

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

о результатах внутреннего анализа коррупционных рисков НАО «Южно-Казахстанский Университет им. М. Ауэзова»

Внутренний анализ коррупционных рисков в деятельности в НАО «Южно-Казахстанский Университет им. М. Ауэзова» проведен согласно Типовым правилам проведения внутреннего анализа коррупционных рисков, утвержденных приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 19 октября 2016 года №12.

Наименование объекта внутреннего анализа коррупционных рисков:

В НАО «Южно-Казахстанский Университет им. М. Ауэзова»

Основание проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:

Приказ Председателя правления-ректора «О проведении внутреннего анализа коррупционных рисков в НАО «Южно-Казахстанский Университет им. М. Ауэзова» от 24 мая 2021 года №99.

Период проведения внутреннего анализа коррупционных рисков:

25.05.2021-07.06.2021гг.

Анализируемый период деятельности:

2019/2020 учебный год

Внутренний анализ коррупционных рисков проводился по следующим направлениям:

выявление коррупционных рисков в нормативных и внутренних актах, затрагивающих деятельность организационных структур (административный департамент, центр профориентационной работы, офис-регистратор, департамент по академическим вопросам, финансовый департамент);

выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности организационных структур (административный департамент, центр профориентационной работы, офис-регистратор, департамент по академическим вопросам, финансовый департамент).

Административный департамент

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных и внутренних актах. НАО «Южно-Казахстанский Университет им. М. Ауэзова» осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании» № 319 от 27.07.2007 года, с Законом Республики Казахстан «О науке» №407 от 18.02.2011 года, Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» №415 от 13.05.2003 года, Законом Республики Казахстан «Об информатизации» №418 от 24.11.2015 года, Уставом, а также внутренними нормативными документами (Правила, инструкции, регламенты, положения о структурных подразделениях и т.д.)

В ходе анализа внутренних актов административного департамента были изучены Устав, Процедура «Менеджмент персонала» СМК ЮКГУ ПР 6.02-2019, Положение об административном департаменте, Должностные инструкции

сотрудников, приказы и внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность департамента.

1. В процедуре «Менеджмент персонала» СМК ЮКГУ ПР 6.02-2019 п.6.4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников ЮКГУ» п.п.6.4.4., при заключении трудового договора обязывают предъявить в административное управление копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода. Эта норма возлагает на сотрудника обязанность предоставлять документы, в требовании которых отсутствует основание, предусмотренного действующим НПА. Согласно ст.32 Трудового Кодекса РК в перечне документов, необходимых для заключения трудового договора отсутствуют данные виды документов. Таким образом, эта норма характеризуется как «наличие завышенных требований к лицу, предъявляемых для реализации принадлежащего ему права».

2. Согласно изменениям и дополнениям к Трудовому Кодексу РК от 04.05.2020г. административный департамент обязан требовать от работника справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления, как указано в перечне документов, необходимых для заключения трудового договора (ст.32 ТК) п.3 «При поступлении на гражданскую службу, на работу в субъекты квазигосударственного сектора лицо представляет справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления».

3. В Положении об административном департаменте в ч.2.1 «Основные задачи АД» в содержании задач, возложенных на департамент указаны следующие задачи: реализация Политики и Целей ЮКГУ в области качества, выполнение обязательств в области качества и требований СМК, реализация целей АД в области качества, эти задачи являются дублированием данного пункта Положения о департаменте стратегического развития и находятся их компетенции. Таким образом, эта норма характеризуется как «наличие дублирующих полномочий организации»

4. Также в ч.4 «Права» указаны некоторые обязанности по формуле «право», которые трактуются как возможность, а не как обязанность совершения действий (например, принимать меры при обнаружении нарушении законности в университете и докладывать руководству университета для привлечения виновных к ответственности, Директор АД вправе информировать о нарушениях правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящимися в подчинении начальника).

2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

В организационно-управленческой деятельности за исследуемый период были подвергнуты следующие направления деятельности.

1) Управление персоналом, в том числе сменяемость кадров.

