

**Республика Казахстан
Учреждение «Университет «Мирас»**

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

**по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков деятельности
Университета «Мирас» за период:
сентябрь 2023 года – февраль 2024 года**

г. Шымкент, март 2024 года

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Вводная часть	4
2	Описательная часть.....	5
3	Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Университета.....	5
4	Выявление коррупционных рисков в организационно - управленческой деятельности.....	6
5	Управление персоналом и сменяемость кадров	10
6	Урегулирование конфликта интересов.....	12
7	Оказание государственных услуг.....	13
8	Реализация разрешительных и контрольных функций	14
9	Иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности	15
10	О реализации задач по противодействию коррупции	15
11	О прозрачности процедуры распределение финансовых средств	16
12	О состоянии работы по заключению договоров	17
13	Об обеспечении открытости и гласности деятельности	18
14	Результаты анализа дополнительных обстоятельств	19
15	Заключение	19
16	Предложения.....	20
17	Рекомендации	20

**Аналитическая справка
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков
в деятельности Университета «Мирас»**

город Шымкент

«17»апреля 2024 г

Во исполнение приказа Ректора Университета «Мирас» № 22/1 от 01.03.2024г. «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков» рабочей группой в составе:

Руководителя рабочей группы Сейтхановой А.К., комплаенс-офицер;

Состав Рабочей группы:

1. Султанова В.И., проректор по социальной и воспитательной работе;
2. Лигай Е.А., финансовый директор;
3. Хан И.Ю., проректор по научно-исследовательской работе и инновациям;
4. Жаналиева А.Ж., кандидат юридических наук, старший преподаватель сектора право;
5. Балтабай М.Б., обучающийся ОП 7М04201;

Секретарь Рабочей группы:

6. Қалсабаев М.А., председатель антикоррупционного клуба «Sanaly Uraq».

В период с 01 по 29 марта 2024 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков в рамках антикоррупционной политики и Плана мероприятий по профилактике и противодействию коррупции Университета «Мирас» (далее – Университет).

Нормативно-правовые основания: Конституция Республики Казахстан; Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции»; Закон Республики Казахстан «Об образовании»; Приказ МОН РК от 30 октября 2018 года №595 «Об утверждении типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования»; Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года № 12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков»; Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802; иные правовые акты;

Объект (предмет): образовательная деятельность Университета по подготовке специалистов на основе образовательных программ высшего и послевузовского образования.

Вид: внутренний анализ коррупционных рисков деятельности Университета (далее – внутренний анализ).

Цель и задача: выявление устоявшихся практик, условий и причин возникновения коррупционных рисков

Период охвата: 1 марта 2024 года до 17 апреля 2024 года

Направления анализа: 1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Университета; 2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности Университета.

I. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

Университет позиционирует себя в роли ведущего научно-образовательного центра, активно участвующего в реализации государственной политики по обеспечению принципа «нулевой терпимости» к любым проявлениям правонарушения, в реализации задач по дальнейшему развитию академической честности. В повседневной деятельности Университет нацелен на сохранность таких основополагающих принципов, как:

законность (полное и строгое соблюдение всеми участниками образовательного процесса нормативных требований законодательства и основанных на них внутренних локальных актов);

объективность (независимая, непредвзятая и беспристрастная оценка);

всесторонность (изучение предмета оценки с различных позиций, в их взаимосвязи с другими факторами и обстоятельствами);

транспарентность (открытость, доступность, прозрачность информации).

Для реализации поставленной цели, во внутренних регламентах Университета особое внимание уделено следующим задачам: формирование нетерпимости к коррупции; исключение возможностей коррупции; совершенствование мер по обеспечению неотвратимости ответственности; усиление роли обучающихся в противодействии коррупции; обеспечение эффективного мониторинга реализации антикоррупционных мер; дальнейшее совершенствование деятельности ответственного подразделения по противодействию коррупции.

Как установил анализ, администрацией Университета регулярно принимаются меры, направленные на профилактику коррупционной деятельности среди сотрудников, а также повышения эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности Университета.

