

 	<p align="center">МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН</p> <p align="center">НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени К.И. САТПАЕВА»</p>	
<p align="center">Документ СМК 2 уровня</p>	<p align="center">Стандарт организации</p>	
<p align="center">АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ работников (по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования)</p>	<p align="center">Редакция № 1 от «<i>04</i>» <i>мая</i> 2021 г.</p>	<p align="center">СТ КазНТУ -11- 2021</p>

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ
работников
(по обеспечению открытости и прозрачности
в организациях высшего и (или) послевузовского образования)**

СТ КазНТУ – 11 – 2021

Издание официальное

**НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени
К.И. Сатпаева»**

Алматы 2021

ПРЕДИСЛОВИЕ

1 РАЗРАБОТАНО Департаментом по студенческим вопросам НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева»

2 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ приказом исполняющего обязанности Председателя правления - ректора КазННТУ имени К.И.Сатпаева от «04» мая 2021г. № 153-П

3 Стандарт организации соответствует Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 4 мая 2020 года № 174 Об утверждении антикоррупционного стандарта по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования и МС ISO 37001-2016 Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и рекомендации по применению.

4 ВВЕДЕНО впервые

5 Срок первой проверки
Периодичность проверки

2026
5 лет

СОДЕРЖАНИЕ

1 Область применения	4
2 Нормативные ссылки	4
3 Обозначения и сокращения	5
4 Общие положения	5
5 Принципы антикоррупционного стандарта	6
6 Система открытости и прозрачности в университете	9
7 Ответственность	17
8 Порядок внесения изменений и дополнений	18
Лист регистрации изменений	19

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящий антикоррупционный стандарт по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования (далее – Стандарт) разработан в соответствии со статьей 10 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и представляет собой систему запретов, ограничений и дозволений во всех сферах деятельности НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К. И. Сатпаева» (далее – Университет).

1.2. Стандарт применяется в деятельности Университета при осуществлении функций и реализации прав и законных интересов граждан, Университета и его работников.

1.3. Стандарт определяет действия и решения работников Университета, направленные на неукоснительное соблюдение установленных правил и предотвращение коррупционных проявлений.

1.4. Стандарт обязателен для исполнения работниками Университета.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции».

2.2. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках».

2.3. Антикоррупционный стандарт по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования (Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 4 мая 2020 года № 174 Об утверждении антикоррупционного стандарта по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и (или) послевузовского образования).

2.4. Антикоррупционная политика КазННТУ им. К.И. Сатпаева (П 029-06-40.3.01-2018).

2.5. Академическая политика КазННТУ им. К.И. Сатпаева (АП 029-03-01.1.11-2020).

2.6. Кодекс академической честности НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (К 029-03-18.1.01-2018).

2.7. Положение о Комиссии внутривузовского контроля КазННТУ им. К.И. Сатпаева (П 029.О.03-11.1.01-2020)

2.8. Положение о Комитете по академической этике КазННТУ им. К.И. Сатпаева (П 029-03-18.1.13-2019)

2.9. Кодекс корпоративной этики (правила служебной этики сотрудников КазННТУ) (К 029-07-02.3.01-2020).

2.10. Правила проведения антикоррупционной экспертизы внутренних актов НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (Пр 029-06-01.3.01-2021).

2.11. Положение об аттестации работников НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (П 029-06-09.3.01-2019).

2.12. Политика информационной безопасности КазННТУ им. К.И. Сатпаева (П 029-08-47.6.01-2017).

2.13. Кодекс академической чести обучающихся КазННТУ им. К.И.Сатпаева (К 029-07-46.8.02-2017).

2.14. Правила проживания в общежитиях НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (Пр. 029-06-46.8.1-2018).

2.15. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по предоставлению грантов и скидок на образовательные услуги и материальному стимулированию (поощрению) обучающихся НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (П 02--07-46-03.13.01-2017).