За анализируемый период порядок подбора кадров ЮКУ осуществлял Правилом конкурсного замещения должностей ППС и научных работников ЮКУ им.М.Ауэзова. За отчетный период (2019/2020 учебный год) число ППС оставило 1581, процентная доля остепененных кадров – 44%, прошли конкурсную комиссию: профессора кафедр -5, доценты кафедр- 29, старшие преподаватели-90,

преподаватели-72. Было уволено 264 работника, (из-за поступления в магистратуру и докторантуру – 15, по состоянию здоровья -5, по причине смерти -8, в связи с переездом в другой город- 16, по истечению срока договора – 25, по семейным обстоятельствам -6, по инициативе работника -67).

Уволенных по отрицательным мотивам нет. Привлечены к дисциплинарной ответственности 56 работников. Привлечения работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения отсутствуют, а также совершение работниками коррупционных правонарушений уголовного административного характера не установлено.

В 2019/2020 уч.г. были награждены ко Дню учителя - 28 сотрудников (почетной грамотой и благодарственными письмами), ко Дню Национальной Валюты и за безупречное выполнение обязанностей – 14 (премии в денежном эквиваленте), ко Дню независимости – 47, приуроченные к Новому году – 2608 сотрудников (премии в денежном эквиваленте), к Международному дню 8 марта – 54 благодарственными письмами, 3- премии в денежном эквиваленте, к празднику Наурыз -13 (премии в денежном эквиваленте), ко Дню Единства и Защитника Отечества -20 (премии в денежном эквиваленте). Фактически предоставление кандидатур на поощрение осуществляется на основе служебных писем руководителей организационных структур, которые принимают решения по своему усмотрению, что оценивается как коррупционный фактор. Информация о деятельности АД размещена на официальном интернет-ресурсе.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Антикоррупционным стандартом и Кодексом этики регулярно проводилась работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности.

2) Урегулирование конфликта интересов.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не выявлено.

Число штатных работников АД составляло 24 сотрудника.

Рекомендации по устранению коррупционных рисков.

1. В процедуре «Менеджмент персонала» СМК ЮКГУ ПР 6.02-2019 п.6.4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников ЮКГУ» п.п.6.4.4., при заключении трудового договора обязывает предъявить в административное управление копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода. Устранить данную норму из процедуры «Менеджмент персонала» СМК ЮКГУ ПР 6.02-2019, так как согласно ст.32 Трудового Кодекса РК в перечне документов, необходимых для заключения трудового договора отсутствуют данные виды документов.

2. Учитывать изменения и дополнения к Трудовому Кодексу РК в части заключения трудового договора и внести соответствующие дополнения к внутреннему акту.

3. В Положении об административном департаменте в ч.2.1 «Основные задачи АД», пересмотреть содержание задач, возложенных на департамент.

4. Исключить нормы, указанные в Положении как права, трактующиеся как возможность, а не как обязанность совершения действий (например, принимать меры при обнаружении нарушении законности в университете и докладывать руководству университета для привлечения виновных к ответственности, Директор АД вправе информировать о нарушениях правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящимися в подчинении начальника), из части 4 «Права» положения и внести в часть 2 «Должностные обязанности».

5. Разработать и утвердить Положение о порядке премирования (основания для премирования, установления размера премии, периодичность предоставления премии за учебный год), предварительное коллегиальное обсуждение сотрудников на предоставление премии.

6. Разработать и утвердить внутренним актом административные процедуры, связанные с урегулированием конфликта интересов.

Центр профориентационной работы

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных и внутренних документах.

В ходе анализа внутренних актов центра профориентационной работы были изучены Положение о центре профориентационной работы, должностные инструкции сотрудников, приказы и внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность центра профориентационной работы.

1. В Положении центре профориентационной работы в ч.4 «Права» указана обязанность по формуле «право», которая трактуется как возможность, а не как обязанность совершения действий (вправе своевременно информировать о нарушениях правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящимися в подчинении директора ЦПР).

Проанализированы должностные инструкции сотрудников центра профориентационной работы: должностная инструкция директора центра профориентационной работы, должностная инструкция начальника call-центра центра профориентационной работы, должностная инструкция начальника отдела маркетинга и профориентации центра профориентационной работы, должностная инструкция специалиста высшего уровня call-центра центра профориентационной работы, должностная инструкция специалиста высшего уровня отдела маркетинга и профориентации центра профориентации, должностная инструкция специалиста высшего уровня отдела виртуальной приемной комиссии центра профориентационной работы, должностная инструкция начальника отдела виртуальной приемной комиссии центра профориентационной работы. По результатам анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений не выявлено.

