

Утверждаю

Председатель Правления – Ректор

НАО «Жетысуский университет

имени Ильяса Жансугурова»,

д.ю.н., профессор

Бурибаев Е.А

2024 г.



**АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ
по обеспечению открытости и прозрачности
в НАО «Жетысуский университет
имени Ильяса Жансугурова
ВНД-ZU-01-03-01**

	Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Разработано	Комплаенс-офицер	Б. Кабыкенов	08.11.2024	
Согласовано	Председатель правления-руководитель аппарата ректора	Д. Нұрмуханқызы	08.11.2024	
	Начальник управления стратегического развития и обеспечения качества	А. Беделбаева	08.11.2024	
	Главный юрист юридической службы	А. Искаков	08.11.2024	
Введено в действие решением заседания Правления от 14 октября 2024 года (протокол №3)				

г. Талдыкорган, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1	Область применения.....	3
2	Общие положения.....	3-4
3	Принцип информационной открытости.....	4-5
4	Принцип доступности и понятности.....	5-6
5	Принцип вовлеченности гражданского общества	6-7
6	Принцип подотчетности	7
7	Система открытости прозрачности в Университете.....	8-9
8	Демонстрация готовности соблюдения Стандарта	9
9	Академическая добропорядочность	9-10
10	Антикоррупционный комплаенс.....	10-13
11	Распределение мест в общежитиях	13-14
12	Надлежащее распределение финансовых средств	14-16
13	Прозрачность распределения грантов	16-17
14	Прием на работу.....	17-18
15	Заключительные положения.....	18
16	Изменения.....	18

Глава 1. Область применения

1.1 Настоящий Антикоррупционный стандарт (далее - Стандарт) НАО «Жетысуский Университет имени И. Жансугурова» (далее - Университет) разработан в соответствии со статьей 10 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года «О противодействии коррупции», Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 04 мая 2020 года № 174 «Об утверждении антикоррупционного стандарта по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования».

1.2 Настоящий Стандарт рекомендован в использовании Обществом и всеми структурными подразделениями Университета для недопущения коррупции.

2. Общие положения

Основными принципами открытости и прозрачности являются:

1) **добросовестность** – это честное, порядочное выполнение обучающимися оцениваемых и неоцениваемых видов учебных работ;

2) **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;

3) **открытость** – прозрачность, взаимное доверие, открытый обмен информацией и идеями между обучающимися и преподавателями;

4) **уважение прав и свобод, обучающихся** – право свободного выражения мнений и идей;

5) **равенство** – каждый обучающийся обеспечивает соблюдение правил академической честности и равную ответственность за их нарушение.

4. В настоящем Стандарте используются следующие определения:

1) **плагиат** – умышленное или неосторожное, полное или частичное незаконное использование, присвоение или распоряжение охраняемыми результатами чужого труда, результатов академической, научной, исследовательской, публицистической и аналитической деятельности, которое сопровождается доведением до других лиц ложных сведений о себе как о действительном авторе;

2) **списывание** – недобросовестное поведение обучающегося или работника подразумевающее копирование чужого интеллектуального продукта;

3) **дублирование** – презентация одной и той же работы в рамках разного оценивания и требований, включая попытку предоставления ее как своей собственной, частично, либо полностью, любой работы, которая была ранее оценена на другом курсе без предварительного разрешения ППС, даже в том случае, если обучающийся является ее автором;

4) **фальсификация** – подделывание академических записей или других документов; данных (наблюдений при научном эксперименте, подделка записи, результатов опроса); подписи в академической работе; намеренное подделывание или порча академической работы;

5) **сокрытие** – замалчивание и утаивание информации о недобросовестном представлении в академическом продукте фиктивных сведений; подмена данных и результатов исследований и экспериментов; представление ложной информации, полученной в ходе исследования;

6) **сговор** – взаимная договоренность между субъектами образовательного процесса о выполнении любой академической работы, подлежащей проверке и оцениванию за другого обучающегося.

Глава 3. Принципы Стандарта

1. Принцип информационной открытости (достоверность информации, своевременность публикации)

1-1. Принцип информационной открытости означает режим функционирования Университета и доступность информации, находящейся в их распоряжении.