В целях профилактики и предупреждения коррупционных проявлений в Университете утвержден План мероприятий по борьбе с коррупционными рисками на 2023-2024 учебный год. Проводимые мероприятия

систематически размещаются на сайте Университета и образовательном портале miras.app, а также в социальных сетях.

Внутренний анализ проведен путем сбора и обобщения информации, анализа правовых актов и внутренних документов, регулирующих деятельность Университета, его организационно-управленческой деятельности на наличие коррупционных рисков.

Источниками информации для проведения внутреннего анализа были обозначены:

- нормативные правовые акты и внутренние документы, регулирующие образовательную деятельность Университета;
- результаты внешних и внутренних контрольных мероприятий;
- публикации в средствах массовой информации;
- обращения физических и юридических лиц, поступившие в Университет;
- акты прокурорского надзора и судебные акты.

Помимо вышеприведенных, также в качестве источника информации были использованы: статистическая отчетность о деятельности Университета; данные информационных систем государственных органов и иных организации о деятельности Университета; результаты антикоррупционного мониторинга; сведения о привлечении к ответственности сотрудников Университета; результаты опроса обучающихся, работников Университета; иные сведения.

Для обеспечения объективности выводов по результатам анализа особое внимание было уделено на качество, достоверность и актуальность отчетных данных, предоставляемых структурными подразделениями.

II. ОПИСАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

По направлению: «Выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность Университета»

Университет в своей деятельности руководствуется в основном следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовой Кодекс, Гражданский Кодекс, Бюджетный Кодекс, Налоговый Кодекс, Административный процедурно-процессуальный Кодекс;
- Закон Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Казахстан «О науке» (с изменениями и дополнениями);

- Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями);
- Типовые правила деятельности организаций высшего и послевузовского образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 30 октября 2018 года №595 (с изменениями и дополнениями);
- Государственные общеобязательные стандарты высшего и послевузовского образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №604;
- Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года №152;
- Правила приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года №600;
- Правила организации учебного процесса с применением дистанционных образовательных технологий, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 марта 2015 года №139.

Так же в ходе анализа были изучены Устав и внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность университета «Мирас». По результатам анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений, **не выявлено.**

По направлению: «Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности»

С целью обеспечения полноты и системности работы по данному направлению, сформирован перечень правовых актов и внутренних документов, которые изучены на наличие в них коррупциогенных норм. Внутренний анализ проведен по следующим направлениям: управленческая и организационно-кадровая деятельность; образовательная деятельность; научно-инновационная деятельность; социально-воспитательная работа.

Организационно-кадровая деятельность проанализирована путем изучения содержания следующих документов и информации: правила и инструкции по основной деятельности; положение о замещении вакантных должностей; квалификационные требования и профессиональные стандарты; объявление о конкурсах; протоколы заседаний конкурсной комиссии;

результаты анализа ресурсов (кадрового, информационного, финансового, материально-технического потенциала); итоги социологического опроса; анализ сайта.

При изучении образовательной деятельности анализ проведен на основании следующих документов и информации: индивидуальная педагогическая нагрузка; электронный журнал посещений и успеваемости, электронные ведомости; положение о порядке проведения итогового контроля; сведения о лицах, оформивших академическую мобильность; информация на сайте о конкурсах на скидки и гранты; наличие онлайн сервиса подачи заявок и пр.

При изучении научно-инновационной деятельности анализ проведен на основании положения о научно-исследовательской работе, об организации и проведении студенческих научных конкурсов, о письменных работах, о проверке на плагиат и пр.

При изучении социально-воспитательной деятельности анализ проведен на основании следующих документов и информации: правила выплаты стимулирующих выплат и оказания материальной поддержки; план воспитательной работы; план мероприятий по противодействию коррупции; антикоррупционный стандарт; Кодекс чести студентов и магистрантов; Этический Кодекс; протоколы заседания, отчеты; материалы студенческих клубов и т.д.

Также, в ходе анализа были изучены положение о структурных подразделениях и должностные инструкции сотрудников.

