

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

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**

**по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков деятельности  
Университета «Мирас» за период:  
сентябрь 2021 года – январь 2022 года**

**город Шымкент, февраль 2022 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.....	7
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 .....	15
12	О состоянии работы по заключению договоров .....	16
13	Об обеспечении открытости и гласности деятельности .....	17
14	Результаты анализа дополнительных обстоятельств .....	18
15	Заключение .....	19
16	Предложения.....	19
17	Рекомендации .....	20

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

город Шымкент

« 28 » февраля 2022 г

Во исполнение приказа Президента Университета «Мирас» от 18/2-н/к от 03.02.2022 «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков» рабочей группой в составе:

Руководителя рабочей группы Султановой В.И. – проректора по социальной и воспитательной работе;

Состав Рабочей группы:

1. Лига Е.А., финансовый директор;
2. Хан И.Ю., проректор по научно-исследовательской работе и инновациям;
3. Рахметова Г.Р. кандидат юридических наук, старший преподаватель сектора право;
4. Эралиева Ш. Ш Фс2011к9, студент 2 курса, представитель обучающихся;

Секретарь Рабочей группы:

5. Байкенжеева Д.Б., координатор по воспитательной работе

В период с 03 по 28 февраля 2022 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:** сентябрь 2021 года (с момента завершения предыдущего внутреннего анализа) по январь 2022 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 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.

Внутренним анализом установлено следующее:

1) По одному и тому же вопросу, в двух разных НПА установлены совершенно разные требования, что порождает дискреционные полномочия и может привести к неоднородному толкованию нормы права. Так, в п.76 Квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, утв. приказом МОН РК от 17.06.2015 года №391 указано, что вуз обязан трудоустроить не менее **60%** выпускников бакалавриата по направлению подготовки «Педагогические науки», «Право» в течение года выпуска.

В то же время, пунктом 53 Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования, утв. приказом МОН РК от 30.10.2018 года №595, установлено, что вуз обеспечивает трудоустройство не менее **50%** выпускников в разрезе направления подготовки кадров в течение года выпуска, а в случае осуществления ограничительных мероприятий - **в течении двух лет** после выпуска.

2) Пунктом 31 Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования, утв. приказом МОН РК от 30.10.2018 года №595, установлено, что в случае принятия **решения уполномоченным органом** о приостановлении, отзыве и лишении лицензии, обучающийся

данного вуза переводится в другие вузы со дня принятия решения уполномоченным органом о приостановлении, отзыве и лишении лицензии.

Вместе с тем, данной нормой не учтено, что простое принятие решения (приказ) не может являться подтверждением завершенного действия, так как согласно статье 96 Административного процедурно-процессуального Кодекса, в случае оспаривания, приостанавливается исполнение административного акта и **не вступает в силу до вынесения окончательного решения судом.**

3) Пунктами 63, 74 Квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, утв. приказом МОН РК от 17.06.2015 года №391, предъявляются требования о соответствии профилю преподаваемых дисциплин. Вместе с тем, на уровне нормативных правовых актов нет определения понятию «профиль дисциплины» - ни Закон об образовании, ни подзаконные акты не дают четкого разъяснения.

Таким образом, анализом установлено наличие в отдельных нормативных правовых актах предпосылок к возникновению дискреционных полномочий. Так, невозможность установить пределов полномочия должностного лица, предоставление должностному лицу возможности принять несколько видов решений по своему усмотрению – могут привести к коррупционным рискам.

**ВЫВОД:** Направить в Ассоциацию вузов РК предложение об инициировании пересмотра содержания отдельных пунктов Типовых правил деятельности вузов и Квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности.

***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 положений 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; Положение об общественном Совете по противодействию коррупции, протоколы заседания, отчеты; материалы студенческих клубов и т.д.

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

Внутренние документы изучены во взаимосвязи с другими правовыми актами, оценка коррупциогенности 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 прохождения 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.

### **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 №120-н/к от 11 ноября 2021 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);
- Академическая политика, утвержденная 28 августа 2020 года (переутвержденная 25 ноября 2021 года, протокол №4);
- Положение об общественном Совете по противодействию коррупции утвержденное 29 августа 2019 года, протокол №1 УС;
- 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 обеспечению качества, утвержденное 28 августа 2020 года (протокол №1).

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.

По состоянию на февраль 2022 года, штатная численность сотрудников Университета составляет 365 единиц, фактическая численность - 317, имеются вакантные должности в количестве 2 единиц.

За отчетный период (сентябрь 2021 – февраль 2022) по различным правовым основаниям сменили место работы и уволились 97 сотрудников, что составляет – 26,6% от общей численности всех работников.

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

Во исполнение рекомендаций независимых экспертов (в октябре и декабре 2021 года в Университете 2 раза проведена внешнее контрольное мероприятие в рамках институциональной и программной аккредитации), по совершенствованию системы и развития управления трудовым ресурсом, проведена работа по выявлению профессиональных компетенций, повышения квалификации преподавателей.