2.16. Правила проведения аттестации и конкурсного замещения должностей ППС НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева (П 029-06-10.3.01-2019).

3. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1. Стандарт– Антикоррупционный стандарт по обеспечению открытости и прозрачности.

3.2. Университет – НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К. И. Сатпаева».

3.3. ВНД КазННТУ – внутренняя нормативная документация НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К. И. Сатпаева».

3.4. СМИ – средства массовой информации.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Целью Антикоррупционного стандарта является недопущение коррупционных проявлений, повышение правовой грамотности и нулевой терпимости к проявлениям коррупции в деятельности Университета, его работников и руководящего состава.

4.2. Задачами Антикоррупционного 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 среди работников Университета антикоррупционной культуры;

- повышение эффективности деятельности Университета.

4.3. Принципами открытости и прозрачности являются:

- добросовестность - это честное, порядочное выполнение обучающимися оцениваемых и неоцениваемых видов учебных работ;

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

5. ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО СТАНДАРТА

5.1. Принцип информационной открытости (достоверность информации, своевременность публикации) означает режим функционирования Университета и доступность информации, находящейся в их распоряжении.

5.1.1. К основным механизмам открытости относятся:

- раскрытие информации на официальном интернет-сайте;
- использование режима открытых данных (публикация данных в машиночитаемом виде, пригодном для дальнейшей автоматической обработки);
- обработка обращений граждан и общественных организаций, а также реагирование на эти обращения;
- работа общественного совета;
- взаимодействие со СМИ;
- независимая антикоррупционная экспертиза и общественный мониторинг правоприменения;
- принятие плана деятельности и ежегодная публичная декларация целей и задач, их общественное обсуждение и экспертное сопровождение;
- публичный отчет о результатах деятельности;
- обеспечение понятности планов, решений, программ, политик и нормативно-правового регулирования (разъяснение их необходимости и планируемых результатов);
- информирование всех членов (преподаватели, работники, обучающиеся): публикация новостей, социально значимой информации, фото- и видеоотчетов;
- вовлечение всех членов (преподаватели, работники, обучающиеся): организация дискуссий, сбор предложений, мнений и комментариев по документам и инициативам ведомства, опубликованным отчетам, мерам по противодействию коррупции и пр.;
- обеспечение защиты персонала, сообщившего о фактах нарушения добропорядочности;

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

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

5.1.4. Информационная открытость Университета ориентирована на выполнение следующих задач:

- предоставление реализации прав заинтересованных сторон в обеспечении корпоративной информации, требуемой для принятия решений относительно Университета;
- повышение качества корпоративного управления;
- формирование условий роста коммуникационной активности;
- соблюдение требований законодательства Республики Казахстан об обязательном раскрытии информации;
- гарантированная безопасность данных (сведений) об Университете, раскрытие и/или использование которых способно причинить ущерб интересам государства, Университета или привести необоснованные преимущества одних заинтересованных лиц над другими (при равных условиях).

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

- раскрытие информации с помощью информационных агентств и средств массовой информации;
- доведение информации через публикации на официальном интернет- ресурсе Университета;
- информирование во время пресс-конференций, публичных выступлений и личных встреч с заинтересованными лицами;
- иными методами, предусмотренными законодательством Республики Казахстан.

5.2. Принцип доступности и понятности (планов, решений, программ, политик) - представление целей, задач, планов и результатов деятельности Университета в простой и доступной для восприятия форме.

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

5.2.2. Ключевыми направлениями по разработке пояснений, определены:

- подготовка и обсуждение планов, решений, программ, политик;
- широкое освещение принимаемых планов, решений, программ, политик и информации о их реализации;
- предоставление услуг, в том числе и в электронном виде.

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

- определение целевой аудитории, интересы которой затрагиваются в том или ином плане, решении, программе, политике;
- разделение целевой аудитории на конечное число референтных групп;
- расположение в начале материала, адресованного максимально широким референтным группам, в конце - более узким группам;
- продумывание возможных вопросов от референтных групп и подготовка предварительных ответов для них;
- четкое и понятное структурирование.