Изученные Положения: Положение об отделе магистратуры с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о Научно-исследовательском центре утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Офисе коммерциализации утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение о Бизнес –инкубаторе утвержденного решением Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 17.08.2020 года, Положение о бухгалтерии утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Отделе социальной и воспитательной работе утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Учебно-методическом управлении утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение о Службе диспетчеров утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Отделе организации практик с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета

университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение об Образовательно-информационном центре с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о Центре неформального и дополнительного образования с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение об офис регистраторе утвержденного решением Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение об отделе Дистанционно-образовательных технологий с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение об отделе международных связей с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о Центре карьеры с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о Центре тестирования утвержденного решением Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о Центре обслуживания студентов утвержденного решением Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение о студенческой канцелярии утвержденного решением Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года, Положение об Архиве утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Отделе маркетинга утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение о Приемной комиссии утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Отделе внутреннего аудита утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, положение об IT отделе утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение о Секторе утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года, Положение об Административно-хозяйственной части утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №67 от 25.08.2020 года.

Изученные должностные инструкции: директора, заместителя и специалистов Центра обслуживания студентов, директора, заместителя и специалистов Офиса регистратора, директора и оператора Центра тестирования, заведующего студенческой канцелярией, начальника отдела административного управления и кадров, старшего аудитора утвержденного приказом Президента университета «Мирас» №89- н/к от 01.09.2022 года №

Внутренние документы изучены во взаимосвязи с другими правовыми актами, оценка коррупционности проведена на предмет вероятности коррупционных проявлений при их применении. При этом, в основном акцент сделан на такие факторы, как: наличие правового пробела, коллизия положений, неправильное определение функций, обязанностей, прав и ответственности, наличие излишних административных барьеров.

Установлено следующее.

Разработаны и утверждены положения, регламентирующие функции структурного подразделения и четкие компетенции работников, предусмотрены нормы, исключающие возможность произвольного определения полномочий с целью извлечения незаконной выгоды.

Внесены изменения и действует в новой редакции Академическая политика (изм. от 25 ноября 2021 года), устанавливающая процессуальный порядок и регламентацию взаимоотношения между субъектами образовательного процесса: определены конкретные сроки, установлены исчерпывающие основания и порядок принятия решений, предусмотрены пункты об ответственности за несоблюдение требований, о недопустимости декларативного характера и невозможности практического применения утвержденных норм. В целом, содержание данного регламента исключает противоправное влияние извне на ход проведения административной процедуры.

Анализом не выявлены коллизии между внутренними регламентами: предусмотрены правила выбора приоритетной нормы, исключена возможность ухода от юридической ответственности.

Во внутренних документах, регламентирующих деятельность Университета, не выявлены элементы дискреционных полномочий: предусмотрены четкие основания для принятия решений или выполнения иных административных процедур; установлены ограничения для принятия несколько видов решений либо отказаться от принятия решения; утверждены определенные сроки принятия решения; имеется норма о недопущении безосновательного продления или сокращения сроков принятия решений; установлен запрет на запрос документов по направлениям, не входящим в компетенцию.

Изучение должностных инструкций и квалификационных характеристик сотрудников Университета показало: исключена возможность принятия решений по своему усмотрению или принятия несколько видов решений при наличии одних и тех же оснований; не предусмотрены требования, не установленные нормами законодательства либо превышающие степень необходимого уровня.

Не было выявлено фактов возложения на сотрудников дополнительных обязанностей без законных оснований, фактов установления требований, ограничивающих права и свободы сотрудников и обучающихся, а также фактов установления неопределенных, трудновыполнимых задач.

Анализ внутренних документов не обнаружил случаев искусственного создания административных барьеров: обязывать обучающихся и сотрудников представлять документы/информацию, которые имеются в наличии в Университете либо их можно получить из открытых источников самостоятельно; необоснованная задержка в предоставлении запрашиваемого документа (справки, транскрипт и пр.); обязывать представить нотариально заверенные копии документов, когда есть возможность сличить их с оригиналом; требовать прохождение дополнительных экзаменов, тестирования, собеседования и т.п., когда претендент полностью соответствовал нормативно установленным квалификационным требованиям.

Одним из существенных вопросов при проведении анализа внутренних регламентов, была оценка ситуации с правильностью определения функций, обязанностей, прав и ответственности сотрудников Университета. Детальный анализ показал наличие четких границ должностных обязанностей каждого сотрудника, конкретных случаев наступления персональной ответственности, наличие ограничений и запретов, направленных на недопущение возникновения коррупционного правонарушения, наличие процедур контроля за исполнением сотрудниками своих обязанностей.

