


 «ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ» ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК	Код: П-01.02/ПП/09
	мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі	Издание: 2
	саясаты	Стр. 1 из 13

«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК
 Байқау кеңесінің шешімімен бекітілді
 2024 ж. « 23 » 04 № 02/24 хаттама

«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК
 мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі саясаты
 П-01.02/ПП/09

Лауазымы	Т.А.Ә.	Қолы	Күні
ӨЗІРЛЕГЕН:			
Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің басшысы	Каирбекова М.Р.		23.04.24
КЕЛІСІЛДІ:			
Оқу процесін әдістемелік қамтамасыз ету және цифрландыру бөлімінің басшысы	Кауапова А.		23.04.24

Астана қ.

 ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМҚ	Код: П-01.02/ПП/09
	мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі	Издание: 2
	саясаты	Стр. 2 из 13

1. Жалпы ережелер

1.1 Осы «Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМҚ мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеудің ішкі саясаты (бұдан әрі – Саясат) Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігінің «Қазақ ұлттық хореография академиясы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорындағы (бұдан әрі – Академия) қызметкерлерінде еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығыстарын анықтау және реттеу тәртібін, сондай-ақ олардың алдын алу жөніндегі шаралар мен әрісімдерді айқындайды.

1.2 Саясат Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 18 қарашадағы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім туралы» Заңдарына, 1994 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне, 2014 жылғы 3 шілдедегі Қазақстан Республикасының Қылмыстық Кодексіне, 2014 жылғы 5 шілдедегі «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасының Кодексіне, Академияның Жарғысына, Қазақстан Республикасының өзге де қолданыстағы нормативтік актілерімен және Академияның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген.

1.3 Осы Саясаттың мақсаты Академияда нақты және әлеуетті мүдделер қақтығыстарын басқарудың біркелкі жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлердің мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады, оларды сақтау қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының ықпалымен Академияда шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік береді.


1.4 Құжатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылды:

Сыбайлас жемқорлық – жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдарға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың өздерінің лауазымды адамдарын заңсыз пайдалануы (қызметтік) өкілеттіктерді және олармен байланысты мүмкіндіктерді жеке өзі немесе делдалдар арқылы (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтарды өзі үшін не үшінші тұлғалар үшін, сол сияқты игіліктер мен артықшылықтар беру арқылы осы адамдарды сатып алу.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат – сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге, мемлекеттік органдардың қызметіне қоғамның сенімін арттыруға бағытталған құқықтық, әкімшілік және ұйымдастырушылық шаралар және қолданыстағы заңнамаға сәйкес өзге де шаралар.

Мүдделер қақтығысы – жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамдардың немесе оларға теңестірілген адамдардың жеке мүдделері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін.

Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу – сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің алдын алу шаралары жүйесін әзірлеу және енгізу арқылы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды зерделеу, анықтау, шектеу және жою жөніндегі қызметі.

 САБАҚТЫҚ ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК	Код: П-01.02/ПП/09
	мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі	Издание: 2
	саясаты	Стр. 3 из 13

Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері – сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайлардың туындау мүмкіндігі.

Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар – заңмен әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылық белгіленген, сыбайлас жемқорлық белгілері бар құқыққа қарсы әрекет (әрекет немесе әрекетсіздік).

Пара алу – мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілетті адамның не оған теңестірілген адамның немесе жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамның не лауазымды адамның, сол сияқты шет мемлекеттің немесе халықаралық ұйымның лауазымды адамының өзі немесе делдал арқылы ақша, бағалы қағаздар, өзге мүлік, мүлікке құқық немесе мүліктік сипаттағы пайда алуы (әрекетсіздігі), егер мұндай іс-әрекеттер (әрекетсіздік) осы адамның қызметтік өкілеттіктеріне кіреді не ол лауазымдық жағдайына қарай осындай іс-әрекетке (әрекетсіздікке), сол сияқты жалпы қамқоршылыққа немесе жол беруге ықпал етуі мүмкін.

Жақын туыстар – ата-анасы (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері, жекжаттары - жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары.

Отбасы – мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтармен, некеден (ерлі-зайыптылықтан), туыстықтан, қасиеттерден, бала асырап алудан немесе балаларды тәрбиелеуге қабылдаудың өзге де нысанынан туындайтын міндеттермен байланысты және отбасылық қатынастарды нығайтуға және дамытуға ықпал етуге арналған адамдар тобы.

Туыстар – туыстық байланыстағы, ата-бабасы мен әжесіне дейін ортақ ата-бабасы бар адамдар.

