

 ҚАЗАҚ ҮЛПҮҮК ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 1 из 25
--	--	---

Утверждена приказом ректора
РГП на ПХВ «Казахская национальная
академия хореографии» КК МКС РК
№105-к от «18 » II 2022 г.



Политика по выявлению и урегулированию конфликта
интересов должностных лиц и работников
П-01.03/ПП/06

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
СОСТАВЛЕНО:			
Ответственное лицо по организации антикоррупционного комплаенса	Шагитова Г.Ж.		<u>15.11.2022</u>
СОГЛАСОВАНО:			
Руководитель отдела методического обеспечения и цифровизации учебного процесса	Кауапова А.		<u>15.11.2022</u>

 ҚАЗАҚ НАЦИОНАЛЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 2 из 25
--	--	---

1. Цель документа и общие положения

1.1 Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников (далее – Политика) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Антикоррупционного стандарта по обеспечению открытости и прозрачности в организациях высшего и послевузовского образования», «О государственном имуществе» и внутренними документами РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии» КК МКС РК (далее – Академия) по вопросам этики и комплаенса.

1.2 Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Академии и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Академии.

1.3 Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

1.4 Академия понимает, что преподаватели и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Академии, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/должностными обязанностями в Академии должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

1.5 В отношениях с партнерами, контрагентами и третьими лицами Академия рассчитывает на установление и сохранение фидuciарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

2. Область применения

2.1 Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Академии.

2.2 Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсе Академии.

3. Термины и определения

3.1 В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции – предоставленное в

 КЛАДАК ҮЛГІРДІК ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 3 из 25
---	--	---

установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Академии;

2) близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

3) должностное лицо – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Академии;

4) участник (учредитель) – Государственное учреждение «Комитет государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан»;

5) комплаенс-офицер – работник Академии, подотчетный и подчиненный непосредственно наблюдательному совету Академии;

6) конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

7) личные интересы – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Академии, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Академии;

8) организационно-распорядительные функции – предоставленное в установленном законодательством Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

9) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Академией;

10) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

3.2 Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Академии.

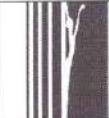
4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1 Академия осуществляет управление конфликтом интересов (выявление и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Академии;

2) принцип защиты интересов Академии – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Академии, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в

 ҚАЗАҚ НАЦИОНАЛЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 4 из 25
--	--	---

рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует выявлению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Академии и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников Академии о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Академия формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Академия приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера – должностные лица и руководство своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания – непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несет персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Академии, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

5.1 Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в

 ҚАЗАК ҰЛТЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 5 из 25
---	--	---

непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Академией;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, членом наблюдательного совета Академии или работником организации, которая конкурирует с Академией в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Академией;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Академией;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Академии, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Академией, для получения личной выгоды;

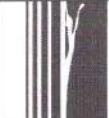
7) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

8) должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

5.2 Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 5.1 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов, должностные лица и работники руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 9 настоящей Политики.

5.3 Если у Руководства имеются сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить ректору или лицу, исполняющему его обязанности необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

5.4 Если у должностного лица или работника имеются сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить непосредственному руководителю необходимую

 ҚАЗАҚ НАЦИОНАЛЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: I Стр. 6 из 25
--	--	---

исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса. Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

6. Выявление конфликта интересов

6.1 В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения и комплаенс-офицер Академии обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) при проверке контрагентов Академии на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

6) производить учет информации об аффилированных лицах, инсайдерах Академии;

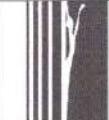
7) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

7. Обязанности должностных лиц и работников по выявлению возникновения конфликта интересов

7.1 Ректор или лицо, исполняющее его обязанности и должностные лица должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности Академии и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

7.2 Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии основания у структурного подразделения Академии, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

7.3 Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Академией и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

 ҚАЗАҚ ҮЛДҮҮК ХОРДОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 7 из 25
--	--	---

7.4 Ректор или лицо, исполняющее его обязанности и должностные лица обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;
- 4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до вышестоящего руководства и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 5) представлять Академии сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;
- 6) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Академии по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 7) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

7.5 Ректор Академии не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

7.6 Должностные лица и работники Академии обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя, в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Академии по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных в настоящей Политике;
- 6) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

7.7 Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Академией.

7.8 Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Академии, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Академией сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

 ҚАЗАК ҰЛТЫДАК ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 8 из 25
---	--	---

8. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

8.1 Для повышения эффективности работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов, Академия стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех структурных подразделений Академии по их урегулированию.

8.2 Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Академии, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Академии;
- 3) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых существует конфликт интересов.

8.3 Работники Академии обязаны незамедлительно в письменном виде сообщить непосредственному/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

8.4 В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение ректора или уполномоченного им лица.