Таким образом, изучение действующих бизнес-процессов не выявило в них причин и условий для совершения коррупционных правонарушений, так как коррупционные риски снижены путем автоматизации в Miras App, а именно: все финансовые операции покупок и оплат происходят между услугополучателем и системой, деятельность центра обслуживания студентов (все виды заявлений, запрос о справках с места учебы и т.д.), проведение экзаменов с прокторингом и выставление оценок по нему, подписание договоров, проверка письменных работ обучающихся на плагиат и т.д.

1. Управление персоналом и сменяемость кадров

В Университете трудовые отношения с работниками регламентированы внутренним распорядком, трудовыми договорами, должностными инструкциями, внутренними приказами.

Ежегодно коллектив Университета пополняется молодыми и квалифицированными специалистами. Организация процедура приема на работу профессорско-преподавательского состава проводится в обязательном

порядке посредством открытого конкурса на замещение вакантных должностей.

Руководством Университета совместно с представителями работников были внесены изменения в Правила проведения конкурса на занятие вакантной должности. Для исключения коррупционных рисков в процессе отбора и найма персонала и в целях определения профессиональных знаний кандидатов, желающих трудоустроиться на вакантные должности в Университет, приказом №72/1 от 18 сентября 2023 года переутвержден состав конкурсной комиссии. За отчетный период 2 раз проведен конкурс для отбора персонала и приема на работу согласно утвержденных правил.

Следует учесть, что важной задачей кадровой политики Университета является достижение низкого уровня сменяемости кадров, что является одним из показателей стабильности уровня мотивированности кадров на долгосрочную карьеру.

Анализ документации по кадровой службе и состояние работы по управлению персоналом произведен путем изучения следующих внутренних регламентов:

- Кадровая политика, утвержденная Ученым советом 17 августа 2020 года (протокол №1);
- Положение об Отделе административного управления и кадров с изменениями, внесенными на основании решения Ученого совета университета «Мирас» протокол №1 от 01.09.2022 года
- Академическая политика, утвержденная 28 августа 2020 года (переутвержденная 25 ноября 2021 года, протокол №4);
- Правила Академической честности, утвержденные 28 августа 2020 года (протокол №1);
- Положение о Дисциплинарной комиссии, утвержденное 28 августа 2020 года (протокол №1);
- Положение о Комиссии по академическому качеству, утвержденное 30 января 2023 года (протокол №6).

Детально урегулированы вопросы порядка конкурсного отбора и назначения на должность: предварительное размещение полной информации о наличии вакансии, о требованиях к квалификации и перечне необходимых документов, лицах, о сроках проведения этапов отбора.

Во внутренних регламентах по кадровой политике установлены ограничения на принятие на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям. В Правилах конкурсного замещения закреплена норма, что в целях обеспечения объективности и единого подхода, кандидатам задается одинаковые по содержанию и объему вопросы,

запрещается разглашение другим лицам вопросов для проведения собеседования и т.д. Также, предусмотрена процедура апелляции, направленная на досудебное урегулирование возможных конфликтных ситуаций.

Кадровой политикой, Положением о кадровом резерве установлены процедуры, направленные на соблюдение принципов меритократии, на создание условия для повышения работников в должности в зависимости от достижений по работе.

Обеспечена открытость информации о порядке поощрения работников и выплаты иных видов материального стимулирования. Функционирует комиссия, специально созданная для предварительного изучения результатов труда поощряемых и принятия решения в коллегиальной форме. Тем самым, обеспечено недопущение фактов поощрения работников на усмотрение должностных лиц вне зависимости от результатов работы. Фактов, когда были поощрены работники при наличии не снятых дисциплинарных взысканий, не выявлено.

За отчетный период фактов досрочного снятия дисциплинарных взысканий в чрезмерно короткие сроки, не применение мер дисциплинарного характера к лицам, совершившим или допустившим нарушения законодательства, нарушения или ограничения прав обучающихся и работников, не установлено.

