



УТВЕРЖДАЮ
Председатель Правления-Ректор
АО «ALT Университет
имени М.Тынышпаева»
М.С. Жармагамбетова
«25» _____ 09 _____ 2025 г.

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ **АО «ALT Университет имени М.Тынышпаева»**

1 Общие положения

1.1 Настоящий Антикоррупционный стандарт (далее – Стандарт) АО «ALT Университет имени М.Тынышпаева» (далее – Университет) разработан в соответствии со статьей 10 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и представляет собой систему запретов, ограничений и дозволений во всех сферах деятельности Университета.

1.2 Целью Стандарта является обеспечение открытости и прозрачности в Университете, предупреждение коррупционных проявлений, повышение правовой грамотности и нулевой терпимости к проявлениям коррупции в деятельности Университета.

1.3 Задачами Стандарта являются:

- формирование устойчивого антикоррупционного поведения и ответственности администрации, профессорско-преподавательского состава и работников Университета при осуществлении функциональных обязанностей;
- своевременное выявление коррупционных проявлений и предотвращение их негативных последствий;
- развитие и формирование среди работников, профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) и обучающихся Университета антикоррупционной культуры;
- повышение эффективности деятельности Университета.

2 Область применения

2.1 Настоящий Стандарт применяется в деятельности Университета при осуществлении функций и реализации прав и законных интересов обучающихся, ППС и работников Университета.

2.2 Соблюдение положений и требований Стандарта является обязательным для структурных подразделений, должностных лиц, всех работников, ППС и обучающихся Университета.

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

2.4 Невыполнение требований Стандарта может служить основанием для привлечения работника, ППС и обучающегося к дисциплинарной

ответственности, в пределах, установленных законодательством РК, и в отдельных случаях может повлечь за собой меры гражданско-правового и уголовного преследования.

2.5 Контроль за соблюдением Стандарта ППС, работниками и обучающимися Университета осуществляется комплаенс-офицером Университета, руководителями институтов/факультетов и структурных подразделений.

3 Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении приведены термины, определения и сокращения в соответствии с МС ИСО 9000:2015 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь», в дополнение к ним установлены следующие термины и их определения:

АУП – административно-управленческий персонал;

ДП – документированная процедура;

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;

Конфиденциальная информация – любая информация, в том числе служебная, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, доступ к ней ограничен на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране её конфиденциальности. Сведения, которые представляют собой конфиденциальную информацию, определяются действующим законодательством, внутренними документами Университета;

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица Университета влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Комплаенс-риски – риски несоблюдения требований законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Университета;

Корпоративная культура – это специфические для Университета ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

Коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

Личная выгода – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного

характера, или каких-либо выгод (преимуществ) как для самого сотрудника, так и для членов его семьи, ближайших родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, а также для юридических лиц (фирм), с которыми сотрудник может быть взаимосвязан;

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;

Подарок – безвозмездная передача вещи либо имущественного права (требования) к дарителю или третьему лицу, либо освобождение от имущественной обязанности перед дарителем или третьими лицами;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

Предупреждение коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер;

Противодействие коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, и устранению их последствий;

Работник, сотрудник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Университетом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

СМК – система менеджмента качества;

Сговор – взаимная договоренность между субъектами образовательного процесса о выполнении любой академической работы, подлежащей проверке и оцениванию за другого обучающегося;

Соккрытие – 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;

Списывание – недобросовестное поведение обучающегося или работника подразумевающее копирование чужого интеллектуального продукта;

СТ – стандарт;

УВП – учебно-вспомогательный персонал;

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.

4 Ответственность и полномочия

4.1 Утверждает настоящий Стандарт Председатель правления – Ректор Университета.

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

5 Принципы Стандарта

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

В Университете обеспечена доступность информации об учебном заведении, преподавателях и работниках в соответствии с требованиями действующего законодательства, нормативных актов РК и внутренних документов Университета:

- 1) на официальном интернет-сайте;
- 2) публикаций о деятельности Университета в СМИ;

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 РК.

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

Цели, задачи, планы и результаты деятельности Университета представляются в простой и доступной для восприятия форме.

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

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

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

5.3. Принцип вовлеченности гражданского общества

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

Департаментом по воспитательной и социальной работе Университета организована масштабная и системная работа по стимулированию развития множества студенческих инициатив, которые затрагивают все сферы общественной жизни.