К основным механизмам открытости относятся:

- 1) раскрытие информации на официальном интернет-сайте;
- 2) использование режима открытых данных (публикация данных в машиночитаемом виде, пригодном для дальнейшей автоматической обработки);
- 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 (преподавателей, работников, обучающихся): 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;

1-2. 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.

1-3. Университет обеспечивает открытость информации об учебном заведении, преподавателях и работниках в соответствии с требованиями действующего законодательства, нормативных актов Республики Казахстан, внутренних документов Общества.

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).

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.

2. Принцип доступности и понятности (планов, решений, программ, политик)

2-1. Представление целей, задач, планов и результатов деятельности Университета в простой и доступной для восприятия форме.

Для реализации данного механизма (инструмента) рекомендуется разрабатывать 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 эффектах.

2-2. 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.

2-3. 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.

Важным свойством представляемого текстового пояснения является его четкое и понятное структурирование.

2-4. Для максимального выделения и разъяснения практически важных положений (инициатив, документов) при подготовке пояснений рекомендуется использовать инфографику, презентационные материалы, видео и аудио записи, анимационные материалы, интеллектуальные карты и т.д. Вне зависимости от формы пояснений необходимо четко определить целевую аудиторию их пользователей.

2-5. Для достижения эффекта от реализации механизма «доступности и понятности» рекомендуется применять различные каналы коммуникаций:

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

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

4. Принцип вовлеченности гражданского общества

4-1 В мировой практике одним из ведущих ресурсов развития государства является человеческий и социальный капитал, в основе которых находятся люди, а также их потенциал и развитие.

4-2 Видение сферы гражданского общества заключается в том, что гражданское общество:

- 1) побуждает к развитию государства в обеспечении интересов граждан (работников и обучающихся);
- 2) обеспечивает механизм обратной связи для повышения эффективности управления и общественного контроля;
- 3) создает благоприятные условия для участия граждан (работников и обучающихся) в принятии решений в условиях подотчетности и прозрачности.

4-3. Необходимо создать благоприятные условия для развития студенческой активности в обществе через различные формы, в том числе, через такие как волонтерство и благотворительность.

Необходимо организовать масштабную и системную работу по стимулированию развития множества студенческих инициатив, которые будут затрагивать все сферы общественной жизни, и станут фундаментом развития студенческого самоуправления.

Для этого необходимы:

- 1) формирование правового сознания через работу институтов гражданского общества;
- 2) реальное 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 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 отношении прав женщин и мужчин.

5. Принцип подотчетности (развитие механизмов общественного контроля)

5-1. Организации гражданского общества направляют свои усилия на решение общественных проблем, снятие социального напряжения, связь с целевыми группами.

5-2. Перед Университетом должна стоять задача усиления роли студенческих и молодежных организаций и их влияния на принятие решений и управление актуальными вопросами в жизни Университета.

Для этого необходима разработка и реализация следующих мер:

- 1) обеспечение участия студенческого сообщества в составе Коллегиальных органов управления (ученого совета и т.п.) для повышения прозрачности в процессе принятия решений по управлению Университета;
- 2) усиление механизмов гражданского контроля через различные институты студенческого сообщества, в том числе через институт студенческого самоуправления;
- 3) ежегодное заслушивание отчета первого руководителя о деятельности Университета перед коллективом/общественностью;
- 4) проведение антикоррупционной экспертизы проектов, нормативных правовых актов с привлечением профессорско-преподавательского состава и студенческого сообщества.

6. Система открытости и прозрачности в Университете

6. Ответственность/Корпоративное управление (коллегиальное принятие решений, участие общественности и обучающихся в принятии решений)

6-1. 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 Университета должно в обязательном порядке строиться на справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализме и компетентности. Структура корпоративного управления основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Университета лиц и должна способствовать

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.

6-2. В Университете целесообразно разработать Кодексы корпоративного управления с учетом следующих принципов:

Принцип 1. Четкое разграничение полномочий между структурными подразделениями, обеспечение системности и последовательности процессов корпоративного управления, разграничение полномочий коллегиальных органов при принятии решений.

Принцип 2. Защита прав и интересов всех участников образовательного процесса.

Принцип 3. Эффективное управление Университетом.