Коллектив работает стабильно, текучесть кадров в пределах нормы, по данному направлению анализа, не выявлено нарушений или фактов несоблюдения принятых антикоррупционных ограничений и запретов.

В ходе анализа установлено, что за этот период к дисциплинарной ответственности сотрудники не привлекались.

Так, разработан порядок организации и проведения процедуры оценки профессиональной квалификации преподавателей, нормативно закреплены ответственные лица за организацию и своевременное проведение мероприятий по прохождению преподавателями обучения, повышения квалификации на основании и в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области образования.

Таким образом, по вопросам управления персоналом и кадровому обеспечению фактов, показывающих наличие признаков коррупционного риска, не выявлено.

2. Урегулирование конфликта интересов

На практике, в ходе реализации функциональных обязанностей сотрудниками, может возникнуть конфликт интересов, что повлечет противоречие между личными интересами и должностными полномочиями, при котором личные интересы могут привести к ненадлежащему исполнению

должностных полномочий. И такая ситуация может привести к образованию коррупционного риска.

- В целях недопущения конфликтных ситуаций в Университете, приняты правовые акты, строго регламентирующие порядок действий в тех или иных ситуациях: Деловой Кодекс (утвержден решением Ученого совета от 31.10.2019 года, протокол №3), Положение о Дисциплинарной комиссии, утвержденное 28 августа 2020 года (протокол №1); Правила академической честности, Академической политики (переутвержден решением Ученого совета от 25.11.2021 года, протокол №4).

На постоянной основе проводится разъяснительная работа по недопущению конфликта интересов у работников и должностных лиц Университета. Функционирует коллегиальный орган, в компетенцию которого входит проведение мониторинга и регулирование конфликта интересов.

Анализ содержания внутренних документов показал отсутствие значимых противоречий между административными регламентами, должностными инструкциями и плановыми показателями, противоречий при распределении обязанностей между подразделениями.

В документах, регулирующих деятельность коллегиальных органов, таких как Положение об Ученом совете, Положение о попечительском совете, Положение об УМС, Положение о НТС, Положение о дисциплинарной комиссии и т.д., предусмотрены нормы по урегулированию конфликта интересов.

Таким образом, в ходе анализа не выявлен конфликт интересов в материалах изучения. Не установлен факт поступления обращений от физических и юридических лиц по факту проявления коррупции в деятельности сотрудников Университета. Вместе с тем, имеется факты письменной благодарности от сторонних организаций и физических лиц, оценивших высокое качество работы отдельных сотрудников Университета.

3. Оказание государственных услуг

В соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области образования, Университет в пределах своей компетенции оказывает услуги по таким направлениям: выдача дубликатов диплома и приложения, прием заявлений на прием на обучение и т.д. .

За отчетный период, фактов отказа в получении государственной услуги, оказанных с нарушением сроков, не зафиксировано, а также жалоб, заявлений и обращений на сотрудников или касательно сроков оказания, не зарегистрировано.

Как показывает результаты изучения материалов государственных услуг, оказанных с сентября 2023 года по февраль 2024 года, фактов

несоответствия процессов оказания услуг установленным требованиям, в том числе грубых нарушений сроков оказания услуг, истребования не предусмотренных правовыми актами документов, нарушения порядка процедур оказания услуг, не зафиксировано.

Услуга в обязательном порядке оказывается на базе образовательного портала Miras.app и информационной системы, используемой при оказании государственных услуг, что исключает возможность внесения незаконной корректировки процесса, фактов оказания скрытых государственных услуг.

Наглядным примером отсутствия нарушений по процедуре оказания государственных услуг, является отсутствие зафиксированных жалоб или возмущений. Администрацией Университета всем заинтересованным сторонам предоставлена возможность подачи жалоб и обращений о фактах коррупционной направленности в процессе взаимодействия с членами коллектива Университета, в письменной и устной форме.

Для обучающихся функционирует «Телефон доверия» +77750073000 по которому можно обратиться с любым вопросом, а также создана специальная ячейка на портале Miras.app и на официальном сайте Университета <https://miras.edu.kz>, на которые допустимо присылать свои обращения. Объявления с адресом электронной почты, телефона доверия размещены на информационных стендах, на страницах социальных сетей и доведены до сведения обучающихся и их родителей.