Студенческое самоуправление представлено разными студенческими организациями, волонтерским клубом Университета, студенческим правительством и другими студенческими клубами по интересам, а также действуют студенческие советы общежитий, студенческие центры: культуры и спорта, образовательных проектов, по работе с партнерами и др.

Активно работают общественные организации Университета: Совет старейшин и Этический Совет, которые созданы для рассмотрения дисциплинарных дел обучающихся, ППС и работников за нарушения образовательной сфере, Правил внутреннего распорядка, этических требований и принципов добропорядочности.

5.4. Принцип подотчетности (развитие механизмов общественного контроля)

Для повышения прозрачности в процессе принятия решений по управлению Университетом обеспечено участие представителей ППС и студенческого сообщества в составе коллегиальных органов Университета: Этического Совета, антикоррупционной комиссии и др.

Ежегодно на расширенном заседании Университета заслушивается отчет Председателя Правления - Ректора Университета о деятельности учебного заведения перед коллективом и общественностью.

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 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.

6.2. В целях развития корпоративной культуры в Университете, обеспечения транспарентности и подотчетности, укрепления репутации и создания прозрачной системы управления всеми процессами разработаны и утверждены внутренние нормативно-правовые акты: «Антикоррупционный стандарт», «Кодекс чести работников и ППС» и «Кодекс академической честности обучающихся», «Политика противодействия коррупции» и другие соответствующие документы Университета.

6.3. Созданы и действуют коллегиальные органы:

- для решения вопросов по академическим, научным и кадровым направлениям – СД Университета;
- для приема на работу профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала – конкурсная комиссия;
- комиссия по распределению мест в общежитиях и иные коллегиальные органы в соответствии с Уставом университета.

В целях обеспечения открытости и прозрачности принимаемых решений коллегиальными органами обеспечено присутствие представителей общественности и применение средств видеофиксации.

6.4. Члены коллегиальных органов несут ответственность за:

- 1) недобросовестное исполнение возложенных на них обязанностей, в наибольшей степени отражающих интересы Университета;
- 2) использование имущества Университета в личных целях;
- 3) несоблюдение конфиденциальности информации о деятельности Университета, в том числе в течение трех лет с момента прекращения работы в Университете;
- 4) необъективные 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 должностных обязанностей и функций;
- 8) действия, не соответствующие нормам законодательства РК, Устава и внутренних документов Университета.

6.5. Деятельность коллегиальных органов регламентирована положением, с четким разграничением перечня вопросов, рассматриваемых данным органом.

6.6. Демонстрация готовности соблюдения Стандарта:

- разработанные в Университете документы, регламентирующие прозрачность деятельности и процессов, должны свидетельствовать о готовности соблюдения Стандарта;
- Университет во всех нормативных и иных документах организации, собственных средствах массовой информации, интернет-ресурсах, повседневной деятельности ясно и однозначно подчеркивает свою приверженность по соблюдению норм Стандарта.

7 Академическая добропорядочность (честность)

7.1. 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.

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

1) академическая честность, являющаяся ключевой ценностью образовательного и исследовательского процесса;

2) соблюдение положений Антикоррупционного стандарта, Кодекса чести работников и ППС и Кодекса академической честности обучающихся;

3) проверка на предмет плагиата всех видов письменных работ обучающихся. Правила и порядок проведения проверки на предмет плагиата определены процедурой «Антиплагиат», которая позволяет исключить коррупционные риски в системе взаимодействия «университет - обучающийся», повысить эффективность и оперативность решения запросов обучающихся, значительно снизить время на получение услуг;

4) ответственность обучающегося за нарушение им принципов и стандартов академической честности в соответствии с Кодексом академической честности обучающихся;

5) предъявление повышенных требований к обучающимся в рамках системы справедливой и объективной оценки результатов обучения;

6) обеспечение высокой ответственности преподавателя как ментора, прививающего принципы и стандарты академической честности, взаимное уважение и справедливость в соответствии с Кодексом чести работников и ППС;

7) признание, что продвижение и защита академической честности являются результатом взаимных усилий всех обучающихся, ППС и работников в Университете;

8) добросовестное выполнение возложенных обязательств каждым обучающимся, ППС и работником Университета по соблюдению принципов академической честности.