Мүліктік игіліктер – заттар, ақша, оның ішінде шетел валютасы, қаржы құралдары, жұмыстар, көрсетілетін қызметтер, шығармашылық-зияткерлік қызметтің объективтелген нәтижелері, фирмалық атаулар, тауар белгілері және бұйымдарды дараландырудың өзге де құралдары, мүліктік құқықтар және басқа да мүлік.

Мүліктік емес жеке игіліктер – өмірі, денсаулығы, жеке басының қадір-қасиеті, ар-намысы, ізгі аты, іскерлік беделі, жеке өміріне қол сұғылмаушылығы, жеке және отбасылық құпиясы, атына құқығы, авторлық құқығы, туындыға қол сұғылмаушылық құқығы және басқа да материалдық емес игіліктер мен құқықтар.

1.5 Осы Саясат Академияның қызметкерлері болып табылатын және атқаратын лауазымы мен атқаратын функцияларына қарамастан, онымен еңбек қатынастарында жүрген барлық тұлғаларға, сондай-ақ азаматтық-құқықтық шарттар негізінде Академиямен ынтымақтасатын жеке тұлғаларға қолданылады.

1.6 Академия қызметкерлері өздерінің лауазымдық өкілеттіктерін орындау кезінде «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында бекітілген «мүдделер қақтығысы» ұғымын басшылыққа алуы, Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде бекітілген «мүліктік игіліктер» және «жеке мүліктік емес игіліктер» сияқты

ұғымдардың мазмұнын нақты білуі тиіс, өйткені дәл осы заңсыз мүліктік (мүліктік емес игіліктер) мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасаудың негізгі себебі болып табылады.

2. Мүдделі қақтығысының туындауы

2.1 Академия қызметкерлерінің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің жеке мүдделері мен Академия мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы болып табылады. Мұндай қайшылықтар болған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу талап етіледі. Мұндай қайшылықтар туындаған кезде оларды уақтылы ашу және реттеу талап етіледі және Саясатқа қосымшаға сәйкес нысан бойынша Мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы хабарлама ұсынылады.

2.2 Мүдделер қақтығысы Академия қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін әділ атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

2.3 Мүдделер қақтығысы Академия қызметкерлерінің әділ, адал пікір білдіру қабілетіне әсер етуі және Академия ресурстарын дұрыс пайдаланбауға, лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануға әкеп соғуы мүмкін.

2.4 Академия қызметкерлері мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты жол бермейтіндей әрекет етуі тиіс.

2.5 Академия қызметкерінің жеке мүдделері деп лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өзі не үшінші тұлғалар үшін мүліктік (мүліктік емес) игіліктер мен артықшылықтар (ақша, құндылықтар, мүліктік сипаттағы өзге де мүлік немесе қызметтер, өзге де мүліктік құқықтар түріндегі заңсыз табыстар) алу немесе жеке өзі немесе делдалдар арқылы алу мүмкіндігін түсіну керек.

2.6 Артықшылық алу деп пайданы, артықшылықты (баска біреумен/нәрсемен салыстырғанда) немесе айрықша құқықты немесе артықшылықты алу болжанады.

3. Мүдделер қақтығысын анықтау

3.1 Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Академияның жауапты құрылымдық бөлімшелері мен сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшысымен не байланысты функцияларды атқаратын адаммен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан жалтару;

2) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды рәсімдеу кезеңдерінде Академия контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыру;

3) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызмет

бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын адамдардың құқыққа қарсы жосықсыз немесе біліксіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларды және қызметтік тексерулерді жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен қызметкерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

5) осы Саясаттың ережелерін лауазымды адамдар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмысын жүргізуге;

6) Академияның аффилиирленген тұлғалары, инсайдерлері туралы ақпаратты есепке алуды жүргізу;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етеді

4. Қызметкерлердің мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі міндеттері мен жауапкершілігі

4.1 Академия қызметкерлері міндетті:

- лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескермей, тек қана Академияның мүдделерін басшылыққа алу;

- мүдделер қақтығысына әкеп соғуы мүмкін жағдайлар мен жағдайларды болдырмау;

- өзінің жеке мүдделерінің Академия мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, сондай-ақ нақты немесе әлеуетті мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапкершілікте болу;

- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа да қатынастары, жеке симпатиялары мен антипатиялары лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктерін орындауға әсер етпейтініне кепілдік беру;

- Академия активтерін, сондай-ақ өзінің қызметтік жағдайын және/немесе лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерін өзінің жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбау;

- қызметтік әдепті сақтау.

