов;
- 6) обеспечение возможности всех работников, обучающихся и стейкхолдеров в участии в слушаниях по распределению грантов;
- 7) обеспечение защиты персонала, сообщавшего о фактах коррупции или обоснованных предположений при распределении грантов от давления и репрессивных мер со стороны ответственных работников Университета или высшего руководства (органов управления).

#### **14. Прием на работу (конкурс, сведения о вакансиях)**

14.1 Согласно законодательству, в сфере образования трудовые отношения работника и Университета регулируются трудовым законодательством РК. Замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) в Университете осуществляется на конкурсной основе. Внутренние процедуры, правила проведения конкурсов на замещение вакантных мест профессорско-преподавательского состава регламентируются внутренними нормативными документами.

14.2 В целях недопущения коррупции и nepотизма в деятельности при наличии вакантной должности Университет размещает объявление о проведении конкурса на интернет-ресурсах, в том числе на рекрутинговых порталах, не менее, чем за две недели до даты завершения приема документов.

14.3 Конкурс включает в себя следующие этапы:

- 1) публикация объявления о проведении конкурса;
- 2) формирование конкурсной комиссии;
- 3) приём документов от граждан, желающих принять участие в конкурсе;
- 4) рассмотрение конкурсной комиссией документов участников конкурса на соответствие установленным требованиям;
- 5) собеседование с кандидатами;
- 6) заключительное заседание конкурсной комиссии.

14.4 Университет для обеспечения прозрачности конкурсных процедур при трудоустройстве использует внутренние нормативные документы:

1. Квалификационные характеристики должностей работников Университета в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
2. Правила приема в Университета и условия внеконкурсного отбора занятия должностей (кадровый резерв, в случае необходимости).
3. Кадровая политика.

14.5 В целях исключения коррупционных правонарушений при отборе персонала Университет формирует внутреннюю СМПВ для обеспечения:

- 1) условий трудоустройства персонала в соответствии с политикой противодействия коррупции в Республике Казахстан;
- 2) своевременного ознакомления работника с политикой противодействия коррупции при принятии на работу, в случае необходимости – прохождения работником соответствующего обучения;
- 3) наличия процедур, позволяющих Университету принять соответствующие дисциплинарные меры к тем работникам, которые нарушают политику противодействия коррупции;
- 4) безопасности работников, выражающейся в недопущении необоснованного наказания, дискриминации или применению мер дисциплинарного взыскания (угроз, запугиванию, преследованию, изоляции,

понижению в должности, препятствованию повышению, переводу, увольнению).

## Приложение 1

### Лист учета периодических проверок

Дата проверки	ФИО лица, выполнившего	Подпись выполнившего	Формулировки замечаний
---------------	------------------------	----------------------	------------------------