В здании учебного корпуса размещены ящики доверия, которые согласно утвержденному регламенту, вскрываются комиссионно в установленном порядке. Как следует из документальных материалов секторов, на регулярной основе проводятся собрания, включающие в себя разъяснительную работу направленную на неукоснительное соблюдение антикоррупционного законодательства, а также организованы мероприятия на антикоррупционную тематику для создания обстановки нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Также, в течение первого полугодия текущего учебного года, проведены анкетирования среди обучающихся с целью выявления коррупционных проявлений и повышения сознательности у самих обучающихся. На плановой основе организованы встречи с участием представителей общественных организаций, предприятий и государственных органов, в том числе Проектного офиса «Адалдык аланы», антикоррупционной службы, местных исполнительных органов.

4. Реализация разрешительных и контрольных функций

Университет является негосударственной организацией в организационно-правовой форме – некоммерческое учреждение. Соответственно, в силу требований действующего законодательства, не

реализует разрешительные функций (выдача лицензии, разрешения от имени государства), не реализует контрольные функций (поведение проверки от имени государства)

5. Иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности

В ходе анализа было изучено состояние работы по противодействию коррупции, по распределению финансовых средств, заключению договоров, обеспечению прозрачности и гласности деятельности.

5.1. Относительно реализации задач по противодействию коррупции –

Согласно внутренним регламентам, в компетенцию всех сотрудников административно-управленческого персонала входит обязанность выполнения задач по противодействию коррупции, при этом функция по координации деятельности передана в компетенцию комплаенс-офицера и проректора по социальной и воспитательной работе.

Имеется утвержденный План мероприятий по профилактике коррупции, а также комплексный План мероприятий по формированию антикоррупционной культуры среди молодежи и ППС на 2023-2024 г.

На системной основе проводятся для сотрудников и обучающихся Университета разъясняющие и обучающие мероприятия по вопросам противодействия коррупции, по проверке знаний о действующих требованиях антикоррупционного законодательства, политики противодействия коррупции.

Внутренними приказами и распоряжениями руководства Университета закреплен порядок принятия антикоррупционных ограничений сотрудниками, непосредственно реализующими задач по оказанию услуг, а также работающих в тесном контакте с обучающимися: Центр обслуживания студентов, Офис регистратора, Отдел магистратуры.

Была разработана инструкция по противодействию коррупции согласно требованию Типового положения, об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора (Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 марта 2023 года № 32211).

За период сентябрь 2023 года – февраль 2024 года фактов несоблюдения антикоррупционных ограничений сотрудниками, а также фактов привлечения сотрудников Университета к ответственности за совершение коррупционных правонарушений, не зарегистрировано.

Функционирует канал обратной связи и сообщений (в том числе анонимных) для передачи информации и сигналов об ставших известным фактах коррупции.

Как следует из Политики противодействия коррупции, имеется правовой механизм защиты лиц, сообщивших о фактах коррупции, от неправомерного наказания, отчисления, увольнения или иных мер оказания давления.

В целом, за отчетный период не наблюдается наличие жалоб физических и юридических лиц, в том числе в СМИ, в отношении сотрудников Университета о неправомерных действиях коррупционного характера.

5.2. Относительно прозрачности процедуры распределение финансовых средств –

Решение об утверждении бюджета принимается коллегиально, на заседании Общего собрания участников и Ученого совета, на системной основе осуществляется заслушивание Финансового отчета о состоянии исполнения бюджета и освоения выделенных средств перед коллективом Университета.

Использование финансовых средств соблюдается строго в соответствии с планом финансирования, постоянно осуществляется контроль эффективности их использования, так же ведется контроль на соответствие нормативным требованиям по вопросам сохранности и списания основных средств, товарно-материальных ценностей, состоянии бухгалтерского учета и отчетности, соблюдения установленных нормативов.

Для обеспечения подконтрольности и усиления ответственности, в Положении структурного подразделения по экономике и финансам, а также в должностных инструкциях сотрудников финансово-экономического блока, четко расписан регламент процедур и алгоритм действий, а также круг обязанности и персональная ответственность каждого сотрудника.