Были проанализированы 17 приказов о принятии студентов на 1 курс (1 курс студенттер кабылдау туралы 25.08.2019ж. №2-10с, №3-10с, №4-10с, №1-10с, №13-10с, №7-10с, №8-10с, №10-10с, № 11-10с, №12-10с, №13-10а/с, №10с, №10-

в/с, №10б/с, №5-10с, №6-10с, №9-10с). По результатам анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений не выявлено.

2. До этого в результате проведения научной антикоррупционной экспертизы внутренних актов было выявлено, что в академической политике ЮКУ в части «Правила приема на обучение в образовательные программы высшего образования», пункт 7.1.2.3 указано, что «Прием лиц в магистратуру и докторантуру в ЮКУ осуществляется на конкурсной основе по результатам комплексного тестирования или вступительных экзаменов», также «в докторантуру принимаются лица имеющие степень «магистр» и стаж работы не менее 1 (одного года)», т.е. наличие в содержании внутреннего акта формулировок с неясным, неопределенным содержанием, допускающим различное толкование факта и отсутствие указания на характер исчисления срока совершения действий. Поскольку это касается направления данной структуры предлагаем данную норму привести в соответствие

2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

В организационно-управленческой деятельности за исследуемый период подвергнуты следующие направления деятельности.

В 2020 году прием абитуриентов осуществлялся в онлайн режиме, виртуальная комиссия для приема документов работала через электронный портал egov.kz и платформу zoom. Профориентационная работа университета проводилась при помощи телеканалов Онтустик, Отырар; Айгак, Кызылорда, социальные сети (Фейсбук, инстаграмм, ватсап, телеграмм), абитуриентам были предоставлены буклеты на трех языках.

Количество грантов по результатам республиканского государственного образовательного гранта - 2090, при приеме на обучение 53 абитуриента по собственной инициативе отказались от обучения по гранту, 8 абитуриентов не явились на прием по грантной основе.

От местных исполнительных органов Актюбинской области было выделено 4 гранта в ЮКУ, дополнительно за счет использования запрещенных предметов на ЕНТ - 4 гранта.

По количеству выигранных грантов среди вузов РК ЮКУ им.М.Ауэзова заняло 2 место.

2020 году приемной комиссией было принято 5007 абитуриентов, на очное отделение - 4049, из них - 2032 грант, 4 - МИО, 1655 на платной основе, слушателей 358. На сокращенное дистанционное обучение - 958 абитуриентов, из них 67 в представительство г.Актау, представительство г. Караганды - 141. Количество принятых иностранных студентов составило 97, из них 91 из Республики Узбекистан (казахская диаспора), 6 – из Республики Туркменистан.

Приняты в докторантуру - 65, количество заявлений -93, на платной основе - 1. Приняты в магистратуру – 384, из них 264 на грантной основе, 120 на платной основе. По сравнению с аналогичным периодом прошлого 2019 года на 164 больше.

По результатам приема абитуриентов ЮКУ им. Ауэзова занял 1 место среди вузов РК, вместе с тем, по сравнению с прошлым годом на 4068 меньше (в 2019 было принято 9525 абитуриентов, в 2020 -5457.). Статистика приема документов по

образовательным программам прилагается. Информация о деятельности ЦПР размещена на официальном интернет-ресурсе.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Антикоррупционным стандартом и Кодексом этики регулярно проводилась работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности.

2) Урегулирование конфликта интересов.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не выявлено.

Во время проведения анализа штатных единиц -7, на данный момент -9.

Рекомендации по устранению коррупционных рисков.

1. В Положении о ЦПР в 4«Права» исключить норму, указанную в Положении как «право», а не как обязанность совершения действий (например, вправе информировать о нарушениях правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящимися в подчинении), из части 4 «Права» положения внести в часть 2 «Должностные обязанности».