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

5.2.5. Для достижения эффекта от реализации механизма "доступности и понятности" рекомендуется применять различные каналы коммуникаций:

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

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

5.3. Принцип вовлеченности гражданского общества.

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

5.3.2. Видение сферы гражданского общества заключается в том, что гражданское общество:

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

5.3.3. Необходимо создать благоприятные условия для развития гражданской активности (студенческой активности) в обществе через различные формы, в том числе, через такие, как волонтерство и благотворительность.

5.3.4. Необходимо организовать масштабную и системную работу по стимулированию развития множества гражданских инициатив (студенческих инициатив), которые будут затрагивать все сферы общественной жизни, и станут фундаментом развития студенческого самоуправления. Для этого необходимы:

- формирование правового сознания через работу институтов гражданского общества;
- реальное функционирование системы студенческого самоуправления и обеспечение полноценного участия студентов в принятии управленческих решений на уровне Университета;
- совершенствование практики преподавания основ права в Университете;
- повышение роли студенческих и молодежных организаций в обеспечении прав и свобод человека в казахстанском обществе;
- дальнейшая либерализация административной работы в Университете;
- привлечение неправительственных организаций к выработке проектов, направленных на создание института общественного защитника;
- системное внедрение социально ориентированных проектов для обеспечения прав социально уязвимых слоев населения, активное привлечение неправительственных организаций к выработке социально значимых проектов;

- реализация совместных информационных и просветительских кампаний по достижению высокого уровня информированности и образованности молодежи;
- активное внедрение механизмов разрешений конфликтов, практики досудебного урегулирования споров через переговоры и центры медиации;
- развитие и укрепление гендерного равенства, содействие преодолению в общественном сознании негативных стереотипов в отношениях прав женщин и мужчин.

5.4. Принцип подотчетности (развитие механизмов общественного контроля).

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

5.4.2. Перед сообществом Университета должна стоять задача усиления роли институтов гражданского общества (студенческих и молодежных организаций) и их влияния на принятие решений и управление актуальными вопросами в жизни Университета. Для этого необходима разработка и реализация следующих мер:

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

6. СИСТЕМА ОТКРЫТОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ В УНИВЕРСИТЕТЕ

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

6.1.1. 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.

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

6.1.3. В Университете целесообразно разработать Кодексы корпоративного управления с учетом следующих принципов:

- четкое разграничение полномочий между структурными подразделениями, обеспечение системности и последовательности процессов корпоративного управления, разграничение полномочий коллегиальных органов при принятии решений;
- защита прав и интересов всех участников образовательного процесса;
- эффективное управление Университета;

- управление рисками, внутренний контроль и внешний контроль с привлечением сторонних лиц, аудит;
- регулирование и разрешение возможных корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- прозрачность и объективность раскрытия информации о деятельности Университета перед третьими лицами.

6.1.4. Университет должен создавать коллегиальные органы для решения вопросов распределения и надлежащего использования бюджетных средств, приема на работу профессорско-преподавательского состава и административно- управленческого персонала. В целях обеспечения открытости и прозрачности принимаемых решений коллегиальными органами необходимо обеспечить обязательное присутствие/участие представителей неправительственных организаций, общественности с применением средств видеозаписи.

Члены коллегиальных органов должны нести ответственность за:

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

6.2. Демонстрация готовности соблюдения Стандарта.

6.2.1. Деятельность коллегиальных органов должна быть регламентирована положением, с четким разграничением перечня вопросов, рассматриваемых данным органом. Члены коллегиальных органов обязаны знать свои функциональные обязанности, права и ответственность за принимаемые решения.

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

6.3. Академическая добропорядочность (честность).