Проработаны и утверждены формы и виды отчетности, внедрен механизм мониторинга и внутреннего контроля за процедурами освоения и распределения финансовых средств.

Разработаны критерии и дескрипторы по системе управления рисками, позволяющие своевременно выявлять слабые стороны и принимать меры на опережение.

Службой финансового директора выполняется функция по внутреннему аудиту израсходования финансовых средств, периодически независимыми экспертами проводятся проверки состояния финансово-хозяйственной деятельности, результаты которых представляются учредителям Университета.

Вопросы определения количества и объема закупаемых товаров и услуг, установление фиксированной стоимости оказываемых услуг, в том числе и стоимости оплаты за обучение, предварительно рассматривается на уровне структурных подразделений, одобряется коллегиальным решением заседания вице-президентов и вносится на утверждение Общему собранию участников. Такой механизм обеспечивает объективность, прозрачность принимаемых решений, предотвращает необоснованное завышение цены за единицу товара и услуги, противодействует возникновению ситуаций, негативных влияющих на финансовую устойчивость и стабильность Университета.

За отчетный период (сентябрь 2023 – февраль 2024) фактов выявления нарушений финансовой дисциплины, в том числе некачественное исполнение Университетом своих обязательств, вытекающих из договоров с контрагентами (услугополучателями), судебных тяжб и исковых производств, связанных с ненадлежащим исполнением финансовых обязательств, не было.

5.3. Относительно состояния работы по заключению договоров –

В целях обеспечения единого подхода и систематизации бизнес-процесса, внутренним актом утверждены шаблоны различных видов договоров: с обучающимися на оказание образовательных услуг, на оказание платных услуг, на организацию и реализацию задач по учебному процессу (профессиональная практика, академическая мобильность, дуальное обучение, применение дистанционных образовательных технологии и пр.), на проведение научно-исследовательских работ; с контрагентами на закупку товаров, работ и услуг и иные виды договоров трудового и гражданско-правового характера.

Во всех договорах предусмотрены антикоррупционные оговорки, нормы о недопустимости противоправных деяний, запрещенных законодательством и противоречащих принципам кодекса чести.

При выстраивании деловых взаимоотношений с бизнес-партнерами, до заключения договора обеспечено применение механизма свободного выбора и конкурсного отбора, изучение альтернативных источников и предложений с аналогичными или более выгодными условиями.

В договорах в обязательном порядке предусмотрены штрафные санкции к контрагенту, обязанность по недопущению любых видов и форм правонарушения. Анализом не выявлены факты неприменения санкций в случае нарушения договорных обязательств, факты необоснованной корректировки условий на этапе исполнения договора.

За отчетный период (сентябрь 2023 – февраль 2024) случаев несвоевременной подачи иска к контрагенту за нарушения договорных обязательств, необоснованного отказа от претензий или судебных разбирательств при нарушении контрагентами договорных обязательств, не было.

В целом, на должном уровне поставлена работа по обязательному предварительному изучению контрагентов в целях предотвращения конфликта интересов и аффилированности, благодаря чему не допущено возникновение основы для возбуждения претензионно-искового производства.

5.4. Относительно обеспечения открытости и гласности деятельности –

Одним из ключевых задач, поставленных перед исполнительным органом Университета, является обеспечение открытости, прозрачности деятельности, широкой информированности участников образовательного процесса и общественности о принимаемых мерах и реализуемых задачах.

Для этого, детализирована процедура освещения в СМИ, социальных сетях и интернет-ресурсах Университета о планах работы, порядок размещения анонсов ожидаемых мероприятий и ведения новостной колонки, и иных материалов информационного характера.

На образовательном портале Miras.app и на сайте Университета размещена и на системной основе обновляется информация об основных направлениях деятельности Университета, представляющей общественный интерес: по образовательному процессу (учебные планы, расписания занятий, сессии, тестовые задания, программы, инструкции, положения и правила), сведения по оснащению, дополнению ресурсов (материально-технические, информационные, цифровые, трудовые), правовые акты и внутренние документы, регулирующие образовательную деятельность Университета.