8.5 Ректор или уполномоченное им лицо определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает ответственное лицо. При необходимости ректор или уполномоченное им лицо создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят комплаенс-офицер, представители HR и юридического секторов и представители структурных подразделений. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

8.6 При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в ином, установленном законодательством Республики Казахстан, порядке.

9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

9.1 Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Академия обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Академии.

 ҚАЗАК ҰЛТЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 9 из 25
---	--	---

9.2 Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица или работника Академии с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов).

9.3 Перечень мер, приведенный в пункте 9.2 Политики, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1 Должностные лица и работники Академии несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

10.2 В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Академии, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11. Заключительные положения

11.1 Внесение изменений в утвержденное Положение осуществляют их разработчик путем разработки нового документа его согласования и утверждения в установленном порядке.

11.2 Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Академии отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Академии.

11.3 Настоящее положение вступает в силу с момента подписания приказа о ее утверждении ректором Академии или уполномоченным им лицом.

 ҚАЗАК ҰЛТЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 10 из 25
---	--	--

Приложение

должность

Ф.И.О.

Ф.И.О., должность, контактный телефон

УВЕДОМЛЕНИЕ о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии» КК МКС РК, сообщаю о возникновении у меня при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

описать ситуацию, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

перечислить конкретные должностные обязанности

3. Принятые (предлагаемые) меры по выявлению или урегулированию конфликта интересов:

*указать какие меры должностным лицом/работником приняты или предложены для предотвращения или
урегулирования конфликта интересов*

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:



- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Лицо, направляющее уведомление:

Ф.И.О.

подпись

« ____ » ____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее уведомление:

Ф.И.О.

подпись

« ____ » ____ 20 ____ г.



Лист согласования

 ҚАЗАК ҰДДЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников	Код: П-01.03/ПП/06 Издание: 1 Стр. 13 из 25
---	--	--

Лист ознакомления

№	Ф.И.О	Наименование должности	Подпись	Дата
1	2	3	4	5
1.	Мусатжанова Е.Н.	Режиссер	<i>Ру</i>	21.11.22
2.	Жапарбаева А.К.	Зав. по научн. раб. и спектакл.	<i>Жапарбаева</i>	21.11.22
3.	Будранишвили Г.Р.	Руководитель Студии АХР	<i>Будранишвили</i>	21.11.22
4.	Келлеревская Н.Г.	Рук. восп. раб. и соц. раб.	<i>Келлеревская</i>	23.11.22
5.	Бақаев Ш.Ш.	рук. муз. отдела	<i>Ш.Ш.Бақаев</i>	23.11.22
6.	Денисов Б.Б.	Директор АХР	<i>Денисов</i>	23.11.22
7.	Мухомеджанова Г.	рук. зв. отр. научн.	<i>Мухомеджанова</i>	23.11.22
8.	Семинова Е.	рук. НР симфора	<i>Семинова</i>	24.11.22
9.	Төгесекеева М.Б.	м. дух гостепр.	<i>М.Б.Төгесекеева</i>	24.11.22
10.	Жанисекеева рук. НР		<i>Жанисекеева</i>	24/11/22
11.	Достан Ж.К.	Декан факультета искусств	<i>Достан</i>	24.11.2022
12.	Сулжанова С.Р.	Руководитель юрий	<i>Сулжанова</i>	24.11.2022
13.	Ахметова А.Т.	Рук. Симфора зас. зал.	<i>Ахметова</i>	25.11.22
14.	Мурзанова З.Н.	Руков. АМСи РС	<i>З.Н.Мурзанова</i>	25.11.22
15.	Бекетбаева Г.	Бер. енс. НР симфора	<i>Г.Бекетбаева</i>	25.11.22
16.	Шуцкая А.	Рук. АХР	<i>Шуцкая</i>	25.11.22
17.	Тегерекеев Р.-Т.	бюджет зал 10 и ЧР	<i>Р.-Т.Тегерекеев</i>	25.11.22
18.	Синева Т.Ж.	рук. отд. концертн. залы-74	<i>Т.Ж.Синева</i>	25.11.22
19.	Буришева А.Н.	Декан факультета хореографии		25.11.22
20.	Игералиева А.	руководитель ОМАРУ	<i>А.Игералиева</i>	25.11.22
21.	Шошебаев Г.Ж.	з. спектаклем	<i>Г.Ж.Шошебаев</i>	25.11.22
22.	Нурланова А.Т.	засед глав. дух гостепр.	<i>А.Т.Нурланова</i>	25.11.22
23.	Назарбаев А.Н.	Бер. симфор	<i>А.Н.Назарбаев</i>	25.11.22
24.	Курманова Г.Д.	з. м. спектакль	<i>Г.Д.Курманова</i>	25.11.22
25.				
26.				