Принцип 4. Управление рисками, внутренний контроль и внешний контроль с привлечением сторонних лиц, аудит.

Принцип 5. Регулирование и разрешение возможных корпоративных конфликтов и конфликта интересов;

Принцип 6. Прозрачность и объективность раскрытия информации о деятельности Университета перед третьими лицами.

5-3. Создать коллегиальные органы для решения вопросов распределения и надлежащего использования бюджетных средств, прием на работу профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала.

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

Члены коллегиальных органов должны нести 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.

7. Демонстрация готовности соблюдения Стандарта

7-1. Деятельность коллегиальных органов должна быть регламентирована положением, с четким разграничением перечня вопросов, рассматриваемых данным органом.

Члены коллегиальных органов обязаны знать свои функциональные обязанности, права и ответственность за принимаемые решения.

7-2. Разработанные в Университете документы, регламентирующие прозрачность бизнес-процессов, должны свидетельствовать о готовности соблюдения стандарта.

Университет во всех нормативных и иных документах организации, собственных средств массовой информации, интернет-ресурсах, повседневной деятельности ясно и однозначно подчеркивают свою приверженность по соблюдению норм Стандарта.

8. Академическая добропорядочность (честность)

8-1. добропорядочность — это постоянное обязательство участников образовательного процесса и образовательных учреждений действовать согласно ценностям и принципам,

исключающим коррупционные риски и проявления, формирующим и укрепляющим профессиональную среду, позволяющую им придерживаться такого поведения.

Основопологающими 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 Университетом;
- 4) ответственность обучающегося за нарушение им принципов и стандартов академической честности;
- 5) предъявление повышенных требований к обучающимся в рамках своей системы справедливой и объективной оценки результатов обучения;
- 6) предоставление лишь лучшим возможности завершить свое обучение;
- 7) ответственность за качество подготовки кадров, подтвержденное дипломом;
- 8) обеспечение высокой ответственности преподавателя как ментора, прививающего принципы и стандарты академической честности, взаимное уважение и справедливость;
- 9) признание, что продвижение и защита академической честности являются результатом взаимных усилий всех обучающихся и работников в Университете;
- 10) добросовестное выполнение возложенных обязательств каждым обучающимся и работником Университета по соблюдению принципов академической честности.

Настоящим Стандартом следующие проступки признаются академической недобропорядочностью (нечестности):

Плагиат, списывание, дублирование, фальсификация, сокрытие, сговор.

9. Антикоррупционный комплаенс (антикоррупционная культура, корпоративная этика)

9-1. Продвижение добропорядочности базируется на следующих принципах:

- 1) постоянная работа по разработке, внедрению, поддержке, анализу и улучшению политики и системы менеджмента противодействия коррупции;
- 2) определение организацией внешних и внутренних факторов, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность достигать целей ее системы менеджмента противодействия коррупции;
- 3) определение заинтересованных сторон, которые значимы для системы менеджмента противодействия коррупции и соответствующие требования к ним;
- 4) определение границ и применимости системы менеджмента противодействия коррупции 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 (управляющим органом) лидерства и обязательств в отношении системы менеджмента противодействия коррупции;
- 8) ответственность высшего руководства (управляющего органа) за разработку, внедрение, поддержку, анализ и улучшение политики и системы менеджмента противодействия коррупции;
- 9) наличие Антикоррупционной комплаенс-службы 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 системы менеджмента противодействия коррупции;

12) планирование, внедрение, анализ и управление процессами, необходимыми для обеспечения соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;

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 Антикоррупционной комплаенс-службе 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 внутренней политики противодействия коррупции или требований системы менеджмента противодействия коррупции, которые выявлены или обоснованно предполагаются или о которых поступила информация;

18) оценка результатов деятельности по противодействию коррупции;

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

9-2. Культура добропорядочности в Университете должна основываться 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;

9-3. Антикоррупционный комплаенс, осуществляемый в Университете, обеспечивает проведение следующих мероприятий:

1) определение работника или структурного подразделения Университета, отвечающего за антикоррупционный комплаенс и призванного координировать работу по формированию антикоррупционной культуры в учебном заведении;