Как показал анализ, на должном уровне поставлена работа по привлечению представителей общественности к процедуре принятия решений по вопросам, связанным с образовательной деятельностью Университета: участие в процедурах оценки знаний обучающихся, разработка, обсуждение и утверждение образовательных программ, проведение конкурсов на распределение грантов и предоставление финансовых льгот, распределение мест в общежитии и т.д.

В целом, по итогам анализа материалов по противодействию коррупции, по распределению финансовых средств, по заключению

договоров, по обеспечению прозрачности и гласности деятельности, коррупционных рисков не установлено.

Результаты анализа дополнительных обстоятельств

За отчетный период с сентября 2023 по февраль 2024 года проверок или других контрольных мер со стороны государственных органов и иных инстанции не проводились, в адрес Университета актов прокурорского надзора не поступали.

За отчетный период с сентября 2023 по февраль 2024 года публикаций в средствах массовой информации о фактах правонарушений коррупционного характера в деятельности Университета или его отдельных сотрудников, не было.

На сайте Университета на постоянной основе обновляется информация о деятельности структурных подразделений, о запланированных мероприятиях, в том числе и контрольных (рубежный контроль, сдача курсовых работ, сессия и т.д.), отчеты о проделанной работе, график приема граждан. Также, на сайте размещена информация о проводимой работе по противодействию коррупции, указан телефон доверия, по которому граждане могут сообщить о фактах злоупотребления должностными полномочиями сотрудниками Университета.

Вывод: по результатам изучения документальных материалов и бизнес-процессов по организационно-управленческой деятельности Университета, не установлено каких-либо факторов, способствующих созданию барьеров при реализации физическими лицами своих прав и законных интересов, факторов, отрицательно влияющих на обеспечение прозрачности и гласности деятельности структурных подразделений и Университета в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

С учетом проделанной работы по анализу деятельности Университета за период с сентября 2023 года по февраль 2024 года, Рабочая группа пришла к выводу, что в деятельности Университета «Мирас», коррупционных рисков **не выявлено.**

На основании вышеизложенного, Рабочей группой вносятся следующие предложения и рекомендации по дальнейшему усилению деятельности Университета по недопущению коррупционных рисков:

ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

1. Продолжить работу по осуществлению постоянного внутреннего контроля и аудита за деятельностью, относящейся к зонам повышенного коррупционного риска, конфликта интересов.
2. Продолжить активную работу по формированию у обучающихся и сотрудников культуры академической честности, антикоррупционной культуры, «нулевую» терпимость к коррупции.
3. Контролировать качество и содержание (не допускать формального подхода) проводимых мероприятий (семинары, встречи, совещания), посвященных формированию в коллективе нетерпимости к коррупционному поведению.
4. Регулярно проводить занятия с сотрудниками АУП и ППС с тематикой об ответственности при наступлении случаев, отнесенных к коррупционным правонарушениям. Отчеты проведенных мероприятий размещать на корпоративном сайте Университета.
5. Контролировать деятельность подразделений, непосредственно работающих в тесном контакте с обучающимися (Центр обслуживания студентов, Офис регистратора) в части максимального исключения личного контакта сотрудников с услугополучателями при реализации должностных функций.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Внести настоящую аналитическую справку для рассмотрения на Ученом Совете Университета «Мирас».
- Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков и информации о принятых (принимаемых) мерах по устранению коррупционных рисков размещать на интернет-ресурсе Университета.

СОСТАВЛЕНА:

Руководитель Рабочей группы:

Комплаенс-офицер А. Сейтханова Сейтханова А.К.

Члены Рабочей группы:

1. Султанова В.И. _____ проректор по социальной и воспитательной работе;
 2. Лигай Е.А. _____ финансовый директор;
 3. Хан И.Ю. _____ проректор по научно-исследовательской работе и инновациям;
 4. Жаналиева А.Ж. _____ кандидат юридических наук, старший преподаватель сектора право
 5. Балтабай М.Б. _____ обучающийся ОП 7М04201
- Секретарь Рабочей группы:
6. Қалсабаев М.А. _____ председатель антикоррупционного клуба «Sanaly Urpaq».

СОГЛАСОВАНО:

1. Ректор _____ Халыкберген Н.Ғ.
2. Проректор по УиУМР _____ Ким А.И.
3. Начальник ОАУК _____ Хасанова А.Б.