6.3.1. Добропорядочность — это постоянное обязательство участников образовательного процесса и образовательных учреждений действовать согласно ценностям и принципам, исключая коррупционные риски и проявления, формирующим и укрепляющим профессиональную среду, позволяющую им придерживаться такого поведения.

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

- академическая честность являющаяся ключевой ценностью образовательного и исследовательского процесса;

- соблюдение четких, справедливых и объективных стандартов академической честности, правил цитирования и поведения;
- все виды письменных работ обучающихся проходят проверку на предмет плагиата. Правила и порядок проведения проверки на предмет плагиата определяются Университетом;

- ответственность обучающегося за нарушение им принципов и стандартов академической честности;

- предъявление повышенных требований к обучающимся в рамках своей системы справедливой и объективной оценки результатов обучения;

- предоставление лишь лучшим возможности завершить свое обучение;

- ответственность за качество подготовки кадров, подтвержденное дипломом;

- обеспечение высокой ответственности преподавателя как ментора, прививающего принципы и стандарты академической честности, взаимное уважение и справедливость;

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

- добросовестное выполнение возложенных обязательств каждым обучающимся и работником Университета по соблюдению принципов академической честности.

6.3.3. Настоящим Стандартом (в соответствии с Правилами академической честности) следующие проступки признаются академической недобропорядочностью (нечестностью): плагиат, имперсонация, фальсификация, несанкционированный доступ к информации, сговор.

6.4. Антикоррупционный комплаенс (антикоррупционная культура, корпоративная этика).

6.4.1. Продвижение добропорядочности базируется на следующих принципах:

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

- определение организацией внешних и внутренних факторов, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность достигать целей ее системы менеджмента противодействия коррупции;

- определение заинтересованных сторон, которые значимы для системы менеджмента противодействия коррупции и соответствующие требования к ним;

- определение границ и применимости системы менеджмента противодействия коррупции с тем, чтобы установить ее область действия;

- проведение оценки коррупционных рисков на системной основе;

- установка критериев для оценки уровня коррупционных рисков;

- демонстрация высшим руководством (управляющим органом) лидерства и обязательств в отношении системы менеджмента противодействия коррупции;

- ответственность высшего руководства (управляющего органа) за разработку, внедрение, поддержку, анализ и улучшение политики и системы менеджмента противодействия коррупции;

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

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

- определение внутренних и внешних коммуникаций, существенных для функционирования системы менеджмента противодействия коррупции;
- планирование, внедрение, анализ и управление процессами, необходимыми для обеспечения соответствия требованиям системы менеджмента противодействия коррупции;
- внедрение механизмов финансового и нефинансового контроля, для управления коррупционными рисками;
- внедрение антикоррупционных механизмов, контролируемые организациями и деловыми партнерами;
- внедрение процедур с целью предотвращения предложения, передачи или принятия подарков, оплаты расходов, выплаты пожертвований и получения других выгод;
- внедрение процедур, поощряющих и дающих возможность персоналу из добросовестных побуждений или обоснованного предположения сообщать службе обеспечения соблюдения антикоррупционных норм или соответствующим должностным лицам (либо непосредственно, либо через соответствующую третью сторону) о предполагаемых или имевших место случаях взяточничества или любых коррупционных нарушениях, а также слабостях в системе менеджмента противодействия коррупции;
- 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;
- оценка результатов деятельности по противодействию коррупции;
- вовлечение студентов в процесс управления Университета для формирования здоровой социальной среды и нетерпимости к коррупции в Университете.