7.3. Настоящим Стандартом следующие проступки признаются академической недобропорядочностью (нечестности): плагиат, списывание, дублирование, фальсификация, сокрытие и сговор, а также и другие коррупционные проявления.

8 Антикоррупционный комплаенс

(антикоррупционная культура, корпоративная этика)

8.1. Продвижение добропорядочности базируется на следующих принципах:

1) постоянная работа по разработке, внедрению, поддержке, анализу и улучшению политики и системы менеджмента противодействия коррупции;

2) проведение оценки коррупционных рисков на системной основе – один раз в полтора года;

3) наличие внутренней службы соблюдения антикоррупционных норм с наделением ее соответствующей ответственностью и необходимыми полномочиями – Комплаенс-служба и Этический Совет;

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

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

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

7) внедрение процедур, поощряющих и дающих возможность персоналу из добросовестных побуждений или обоснованного предположения сообщать комплаенс-офицеру Университета (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;

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

9) оценка результатов деятельности по противодействию коррупции – проведение антикоррупционного мониторинга 1-2 раза в год;

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

8.2. Антикоррупционный комплаенс, осуществляемый в Университете:

1) введена должность комплаенс-офицера, отвечающего за антикоррупционный комплаенс и призванного координировать работу по формированию антикоррупционной культуры в Университете; Основными функциями комплаенс-офицера является сбор сведений несоблюдения положений антикоррупционного законодательства РК, Правил, Устава, Стандарта и других внутренних нормативных документов Университета, инициация рассмотрения споров по данным нарушениям, консультация работников, должностных лиц по положениям антикоррупционного законодательства и внутренних нормативных документов Университета;

2) созданы академические комиссии 3-х категорий по рассмотрению нарушений Кодекса академической честности обучающихся и фактов коррупции в Университете и антикоррупционного законодательства;

3) создан Этический Совет, основной деятельностью которой является выявление, оценка и анализ комплаенс-рисков, мониторинг качества образовательных услуг, обеспечение контроля соблюдения требований

законодательных и иных нормативных правовых актов, а также принципов добропорядочности, педагогической этики и антикоррупционной культуры.

4) на каждый новый учебный год разрабатывается и утверждается «Комплексный план основных мероприятий по реализации нормативных документов по противодействию коррупции и формированию антикоррупционной культуры в Университете»;

5) проводимая в Университете HR-политика основывается на принципах меритократии и исключения развития благоприятных условий для фаворитизма в кадровой политике. Процедура оценки и проведения конкурса и аттестации персонала прописана в Правилах конкурсного замещения вакантных должностей ППС и научных сотрудников Университета;

6) организована обратная связь: на главной странице официального сайта университета размещены и обеспечивается функционирование специальных разделов и рубрик: «Вопросы противодействия коррупции», «Телефон доверия», «Блог ректора», информация о почтовых ящиках «для жалоб и обращений», расположенных в учебных корпусах и общежитий университета;

7) в рамках акции «Чистая сессия» 2 раза в год, с целью определить модель поведения студентов, мотивацию, согласно которой они вступают/не вступают в коррупционные сделки проводятся онлайн-анкетирование посредством автоматизированной информационной системы;

8) проводятся студенческие круглые столы, конференции, семинары и др. по вопросам противодействия коррупции;

9) внедрена публичная отчётность Председателя Правления – Ректора Университета перед коллективом и общественностью;

10) для студентов 1 курса введена обязательная учебная дисциплина «Академическая честность и антикоррупционная культура»;

11) 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.);

12) прозрачность и доступность финансовых и бюджетных процедур Университета обеспечивается путем публикации на официальном сайте Университета информации о плане развития (стратегические цели), приоритетных направлениях деятельности, финансовой отчетности.

8.3. Запреты, ограничения и дозволения при реализации прав и законных интересов Университета, преподавателя, работника и обучающегося:

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

2) преподаватель, работник одним из главных направлений своей деятельности должен определить воспитательную работу с обучающимися,

заботу об их образованности и культуре, воспитании истинных патриотов своей Родины;

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

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

5) преподаватель, работник должен быть честным и беспристрастным в профессиональной деятельности и оценке своих коллег и обучающихся, 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;

6) преподаватель, работник обязан не принимать при осуществлении своих служебных полномочий никаких материальных благ, услуг и иных привилегий, связанных с выполнением своих обязанностей;

7) преподаватель, работник обязан не допускать конфликта интересов, при их возникновении принять меры по их устранению в соответствии с законодательством;