2. В академической политике ч.7.1.1. часть «Правила приема на обучение в образовательные программы высшего образования», пункт 7.1.2.3 ЮКУ пересмотреть нормы. т.е. изменить данную норму в следующей формулировке: «Прием лиц в магистратуру в ЮКУ осуществляется на конкурсной основе по результатам комплексного тестирования, в докторантуру по результатам вступительных экзаменов».

Дополнить содержание нормы в следующей формулировке: «В докторантуру принимаются лица имеющие степень «магистр» научно-педагогического направления и стаж работы не менее 1 (одного года) после окончания учебы в магистратуре».

Офис регистратора

1. Выявление коррупционных рисков в нормативных и внутренних документах.

Рабочей группой для проведения анализа коррупционных рисков от ОР было запрошено Положение, должностные инструкции, приказы и иные внутренние акты. Было предоставлено Положение о центре обслуживания студентов, должностные инструкции в неутвержденном варианте от 2020года.

Так как ОР является структурным подразделением ЦОС, нами было изучено Положение О ЦОС. В ч.3 Права указано «Сотрудники ЦОС имеют право представлять предложения председателю правления-ректору ЮКУ о поощрении сотрудников и своевременно информировать о нарушениях прав внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящиеся в подчинении директору ЦОС», что является завышенным требованием, неподобающим сотруднику ЦОС.

2.Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

В организационно-управленческой деятельности за исследуемый период подвергнуты следующие направления деятельности.

В ходе анализа внутренних актов офис-регистратора был изучен приказ (от 20.03.2020г. «О переводе студентов на обучение по грантной основе и присвоения стипендии» №631с)

Согласно приказа было переведено на грантное обучение (вакантные места) - 135 студентов, 97 студентам присуждена стипендия, т.е. переведенным на вакантные грантные места и по результатам зимней экзаменационной сессии (сдавшие экзамены на «отлично»).

В 2019/2020 учебном году своевременно подготовлены и отправлены документы студентов для участия в конкурсе по присуждению вакантных государственных образовательных грантов МОН РК.

Были проанализированы 9 приказов по организации и проведению сессии за 2019/2020 уч.г. (от 13.12.2019г. № 283-о, №359- н/к, №360-н/к, от 19.12.2019г. №362-н/к, 363-н/к, от 05.05.2020г. №120-н/к, №121-н/к, № 122-н/к, от 24.06.2020г. № 3-н/к).

В приказе от 05.05.2020года №121-н/к «О создании штаба по организации и проведению акции «Чистая сессия» в период экзаменационной сессии 2019-2020 учебного года». Сотрудниками ОР были предусмотрены порядок организации непрерывной работы службы телефона доверия, оформления стендов, проведение встреч со студентами, анкетирования обучающихся.

В приказе от 05.05.2020года №122-н/к «О работе апелляционной комиссии» был утвержден состав апелляционной комиссии для контроля знаний обучающихся.

По результатам анализа дискреционных полномочий и положений, способствующих совершению коррупционных правонарушений не выявлено.

Информация о деятельности ОР размещена на официальном интернет-ресурсе.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Антикоррупционным стандартом и Кодексом этики регулярно проводилась работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности.

2) Урегулирования конфликта интересов.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не выявлено.

Число штатных работников ОР составляло 16 сотрудников.

Рекомендации по устранению коррупционных рисков.

Исключить норму в ч.3 Права Положения О ЦОС о поощрении сотрудников и информировании о нарушениях прав внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящиеся в подчинении директору ЦОС, что является

завышенным требованием, неподобающим сотруднику ЦОС. Вместе с тем, надо учесть, что информирование о нарушениях прав внутреннего трудового распорядка сотрудниками, находящиеся в подчинении директору ЦОС является не правом, а обязанностью и носит обязательный характер.

Департамент по академическим вопросам

Согласно приказу председателя правления-ректора от 18.02.2021г №49-нк была назначена научная антикоррупционная экспертиза внутренних актов ЮКУ им.М.Ауэзова.