6.4.2. Культура добропорядочности в Университете должна основываться на следующей модели этического поведения преподавателя, работника и обучающегося:

- добросовестность;
- осуществление охраны прав автора и его правопреемников;
- открытость;
- уважение прав и свобод обучающихся;
- равенство;
- преподаватель, работник должен быть образцом порядочности и интеллигентности, морали и нравственности, принципиальным противником любых проявлений коррупции, недисциплинированности и безответственности;
- преподаватель, работник одним из главных направлений своей деятельности должен определить воспитательную работу со студентами, заботу об их образованности и культуре, воспитании истинных патриотов своей Родины;
- преподаватель, работник обязан противодействовать любым проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике;
- преподаватель, работник личным примером в исполнении своих профессиональных обязанностей показывает студентам недопустимость коррупционных проявлений, пропагандирует систему моральных ценностей, обязательств и требований добросовестного поведения, основанных на общепризнанных нравственных принципах и нормах казахстанского общества и государства;
- преподаватель, работник должен быть честным и беспристрастным в профессиональной деятельности и оценке своих коллег и студентов, быть независимым от их

влияния при исполнении должностных обязанностей, пресекать факты нарушения норм служебной этики со стороны других, не допускать такие нарушения со своей стороны;

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

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

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

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

6.4.3. Антикоррупционный комплаенс, осуществляемый в Университете, обеспечивает проведение следующих мероприятий:

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

- разработка и принятие внутренних антикоррупционных документов общего характера: Правил академической честности, Этического Кодекса;

- принятие Антикоррупционной стратегии Университета;
- осуществление антикоррупционного мониторинга и анализа коррупционных рисков в деятельности Университета с целью принятия информированных решений по необходимым действиям и определению мер, направленных на искоренение коррупционных проявлений;

- разработка, на основе проведенного анализа коррупционных рисков, Комплексного плана по противодействию коррупции в Университете и регулярная публикация на официальном интернет-ресурсе Университета отчетов об его имплементации, достигнутых успехах и имеющихся препятствиях. Информирование на регулярной основе работников и обучающихся Университета о принятых мерах по фактам совершения коррупционных правонарушений;

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

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

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

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

- внедрение в практику работы публичной отчётности ректора Университета перед коллективом/общественностью;
- включение в программы общественных дисциплин, реализуемых в Университете, тем антикоррупционного характера, направленных на повышение уровня правосознания;
- включение в перечень курсовых, дипломных, магистерских и докторских исследований актуальных вопросов противодействия коррупции;
- проведение различных информационно-разъяснительных мероприятий по антикоррупционной тематике с участием абсолютного большинства студентов и преподавателей (форумы, семинары, тренинги, акций, флэш-мобы, книжные выставки и конкурсы на антикоррупционную тематику и т.д.);
- обеспечение открытости расходования бюджетных средств Университета, а также финансовых средств из негосударственных источников таких, как спонсорские взносы, благотворительная помощь, доход от коммерческой деятельности различных фондов, и т.д., путем включения в комиссию представителей совета директоров, наблюдательного совета, попсоветов, профессорско-преподавательского состава, студентов и общественных организации (политические партии, профсоюзы, неправительственные организации и т.д.).

6.5. Распределение мест в общежитиях.

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

6.5.2. Университет обеспечивает автоматизацию данной услуги согласно следующему порядку:

- 1) обучающийся подает онлайн-заявку через информационную систему Университета (далее – система);
- 2) данные первокурсников при оформлении документов в приёмной комиссии заносятся в систему и нуждающиеся выстраиваются в электронную очередь;
- 3) направление на предоставление мест в общежитии приходит в личный кабинет. Система сама определяет, в какую комнату заселить;
- 4) система выстраивает желающих в очередь согласно критериям представления мест.

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

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

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

6.5.6. В системе регистрируются все нарушения обучающихся. По их результатам обучающийся может быть выселен. Даже если в следующем учебном году обучающийся отправит заявку на проживание, система ему откажет.

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

6.5.8. Для объективного рассмотрения заявок для заселения в общежитие приказом ректора Университета создается специальная комиссия из числа представителей структурных подразделений и студентов-активистов. Председателем комиссии является должностное лицо не ниже проректора Университета. Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

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

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

6.6. Надлежащее распределение финансовых средств.