8) преподаватель, работник обязан не использовать служебное положение при осуществлении образовательных и иных услуг с целью извлечения выгоды для себя или третьих лиц;

9) преподаватель, работник обязан дорожить деловой репутацией Университета, воздерживаться от участия в деятельности, противоречащей или наносящей урон правам и законным интересам Университета, пресекать любые попытки опорочить его честь и авторитет;

10) преподаватель, работник обязан не допускать необоснованной передачи сведений о персональных данных работников Университета;

11) преподаватель, работник обязан неукоснительно соблюдать требования Конституции РК, Трудового кодекса РК, Законов РК «Об образовании», «О науке», «О государственном имуществе», антикоррупционного и иного законодательства РК;

12) преподаватель, работник обязан не допускать совершение проступков и иных правонарушений, за которые законами РК предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность;

13) преподаватель, работник обязан не использовать служебную и иную информацию, не подлежащую официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

14) преподаватель, работник обязан при выполнении своих служебных обязанностей соблюдать деловой этикет и правила официального поведения, неукоснительно выполнять положения Устава, Стандарта, Правил внутреннего распорядка, Правил этики, Кодекса академической честности

обучающихся, Кодекс чести работников и профессорско-преподавательского состава, и других внутренних нормативных документов Университета.

8.4. Обязанности обучающихся Университета:

- 1) стремиться стать достойным гражданином РК, профессионалом в избранной специальности, развивать в себе лучшие качества личности;
- 2) 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;
- 3) добросовестно относиться к обучению и всем формам контроля знаний, считая недопустимыми нечестность, небрежность и недобросовестность в процессе обучения;
- 4) быть образцом порядочности, культуры и морали, нетерпимым к проявлениям коррупции и, в первую очередь, не допускающим собственного коррупционного поведения;
- 5) соблюдать общепризнанные нормы этики, морали, нравственности, неукоснительно выполнять положения Кодекса академической честности обучающихся, Устава, Правил внутреннего распорядка Университета и других внутренних нормативных документов Университета;
- 6) не допускать совершение проступков и иных правонарушений, за которые законами РК предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность.

8.5. Обязанности работников Университета при принятии управленческих и иных решений в пределах своей компетенции:

- 1) докладывать комплаенс-офицеру, либо непосредственному руководителю о ставших известными фактах коррупции, о возникновении конфликта интересов, личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, о склонении к коррупционному поведению и получению подарков;
- 2) не руководствоваться личными и корыстными интересами при исполнении служебных обязанностей;
- 3) воздерживаться от обращения к коллегам и руководителям с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок взаимоотношений, которые могут оказать влияние на принятие ими беспристрастного служебного решения;
- 4) не склонять и не поощрять других лиц на совершение коррупционных правонарушений;
- 5) не дарить коллегам, руководителям и иным должностным лицам подарки и не оказывать неслужебные услуги для получения с использованием служебных полномочий имущественной выгоды, блага либо преимущества;
- 6) не использовать служебную и иную информацию, не подлежащую распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

7) отказаться от назначения на должность, если она связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью лиц, состоящих в близких родственных отношениях (родители, супруги, братья, сестры, дети);

8) проявлять активность в противодействии коррупции, раскрытии коррупционных правонарушений;

9) поддерживать и требовать от коллег соблюдения высокой правовой и антикоррупционной культуры;

10) незамедлительно в письменной форме сообщать непосредственному руководителю о сомнениях в правомерности полученного для исполнения распоряжения;

11) обращаться к вышестоящему руководству, если непосредственный руководитель сам вовлечен в конфликт интересов;

12) на постоянной основе принимать меры по устранению причин и условий возможного возникновения конфликта интересов, коррупционных правонарушений и их последствий;

13) воздерживаться от представления или лоббирования интересов третьих лиц, а равно совершения действий от их имени;

14) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность коллег и студентов при решении вопросов внеслужебного характера;

15) не принуждать других лиц к совершению коррупционных правонарушений;

16) не допускать и пресекать факты нарушения норм антикоррупционного законодательства со стороны подчиненных и других должностных лиц;

17) своевременно принимать исчерпывающие меры по урегулированию конфликта интересов, возникшего у коллег в ходе выполнения ими своих должностных обязанностей;

18) принимать исчерпывающие меры по предупреждению коррупции;

19) устранять причины и условия, способствующие совершению коррупционных правонарушений, в том числе с подчиненными;

20) не допускать привлечения, в том числе подчиненных и обучающихся для выполнения неслужебных или личных заданий.