В ходе проведенной антикоррупционной экспертизы внутренних актов департамента по академическим вопросам были изучены: Положение департамента, должностные инструкции сотрудников: должностная инструкция Директора ДАВ, должностная инструкция начальника центра менеджмента образовательных программ и лицензирование ДАВ, должностная инструкция специалиста ВУК отдела повышения квалификации научно-педагогических кадров ДАВ, должностная инструкция руководителя отдела лицензирования при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция специалиста ВУК отдела лицензирования при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция специалиста ВУК отдела планирования учебной нагрузки и формирования штатов при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция руководителя отдела планирования учебной нагрузки и формирования штатов при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция руководителя отдела организации учебного процесса при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция главного специалиста отдела организации учебного процесса при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция специалиста ВУК отдела организации учебного процесса при ЦМОПиЛ департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция начальника центра дидактики департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция специалиста ВУК-методиста методического отдела центра дидактики департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция руководителя методического отдела центра дидактики департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция начальника отдела аккредитации департамента по Академическим вопросам, должностная инструкция специалиста ВУК отдела аккредитации департамента по Академическим вопросам.

По результатам проведенной НАЭ внутренних актов ДАВ было составлено заключение и предложены рекомендации. Выявленные замечания были устранены, идентификационные признаки, способствующие коррупционным правонарушениям были исключены.

В Положении о порядке планирования учебной и внеучебной педагогической нагрузки ППС ЮКУ им.М.Ауэзова в ч.1 «Общие положения» указываются нормы закрепления научного руководства над дипломными работами (на 1 ППС, работающему на 1 ставке - до 10).

Учитывая коррупционные риски при руководстве дипломными работами и практики рекомендуем в целях профилактики коррупционных правонарушений закрепить нормы руководства практикой (на 1 ППС, работающего на 1 ставке)

2. Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

В организационно-управленческой деятельности за исследуемый период подвергнуты следующие направления деятельности.

Были изучены отчеты отделов ДАВ о проделанной работе за 2019/2020 учебный год.

Повышение квалификации ППС было запланировано в следующих направлениях: по программе НЦПК «Орлеу» -36, по 020 бюджетной программе МОН РК- 49, внутриуниверситетских курсах – 152. Всего прошли курсы повышения квалификации по различным направлениям – 619.

67 преподавателей тренеров с октября по декабрь месяцы обучали 215-студента основам предпринимательства, они провели платные услуги на сумму 7 731 000 тенге.

Во внутренних актах ДАВ нет четкого механизма отбора лекторов (преподавателей) для проведения занятий слушателям, не указаны виды прохождения повышения квалификации сотрудников (платные, бесплатные), что является широко дискреционными полномочиями сотрудников отдела.

В 8 приказах (№31, 66, 67, 126, 144, 146,150,151) прошедших НАЭ работникам отдела «Повышения квалификации научно-педагогических кадров» произведена оплата за кураторство.

Не во всех приказах предусмотрен механизм надзора за исполнением приказа.

Во многих приказах прослеживаются фамилии одних и тех же преподавателей, отсутствует внутренний акт, регулирующий правила отбора лекторов, что является пробелом в регулировании.

Было предложено регламентировать данное направление деятельности.

За 2019/2020 учебный год в университете аккредитовано 150 образовательных программ, из них - 76 специальностей бакалавриата, 52 - специальностей магистратуры, 14 - докторантуры.

В 2019/2020 уч.г. введены в реестр 36 образовательных программ, из них 31 новые, 4 - инновационные, 20 по бакалавриату, 12 по магистратуре, 4 по докторантуре. Все ОП утверждены решением УС от 28.02.2020 года протоколом №10. Количество ОП реализуемых по дуальной форме обучения -14. Информация о деятельности ДАВ размещена на официальном интернет-ресурсе.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Антикоррупционным стандартом и Кодексом этики регулярно проводилась работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности.

2) Урегулирования конфликта интересов.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями), детьми, усыновителями (удочерителями),

усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не выявлено.

Штатных сотрудников- 25, на данный момент -43.

Рекомендации по устранению коррупционных рисков.

1.Закрепить нормы руководства практикой (на 1 ППС, работающего на 1 ставке).

2.Утвердить порядок отборалекторов (преподавателей) для курсов повышения квалификации.

Финансовый департамент

В ходе анализа внутренних актов финансового департамента были предоставлены Положение о финансовом департаменте, должностные инструкции сотрудников, утвержденные 05.01.2018 году.