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

6.6.2. В целях управления коррупционными рисками Университета должна внедрять механизмы финансового контроля. Распределение финансовых средств должно вестись в соответствии с требованиями законодательства и принятыми нормативами по штатной численности и по заработной плате, по приобретению товаров - материальных ценностей, работ и услуг. Департамент экономического планирования и финансов Университета планирует расходы в соответствии с нормативами.

6.6.3. Для исключения коррупционных рисков и планирования расходов на закуп товаров

- материальных ценностей, работ и услуг в Университете создается специальная бюджетная комиссия из числа представителей структурных подразделений Университета независимо от их ведомственной подчиненности и студентов- активистов. Председателем комиссии является должностное лицо не ниже проректора Университета. Секретарь не является членом комиссии. Комиссия состоит из нечетного количества членов.

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

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

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

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

6.6.8. При осуществлении финансовых операций в Университете необходимо строгое разделение полномочий. Одно и то же должностное лицо не может инициировать и одобрять платежи. Для проведения значительных финансовых операций необходимо одобрение руководителя более высокого уровня (ректора, в некоторых случаях - Уполномоченного органа в сфере образования).

6.6.9. Все платежи должны быть подтверждены соответствующе оформленными документами (договора, акты выполненных работ, счета-фактуры, платежные поручения со штампом банка и т.д.). Обязательно наличие сопроводительных документов, прилагаемых к подтверждающей документации. Ограничение количества наличных операций и осуществление строгого контроля за наличными средствами. Классификация платежей должна быть точной и понятной, как и ее отображение на счетах. Периодически руководству Университета необходимо осуществлять анализ значительных операций и текущей финансовой деятельности.

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

6.7. Прозрачность распределения грантов

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

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

6.7.2. Прозрачность процедур распределения грантов обеспечивается:

- открытостью информации по количеству и механизмам распределения грантов;
- определением и наличием в Университете должностного лица (подразделения), ответственного за распределение грантов и прозрачность данного процесса;
- расширением ответственности должностных лиц Университета за нарушение права на доступ к информации и обеспечением применения действенных санкций за нарушения при распределении грантов;

- ведомственным учетом информационных запросов, хода и результатов их рассмотрения, а также внедрения соответствующего централизованного статистического учета с регулярным опубликованием данных онлайн по вопросам распределения грантов;

- открытым онлайн доступом к основным базам данных (реестрам) Университета (с учетом права на личную информацию и т.п.), в частности к реестру высвободившихся в процессе обучения грантов;

- обеспечение возможности всех членов (работники, обучающиеся) Университета и стейкхолдеров в участии в слушаниях по распределению грантов;

- обеспечение защиты персонала, сообщавшего о фактах коррупции или обоснованных предположений при распределении грантов от давления и репрессивных мер со стороны ответственных работников Университета или высшего руководства (органов управления).

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

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

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

6.8.3. Конкурс включает в себя следующие этапы:

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

6.8.4. Университет для обеспечения прозрачности конкурсных процедур при трудоустройстве должен разработать следующие внутренние нормативные документы:

- Квалификационные характеристики должностей работников ОВПО в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

- Правила приема в Университет и условия внеконкурсного отбора занятия должностей (кадровый резерв, в случае необходимости).

- Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчёта показателя конкурентоспособности.

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

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. За применение и исполнение Стандарта персональную ответственность несет каждый работник и обучающийся Университета.

7.2. Контроль за соблюдением настоящего Стандарта осуществляется уполномоченным по этике и противодействию коррупции и Комиссией по этике Университета.

8. ПОРЯДОК Внесения ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

8.1. Внесение предложений по изменениям и дополнениям в Стандарт осуществляют: кафедры, факультеты, структурные подразделения, ректорат, Ученый совет.

8.2. Внесение изменений в Стандарт осуществляется на основании приказа ректора университета.

Лист регистрации изменений

Порядковый номер изменения	Раздел, пункт документа	Вид изменения (заменить, аннулировать, добавить)	Номер и дата извещения	Изменение внесено	
				Дата	Фамилия и инициалы, подпись, должность