4.2 Академия қызметкерлеріне тыйым салынады:

- егер мүдделер қақтығысы болса, лауазымдық міндеттерін жүзеге асыру;

- егер мұндай әрекеттер (әрекетсіздіктер) Академия қызметкерінің қызметтік өкілеттіктеріне кіретін болса, оларды білдіретін тұлғалардың пайдасына заңсыз материалдық сыйақыны, сыйлықтарды, жеңілдіктерді не қызметтерді жеке өзі немесе делдал арқылы алуға;

- заңсыз сыйақы алу, өзінің қызмет бабын пайдаланғаны үшін, сондай-ақ пара беруді жүзеге асыратын адамның мүддесінде жұмыс істегені үшін мүліктік сипаттағы қызметтерді пайдалану;

- жұмыс қызметін материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, Академияның басқа да мүлкін және жұмыс ақпаратын қызметтен тыс мақсаттарда пайдалану.

4.3 Академия қызметкерлері осы Саясатты сақтауы тиіс. Осы Саясатты

орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қаралуы және Академия қызметкерін тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз болуы мүмкін.

5. Мүдделер қақтығысының алдын алу және ашу

5.1 Қызметкерлер Академияға нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық көлемде ашуға міндетті.

5.2 Академия өз қызметкерлеріне мүдделер қақтығысының көрінісін туғызатын немесе туғызуы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

5.3 Академия мүдделердің әлеуетті және нақты қақтығыстары туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) мынадай жүйесін белгілейді:

- жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- жаңа лауазымға тағайындау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

- жаңа нақты немесе әлеуетті мүдделер қақтығысын туғызатын немесе туғызатын жағдайлардың (мән-жайлардың) туындауына қарай мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді біржолғы ашу;

- Академияда білім беру, ғылыми, шығармашылық, тәрбиелік және материалдық-қаржылық қызметті жүргізудің этикалық нормаларын сақтауға аттестация өткізу барысында мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.

5.4 Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

5.5 Академия кез келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруды және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін теріс пайдалану және алдау ретінде қарастырады.

5.6 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет Академияның мүдделер қақтығыстарын болдырмау және шешу мәселелерімен айналысатын құрылымдық бөлімшесі болып табылады.

5.7 Туындайтын (бар) мүдделер қақтығыстары туралы мәліметтерді қабылдауды сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет жүзеге асырады.

5.8 Өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мақсатында HR секторы:

- тәртіптік, аттестациялық, конкурстық және кадр мәселелері жөніндегі өзге де комиссиялардың қызметін ұйымдастырады;

- қызметкерлердің қызметіне бағалау жүргізу, конкурстық іріктеу, кадр резервін жоғарылату, қызметкерлерді тәртіптік жауапкершілікке тарту, қызметкерлерді жұмыстан шығару рәсімдерінің сақталуын қамтамасыз етеді;

- қызметтік әдеп нормаларын бұзу фактілері бойынша, оның ішінде мүдделер қақтығысының расталған фактілері бойынша құрылымдық бөлімшелер басшыларының тиісті шаралар қабылдамау жағдайлары туралы Академия басшылығын хабардар етеді;

- Академия қызметкерлерінің қолданыстағы заңнамада белгіленген шектеулер мен тыйым салуларды, оның ішінде мүдделер қақтығысы мәселелеріне байланысты шектеулер мен тыйым салуларды сақтауына ықпал етеді;

- заңнамада белгіленген тәртіппен мүдделер қақтығысына жол берген Академия қызметкерлерінің жауапкершілігін қарау туралы ұсыныспен тиісті лауазымды адамдарға жүгінеді.

5.9 Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет өз құзыреті шегінде мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мақсатында:

- Академияның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ішкі саясатының (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат) сақталуына мониторинг және бақылау жүргізу арқылы мүдделер қақтығысын болдырмауға және шешуге байланысты мәселелер бойынша алдын алу жұмысын жүргізеді;

- қызметкерлерге мүдделер қақтығысына байланысты мәселелер бойынша консультациялық көмек көрсетеді;

- мүдделер қақтығысы фактілері бойынша өтініштерді қарайды;

- мүдделер қақтығысына жол берілген жағдайда оларға жол беруге ықпал ететін себептер мен жағдайларға талдау жүргізеді және оларды жою жөнінде Академия басшылығына ұсынымдар енгізеді.

5.10 Осы талаптар мен міндеттемелерді мүлтіксіз орындау мүдделер қақтығысын болдырмау және шешу мәселелеріндегі маңызды профилактикалық құрал болып табылады.

6. Мүдделер қақтығысын реттеу

6.1 Академия өзіне ұсынылған мәліметтерді құпия қарау және мүдделер қақтығысын реттеу міндеттемесін алады.