В положении ч.2.3 «Основные задачи планово-экономического отдела» указана норма «Расчет стоимости обучения в аспирантуре», содержание данной нормы является некорректной, так как данный вид обучения на данный момент не существует. Также в ч.2.3 есть норма «Расчет стоимости обучения учащихся средних школ на подготовительных курсах по предметам тестирования», этим видом деятельности ЮКУ в данный момент не занимается.

В представленных должностных инструкциях в ч.2 «Должностные обязанности» и ч.3 «Права» содержание норм не являются точными, не систематизированы. В ч. 4 «Ответственность» есть ссылка на Закон РК «О борьбе с коррупцией», что утратило силу в 2015году.

Примечание: положение и все должностные инструкции утверждены в январе 2018года, они не были утверждены заново в 2019, 2020 гг. (в связи со сменой руководства и формы правления университета), а для сравнения были запрошены данные виды документов 2021года, которые не введены в действие и не зарегистрированы в отделе СМК (замечания 2018г. также дублируются)

2.Выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности.

В организационно-управленческой деятельности за исследуемый период подвергнуты следующие направления деятельности.

У сотрудников финансового департамента не было нарушений трудовой дисциплины, ко Дню Национальной валюты приказом от 11.11.2019 года №1551-н/к 14 сотрудников ФД, приказом от 06.03.2020 года №359-ж/к директор ФД были поощрены премией в размере должностного оклада.

За 2019 год общая площадь занимаемой административным персоналом 2395,5 кв.м., в том числе арендуемая 233,70кв.м. Общее количество служебных автомобилей для АП -6 единиц.

Себестоимость единицы реализованной продукции образовательных услуг составило 260,29 тыс.,тенге, услуги по подготовке среднего специального образования (колледж) -383,65 тыс.тенге, услуги НИР 10516,54 тыс.тенге, цена реализации единицы продукции образовательных услуг составило 290,97 тыс.тенге.

Согласно п.18 «Размещение на сайтах ОВПО финансовой отчетности» плана мероприятий по антикоррупционной деятельности ОВПО на 2020-2022гг., утвержденной МОН РК обязывает размещать на сайтах ОВПО финансовую отчетность. Об этом они были неоднократно осведомлены и была написана служебная записка (управления Парасат), но на официальном интернет ресурсе университета по сей день отсутствует раздел ФД, соответственно информация о финансовой отчетности.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Антикоррупционным стандартом и Кодексом этики регулярно проводилась работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди работников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности.

2) Урегулирование конфликта интересов.

Фактов аффилированности при занятии вакантных должностей, находящихся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой близкими родственниками (родителями), детьми, усыновителями (удочерителями), усыновленными (удочеренными), полнородными и неполнородными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками или супругом (супругой) не выявлено.

Во время проведения анализа по штату - 24, работающих единиц-17.

Рекомендации по устранению коррупционных рисков.

1. Зарегистрировать и ввести в действие Положение о ФД, должностные инструкции, утвержденные в 2021 году (в отделе СМК).

2. В Положении о ФД ч.2.3 «Основные задачи планово-экономического отдела» указанную норму «Расчет стоимости обучения в аспирантуре» исключить.

3. В Положении о ФД ч.2.3 есть норма «Расчет стоимости обучения учащихся средних школ на подготовительных курсах по предметам тестирования» исключить.

4. В должностных инструкциях в ч.2 «Должностные обязанности» и ч.3 «Права» содержание норм пересмотреть и конкретизировать.

5. В ч. 4 «Ответственность» применить ссылку на Закон РК от 18.11.2015г. «О противодействии коррупции».

6. Создать на официальном интернет-ресурсе раздел ФД, разместить и обеспечить открытость информации.

3.Заключительная часть.

По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности **РЕШЕНО:**

Внести аналитическую справку Председателю правления-ректору ЮКУ им.М.Ауэзова для рассмотрения.

Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков разместить на интернет-ресурсе ЮКУ им.М.Ауэзова.

Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков допустить к публичному обсуждению, в том числе на заседании коллегиального органа.

Проректор по социальной и
воспитательной работе, руководитель
рабочей группы



Мажинбеков С.М.