9 Распределение мест в общежитиях

9.1. Жилищный фонд Университета публикуется на официальном сайте Университета.

9.2. Размещение в общежитиях, в будущем будет производиться в электронном онлайн формате в следующем порядке (в стадии разработки):

1) обучающийся подает онлайн-заявку по специальной ссылке на сайте Университета (прикрепляет все подтверждающие социальную категорию документы);

2) программа производит фильтрацию заявок по различным критериям (факультет, курс, дата подачи, наличие социальной категории);

3) поданные заявки рассматриваются на наличие некорректных данных, ошибок при заполнении, при выявлении которых заявка отправляется на корректировку. После устранения ошибок заявка утверждается и направляется на рассмотрение комиссии по распределению мест;

4) комиссия отмечает в базе выделенное место с указанием данных конкретного общежития, номера комнаты. Затем автоматически формируется направление, отправляемое на личную электронную почту студента и в базу данных администратора общежития (генерация по ИИН студента);

5) после завершения заселения формируется электронное личное дело каждого студента (в базе данных у администратора и декана факультета), в котором регистрируются все нарушения Правил проживания в общежитиях. По их результатам обучающийся может быть выселен и в следующем учебном году обучающийся получает отказ на заселение.

9.3. Предоставление мест в общежитиях студентам производится в соответствии со стандартом и регламентом государственной услуги «Предоставление общежития обучающимся в вузах» и приказом Министра образования и науки РК от 22 января 2016 года № 66 «Об утверждении Правил распределения мест в общежитиях государственных организаций образования».

9.4. Распределение мест в общежитиях производится коллегиально.

С целью соблюдения требований и объективности рассмотрения заявлений студентов о предоставлении мест в общежитиях приказом ректора Университета создается специальная Комиссия по распределению мест в общежитиях, в состав которой входят деканы факультетов, руководитель аппарата, администраторы общежитий, представитель студенческого самоуправления. Председателем комиссии является проректор по корпоративной работе. Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

9.5. Очередность распределения мест в общежитии с учетом оснований:

1) лица с ограниченными возможностями в развитии, инвалиды и инвалиды с детства, дети-инвалиды, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, лица, у которых один или оба родителя являются инвалидами;

2) лица из числа молодежи, оставшиеся без попечения родителей до совершеннолетия, лица, приравненные по льготам и гарантиям к участникам и инвалидам Великой Отечественной войны, лица из числа сельской молодежи, поступившие на обучение по образовательным программам, определяющим социально-экономическое развитие села, а также оралманы, не являющиеся гражданами РК;

3) обучающиеся, зачисленные на первый курс, обладающие знаком "Алтын белгі", обучающиеся, имеющие сертификат победителя или призера Президентской, международной и республиканской олимпиады и (или) конкурса, а также абитуриенты, окончившие организацию с отличием с

подтверждающим документом об образовании (свидетельство, аттестат, диплом);

4) иные обучающиеся Университета (в том числе из многодетных семей, имеющих 4 и более несовершеннолетних детей, из семей, где один родитель) и т.д.

9.6. Для обеспечения прозрачности и объективности процесса заселения, списки обучающихся, заселяемых в общежития на основании электронной очереди по итогам заседания комиссии, размещаются на официальном сайте Университета.

9.7. Регулярно обновляются данные по наличию вакантных мест в общежитиях на сайте Университета.

10 Надлежащее распределение финансовых средств

10.1. Финансовые и бюджетные процедуры в Университете нацелены на повышение эффективности деятельности Университета, прозрачность и доступность. Планы развития, финансовая отчетность и отчеты по исполнению плана развития размещаются на официальном сайте Университета, а также на портале информационно-учетного центра Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов РК.

10.2. Распределение финансовых средств Университета ведется в соответствии с установленными требованиями международных стандартов, действующего законодательства РК и принятыми нормативами по штатной численности, заработной плате и приобретению товаров-материальных ценностей, работ и услуг.

10.3. Для исключения коррупционных рисков и планирования расходов на закуп товаров - материальных ценностей, работ и услуг в Университете создается Комиссия по комплаенс-контролю, на которую возлагается полномочия рассматривать заявки на закуп товаров - материальных ценностей, работ и услуг от структурных подразделений Университета.