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. Также, в должностные обязанности руководителей высшего

звенья (президент, вице-президенты, ректор, проректора) входит принятие мер по недопущению, предотвращению конфликтной ситуации.

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, имеются 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 начала 2021-2022 уч.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 проректора по социальной и воспитательной работе. Рассматривается возможность выделение отдельной штатной единицы «комплаенс-офицер», который будет осуществлять комплекс задач по данному направлению.

Имеется утвержденный План мероприятий по профилактике коррупции, План совместных действий с проектным офисом «Адалдык аланы».

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 государственной услуги, а также работающих в тесном контакте с обучающимися: Центр обслуживания студентов, Офис регистратора, Отдел магистратуры.

За период сентябрь 2021 года – февраль 2022 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, 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 2021 – февраль 2022) 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 2021 – февраль 2022) 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, конкурсов на определение лучших по учебе, на научной деятельности и по выполнению трудовых обязанностей 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 2021 по февраль 2022 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 2021 по февраль 2022 года публикаций в средствах массовой информации о фактах правонарушений коррупционного характера в деятельности Университета или его отдельных сотрудников, не было.

За отчетный период с сентября 2021 по февраль 2022 года зарегистрировано 2 обращения физических и юридических лиц, поступивших через официальные каналы связи. Все обращения рассмотрены вовремя, ответы представлены без нарушения сроков. Случаев превышения или продления сроков рассмотрения обращений, не имеются.

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 2021 года по февраль 2022 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. Усилить работу по осуществлению постоянного внутреннего контроля и аудита за деятельностью, относящейся к зонам повышенного коррупционного риска, конфликта интересов.

2. Активизировать работу по формированию у обучающихся и сотрудников культуры академической честности, антикоррупционной культуры, «нулевую» терпимость к коррупции.

3. Усилить качество и содержание (не допускать формального подхода) проводимых мероприятий (семинары, встречи, совещания), посвященных формированию в коллективе нетерпимости к коррупционному поведению.

4. Провести мероприятия по проверке знаний сотрудников АУП и ППС о действующих требованиях антикоррупционного законодательства, антикоррупционного стандарта в Университете. Результаты контроля вынести на рассмотрение коллегиальному органу управления.

5. Регулярно проводить занятия с сотрудниками АУП и ППС с тематикой об ответственности при наступлении случаев, отнесенных к

коррупционным правонарушениям. Протоколы проведенных мероприятий размещать на корпоративном сайте Университета.

6. По вопросам, не входящим в компетенцию Университета, направить предложения в адрес соответствующих инстанций в течение месяца.

7. Расширить возможности информационной системы «Miras.app» для перехода к полной автоматизации административно-кадровых процедур (прием заявлений, издание приказов, движение служебной корреспонденции, проведение конкурсов).

8. Совершенствовать бизнес-процесс 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.

9. В целях оптимизации штатной численности и упразднения излишних управленческих звеньев, рассмотреть вопрос изменения организационной структуры путем слияния либо ликвидации отдельных структурных подразделений и перераспределения полномочий.

### **РЕКОМЕНДАЦИИ:**

- Внести настоящую аналитическую справку для рассмотрения Общему собранию участников Университета «Мирас».


- Провести ревизию Положений о структурных подразделениях и должностных инструкции сотрудников на предмет выявления разночтений, конкретизации обязанностей и полномочий, при необходимости внесение в них изменения и дополнения, направленные на устранение коррупционных факторов.

- Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков и информации о принятых (принимаемых) мерах по устранению коррупционных рисков размещать на интернет-ресурсе Университета.

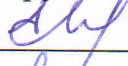
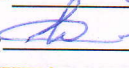
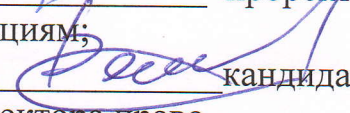

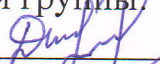
**СОСТАВЛЕНА:**

Руководитель Рабочей группы:

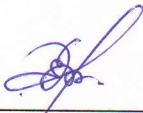
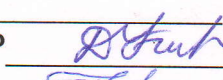
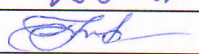
Проректор

по социальной и воспитательной работе  Султанова В.И.

**Члены Рабочей группы**

1. Лигай Е.А.  финансовый директор;
2. Хан И.Ю.  проректор по научно-исследовательской работе и инновациям;
3. Рахметова Г.Р.  кандидат юридических наук, старший преподаватель сектора право
4. Эралиева Ш. Ш.  Фс2011к9, студент 2 курса, представитель обучающихся  
Секретарь Рабочей группы
5. Байкенжеева Д. Б.  координатор по воспитательной работе

**СОГЛАСОВАНО:**

1. и.о. ректора  Ан Е.Ю.
2. и.о. проректора по УиУМР  Кистаубаева Д.М.
3. Начальник ОАУК  Тлегенова К.Б.