6.2 Академия қызметкерлер мәлімдеген кез келген мүдделер қақтығысын теңдестіре шешуге ұмтылады, ол Академия мен оның қызметкерлерінің мүдделерін ескеруі тиіс.

6.3 Қызметкерлер, егер соңғысы орын алатын болса, Академияның шығындары мен залалын барынша азайтуды қоса алғанда, мүдделер қақтығысының кез келген салдарын жұмсартуға міндетті.

6.4 Нақты және әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты Академия үшін туындайтын тәуекелдердің маңыздылығын бағалау және осы қақтығысты шешудің негүрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында тікелей басшы мұқият тексеруі тиіс.

6.5 Келіп түскен ақпаратты тексеру нәтижелері бойынша туындаған (туындауы мүмкін) жағдай мүдделер қақтығысы болып табылатыны немесе табылмайтыны анықталуға тиіс.

6.6 Мүдделер қақтығысы болып табылмайтын жағдай реттеудің арнайы тәсілдерін қажет етпейді.

6.7 Егер қызметкерде мүдделер қақтығысы орын алған жағдайда, оның тікелей басшысы мынадай шаралар қабылдайды:

- қызметкердің жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Академияның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;

- қызметкердің мүдделер қақтығысының әсерінде болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан өз еркімен бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша);

- қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

- қызметкердің Академия мүдделерімен қақтығыс туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

- қызметкерді оның бастамасы бойынша жұмыстан шығару.

6.8 Лауазымды адамда нақты немесе әлеуетті мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

- лауазымды адамның қызметкердің жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін Академияның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;

- лауазымды адамды мүдделер қақтығысының әсерінде болатын немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша шешімдерді талқылауға және қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тарту немесе оны шеттету (тұрақты немесе уақытша);

- лауазымды тұлғаның Академия мүдделерімен қақтығыс туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

6.9 Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының бұл тізбесі толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында Академия мен мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан қызметкердің уағдаластығы бойынша жанжалды реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

6.10 Мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жеке мүддесінің маңыздылығын және осы жеке мүдденің Академия мүддесіне нұқсан келтіре отырып іске асырылу ықтималдығын ескеру маңызды.

6.11 Мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылық жасаған кезде Академия қызметкеріне қатысты Академияның Тәртіптік комиссиясы туралы ережеге сәйкес іс-әрекеттер қабылданады.


6.12 Академия қызметкерлері мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылықтардың тізбесі мен құрамын зерделеуге және оларды жасағаны үшін жауапкершілік шараларына ерекше назар аударуы тиіс:

- өзінің материалдық мүдделерін не туыстары мен достарын қанағаттандыруға байланысты мәселелерді шешу кезінде өзінің лауазымдық өкілеттіктерін пайдалану;

- жұмысқа орналасу және жұмыс бойынша жоғарылату кезінде заңда көзделмеген артықшылықтар (протекционизм, отбасылық) беру;

- кімге де болса Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген кәсіпкерлік және табыс табуға байланысты өзге де қызметті жүзеге асыруға кез келген жәрдем көрсету.

6.13 Бұрын қолданылған тәртіптік жазадан кейін бір жыл ішінде көрсетілген тәртіптік теріс қылықтардың кез келгенін қайталап жасау атқаратын лауазымынан босатуға әкеп соғады (егер теріс қылықта қылмыстық жазаланатын әрекет не әкімшілік құқық бұзушылық белгілері болмаса).

 ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК	Код: П-01.02/ПП/09
	мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі	Издание: 2
	саясаты	Стр. 9 из 13

7. Қорытынды ережелер

7.1 Осы Саясат ол бекітілген күннен бастап күшіне енеді және жаңасымен ауыстырылғанға дейін қолданылады.

7.2 Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің ұсыныстары негізінде Академияның Байқаушы кеңесінің шешімімен енгізілуі мүмкін.

Қосымша 1

лауазымы

А.Т.А.

А.Т.А., лауазымы, телефоны

Мүдделер қақтығысының болуы не туындауы туралы ХАБАРЛАМА

Осымен, «Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖҚ РМК лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеудің ішкі саясатының талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерді орындау кезінде менде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке мүдделердің туындағаны туралы хабарлаймын.