2) разработка и принятие внутренних антикоррупционных документов Университета;

3) принятие внутренней политики противодействия коррупции Общества;

4) осуществление антикоррупционного мониторинга и анализа коррупционных рисков в деятельности Университета с целью принятия информированных решений по необходимым действиям и определении мер, направленных на искоренение коррупционных проявлений;

5) разработка комплексного плана по противодействию коррупции на основе проведенного анализа коррупционных рисков и делать заключения по достигнутым успехам и имеющимся препятствиям;

6) HR-политика, проводимая в Университете, должна основываться на принципах меритократии и исключения развития благоприятных условий для фаворитизма в кадровой политике;

7) главным показателем эффективности деятельности Университета необходимо рассматривать ее научные достижения, что послужит действенным стимулом для рекрутинга лиц с высоким научным потенциалом и обеспечения объективности при подборе кадров;

8) разработка гибкой формы оплаты труда для повышения мотивации научной и образовательной деятельности работников Университета;

9) в целях повышения качества образования должно быть продолжено ведение эффективной системы обратной связи «Преподаватель глазами студентов», а также использование механизмов уведомления о совершении правонарушений в академической среде посредством форумов, диалоговых площадок, блогов и телефона доверия;

10) внедрение в практику работы публичной отчетности первого руководителя Университета перед коллективом/общественностью;

11) включение в программы общественных дисциплин, реализуемых в Университете, тем антикоррупционного характера, направленных на повышение уровня правосознания;

12) включение в перечень курсовых, дипломных, магистерских и докторских исследований актуальных вопросов противодействия коррупции;

13) проведение различных информационно-разъяснительных мероприятий 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.);

14) обеспечение открытости расходования бюджетных средств Университета, а также финансовых средств из негосударственных источников таких, как спонсорские взносы, благотворительная помощь, доход от коммерческой деятельности различных фондов, и т.д., путем включения в комиссию представителей совета директоров, наблюдательного совета, попсоветов, профессорско-преподавательского состава, студентов и общественных организации (политические партии, профсоюзы, неправительственные организации и т.д.).

10. Распределение мест в общежитиях

10-1. Жилищный фонд Университета опубликовывается на его официальном интернет-ресурсе.

Университет обеспечивает автоматизацию данной услуги согласно следующему порядку:

1) обучающиеся 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 кабинет. Система сама определяет, в какую комнату заселить;

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

10-2. Первыми заселяются 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.

После того как система выделила места в общежитии специалисты структуры, ответственной за обслуживание студентов, проверяют список на наличие ошибок при заполнении данных. Окончательный вариант утверждает специальная комиссия Университета.

После завершения заселения в электронное личное дело каждого студента вносят все его нарушения Правил внутреннего распорядка Университета, в том числе и проживания в общежитии.

В системе регистрируются все нарушения обучающихся. По их результатам обучающиеся могут быть выселены.

Даже если в следующем учебном году обучающиеся отправит заявку на проживание, система ему откажет.

10-3. Сведения о наличии свободных мест в общежитиях и лицах, заселенных в них, размещаются также на официальном интернет-ресурсе Университета.

10-4. Для объективного рассмотрения заявок для заселения в общежитие решением руководителя Университета создается специальная комиссия из числа представителей структурных подразделений и студентов-активистов.

Председателем комиссии является должностное лицо не ниже заместителя первого руководителя Университета.

Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

10-5. 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. Решение комиссии является основанием для заселения в общежитие либо отказа предоставления места в общежитии.

11. Надлежащее распределение финансовых средств

11-1. Финансовые и бюджетные процедуры должны быть нацелены на повышение эффективности деятельности Университета, прозрачность и доступность. Планы развития, финансовая отчетность и отчеты по исполнению плана развития ежегодно должны размещаться на официальном интернет-ресурсе Университета, а также на портале информационно-учетного центра Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан.

11-2. В целях управления коррупционными рисками Университета должна внедрять механизмы финансового контроля.

Распределение финансовых средств должно вестись в соответствии с требованиями законодательства и принятыми нормативами по штатной численности и по заработной плате, по приобретению товаров - материальных ценностей, работ и услуг.

Финансовая служба Университета планирует расходы в соответствии с нормативами.