10.4. На заседании Комиссии по комплаенс-контролю 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.

10.5. По итогам заседания составляется протокол. На основании протокола заседания Комиссии по комплаенс-контролю вносятся необходимые данные в План развития Университета, составляется годовой план государственных закупок Университета и осуществляется закуп товаров, работ и услуг.

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

10.7. Проведение финансовых операций (платежных документов) одобряется Председателем Правления – Ректором Университета, согласовывается финансовым директором и главным бухгалтером, которые

имеют права подписи на финансово-расчетных документах и на осуществление операций по банковским счетам.

10.8. Ежегодно проводится аудит финансовой деятельности Университета независимыми аудиторскими организациями и аудит специального назначения, в соответствии с Правилами проведения аудита.

11 Прозрачность распределения грантов

11.1. В Университете обеспечена прозрачность 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.

11.2. Порядок присуждения вакантных образовательных грантов, высвободившихся в процессе получения высшего или послевузовского образования, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РК от 23 января 2008 года N 58 «Об утверждении Правил присуждения образовательного гранта для оплаты высшего или послевузовского образования с присуждением степени "бакалавр" или "магистр"».

11.3. На сайте Университета регулярно обновляются данные по наличию высвободившихся в процессе обучения грантов.

11.4. В случае установления фактов коррупции обеспечена защита персонала, сообщившего о фактах коррупции или обоснованных предположений при распределении грантов от давления и репрессивных мер со стороны ответственных работников или высшего руководства Университета.

12 Прием на работу (конкурс, сведения о вакансиях)

12.1. В Университете осуществляется кадровая политика, ориентированная на обеспечение процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями Университета и требованиями действующего законодательства РК.

12.2. Трудовые отношения работника и Университета регулируются трудовым законодательством РК. Замещение должностей научно-

педагогических работников (ППС, научных работников) осуществляется на конкурсной основе в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей ППС и научных работников высших учебных заведений, утвержденными приказом Министра образования и науки РК от 23 апреля 2015 года № 230.

12.3. Конкурс, оценка и аттестация персонала осуществляется по принципу:

1. Отбора показателей оценки - системы показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок;
2. Оценки квалификации - пригодности, определения знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности;
3. Оценки выполнения заданий - оценки результатов деятельности.

12.4. В целях недопущения коррупции и nepотизма в деятельности Университета 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.

12.5. Конкурс состоит из следующих этапов:

1. Публикация объявления о проведении конкурса;
2. Формирование конкурсной комиссии;
3. Прием документов от граждан, желающих принять участие в конкурсе;
4. Рассмотрение заявок кандидатов на замещение вакантных должностей;
5. Проведение собеседования с кандидатами;
6. Подведение итогов конкурса.

Участники конкурса и кандидаты в части, их касающейся, могут знакомиться с конкурсными документами, а также вправе обжаловать результаты конкурса в установленном законодательством РК порядке.

12.6. Для обеспечения прозрачности конкурсных процедур при трудоустройстве разработаны следующие внутренние нормативные документы:

- 1) Квалификационные характеристики должностей работников Университета в соответствии с законодательством РК;
- 2) Правила конкурсного замещения вакантных должностей ППС и научных сотрудников Университета, которые регламентируют процедуру поиска, проведения конкурса, оценки и аттестации персонала;
- 3) Кадровая политика Университета.

12.7. В целях исключения коррупционных правонарушений при отборе персонала внедрена внутренняя политика противодействия коррупции:

- 1) трудоустройство персонала в соответствии с политикой противодействия коррупции в РК;
- 2) своевременное ознакомление работника с политикой противодействия коррупции при принятии на работу, в случае необходимости – прохождения работником соответствующего обучения;

3) предусмотрены дисциплинарные меры к тем работникам, которые нарушают политику противодействия коррупции;

4) обеспечена безопасность работников, выражающаяся в недопущении необоснованного наказания, дискриминации или применения мер дисциплинарного взыскания (угроз, изоляции, понижению в должности, препятствованию повышению, переводу, увольнению, запугиванию и преследованию).

Заключительные положения

Изменения и дополнения в настоящий Стандарт вносятся решением СД Университета и может пересматривается не реже одного раза в три года или при изменении законодательства и внутренних процедур.