11-3. Для исключения коррупционных рисков и планирования расходов на закуп товаров - материальных ценностей, работ и услуг в Университете создается специальная бюджетная комиссия из числа представителей структурных подразделений независимо от их ведомственной подчиненности студентов-активистов.

Председателем комиссии является лицо не ниже заместителя первого руководителя Университета.

Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

11-4. 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 государственных закупок.

11-5. По итогам заседания составляется протокол. На основании протокола заседания бюджетной комиссии вносятся необходимые данные в план развития Университета, составляется годовой план государственных закупок и осуществляется закуп товаров, работ и услуг.

11-6. Закупки товаров - материальных ценностей, работ и услуг должны осуществляться строго в соответствии с законодательством о государственных закупках Республики Казахстан, за исключением организаций образования, имеющих исключения в законодательстве о государственных закупках Республики Казахстан.

11-7. Все произведенные финансовые операции, подлежат полному и точному учету и фиксации в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, учетной и налоговой политики, принятых в Университете.

11-8. При осуществлении финансовых операций необходимо строгое разделение полномочий. Одно и то же лицо не может инициировать и одобрять платежи.

Для проведения значительных финансовых операций необходимо одобрение руководителя более высокого уровня (первого руководителя, в некоторых случаях - Уполномоченного органа в сфере образования).

11-9. Все платежи должны быть подтверждены 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.

Ограничение количества наличных операций и осуществление строгого контроля за наличными средствами.

Классификация платежей должна быть точной и понятной, как и ее отображение на счетах.

Периодически руководству Университета необходимо осуществлять анализ значительных операций и текущей финансовой деятельности.

11-10. Мониторинг финансовой деятельности Университета должен осуществляться 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.

12. Прозрачность распределения грантов

12-1. Обеспечение прозрачности распределения грантов в рамках действующего законодательства 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.

12-2. Прозрачность процедур распределения грантов обеспечивается:

- 1) открытостью информации по количеству и механизмам распределения грантов;
- 2) определением и наличием Университета лица (подразделения), ответственного за распределение грантов и прозрачность данного процесса;
- 3) расширением ответственности сотрудников 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 членов (работники, обучающиеся) Университета 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).

13. Прием на работу (конкурс, сведения о вакансиях)

13-1. Согласно законодательству, в сфере образования трудовые отношения работника и Университета регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан. Замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) осуществляется на конкурсной основе. Внутренние процедуры, правила проведения конкурсов на замещение вакантных мест профессорско-преподавательского состава регламентируются внутренними нормативными документами.

13-2. Для убеждения в необходимости создания условий для сохранения и развития кадрового потенциала Университета, в целях недопущения коррупции и nepoтизма в деятельности при наличии вакантной должности независимо от формы собственности размещают объявление о проведении конкурса на интернет-ресурсах, в том числе на рекрутинговых порталах, не менее, чем за две недели до даты завершения приема документов.

Конкурс включает в себя следующие этапы:

- 1) публикация объявления о проведении конкурса;

ВНД-ZU-01-03-01	Антикоррупционный стандарт по обеспечению открытости и прозрачности	стр. 14 из 16
-----------------	---------------------------------------------------------------------	---------------

- 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.

13-3. В Университете для обеспечения прозрачности конкурсных процедур при трудоустройстве должно разработать следующие внутренние нормативные документы:

1. Квалификационные характеристики должностей работников Университета в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
2. Правила приема в Университет и условия внеконкурсного отбора занятия должностей (кадровый резерв, в случае необходимости).
3. Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчёта показателя конкурентоспособности.

13-4. В целях исключения коррупционных правонарушений при отборе персонала Университета должны внедрить внутреннюю политику противодействия коррупции для обеспечения:

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

Глава 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Данный антикоррупционный стандарт вступает в силу с момента его утверждения Председателем Правления - Ректором и является обязательным для исполнения всеми сотрудниками и обучающимися университета.

15 ИЗМЕНЕНИЯ

Разработка, оформление, согласование и утверждение «Извещений об изменениях» настоящего положения, а также внесение в него изменений должно производиться в соответствии с требованиями ВНД-ZU-14-02 и регистрироваться в «Листе регистрации изменений».