Даулы жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

егжей-тегжейлі негіздей отырып, мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдайды сипаттау

орындалуына жеке мүдделілігі әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттері: _____


нақты лауазымдық міндеттерді санамау

Мүдделер қақтығысын анықтау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар: _____

лауазымды адам қызметкер қандай шаралар қабылдағанын көрсету немесе мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қабылдау ұсынысы

Мүдделер қақтығысының болу не пайда болу фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдау ұсынылатын) туралы құжаттардың тізбесі:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

 ХОРЕОГРАФИЯ АКАДЕМИЯСЫ	«Қазақ ұлттық хореография академиясы» ШЖК РМК мүдделер қақтығысын анықтау және шешу жөніндегі ішкі саясаты	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 11 из 13

- 4) _____
5) _____

Хабарламаны жіберген тұлға:

_____ А.Т.А.
ҚОЛЫ

« ____ » ____ 20 ____ г.



Хабарламаны қабылдаған тұлға:

_____ А.Т.А.
ҚОЛЫ


« ____ » ____ 20 ____ г.

Утвержден решением
 Наблюдательного совета
 РГП на ПХВ «Казахская национальная
 академия хореографии»
 протокол № 02/24 от « 23 » 04 2024 г.

**Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов
 в РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»
 П-01.02/ПП/09**

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
РАЗРАБОТАНО:			
Комплаенс-офицер	Каирбекова М.Р.		23.04.24.
СОГЛАСОВАНО:			
Руководитель отдела методического обеспечения и цифровизации учебного процесса	Кауапова А.		23.04.24.

г. Астана

 НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 2 из 14

1. Общие положения

1.1 Настоящая Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов в РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии» (далее – Политика) определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей, у работников республиканском государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Казахская национальная академия хореографии» Министерства культуры и информации Республики Казахстан (далее – Академия).

1.2 Политика разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года, «Об образовании» от 27 июля 2007 года, Гражданским кодексом Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года, Уголовным кодексом Республики Казахстан от 3 июля 2014 года, Кодексом Республики Казахстан «Об административных правонарушениях» от 5 июля 2014 года, Уставом Академии, иными действующими нормативными актами Республики Казахстан и внутренними документами Академии.

1.3 Целью настоящей Политики является создание в Академии единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Академии под влиянием частных интересов и связей работников.

1.4 В документе использованы следующие термины и определения:

Коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ

Антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышения доверия общества к деятельности государственных органов, и иные меры в соответствии с действующим законодательством

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц уполномоченных на выполнение государственных функций или приравненных к ним, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий

Предупреждение коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер

Коррупционные риски – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений

Коррупционные правонарушения – имеющие признаки коррупции противоправное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность

Взятка – получение лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государства или международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действия (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство

Ближайшие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки, свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги)

Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами, обязанностями, вытекающими из брака (супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений


Родственники – лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки

Имущественные блага – вещи, деньги, в том числе иностранная валюта, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой-интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права и другое имущество

Личные неимущественные блага – жизнь, здоровье, достоинство личности, честь, доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право на имя, право на авторство, право на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и права

1.5 Действие настоящей Политики распространяется на всех лиц, являющихся работниками Академии и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Академией на основании гражданско-правовых договоров.

1.6 Работникам Академии при исполнении своих должностных полномочий следует руководствоваться понятием «конфликт интересов», закрепленным в Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции», четко знать содержание таких понятий как «имущественные блага» и «личные

 КОСЫНОВЫЙ ЗАКАЗ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 4 из 14

неимущественные блага», закрепленные в Гражданском кодексе Республики Казахстан, поскольку именно получение незаконных имущественных (неимущественных) благ становится основной причиной создания условий для конфликта интересов.

2. Возникновение конфликта интересов

2.1 Одним из необходимых условий эффективного выполнения работниками Академии своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника и интересами Академии. При возникновении таких противоречий требуется их своевременное раскрытие и урегулирование и предоставляется Уведомление о наличии либо возникновении конфликта интересов по форме, согласно приложению к Политике.

2.2 Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника Академии влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

2.3 Конфликт интересов может повлиять на способность работников Академии выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Академии, превышению должностных полномочий.

2.4 Работники Академии должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных собой лиц), ни в отношении других.

2.5 Под личными интересами работника Академии следует понимать возможность при исполнении должностных обязанностей получать или извлекать лично или через посредников имущественные (неимущественные) блага и преимущества (незаконные доходы в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав) для себя либо третьих лиц.


2.6 Под получением преимущества предполагается получение выгоды, превосходства (в сравнении с кем/чем-нибудь другим) или получении исключительного права или привилегии.

3. Выявление конфликта интересов

3.1 В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения и антикоррупционная комплаенс-служба 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

 НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 5 из 14

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.

4. Обязанности и ответственность работников по урегулированию конфликта интересов

4.1 Работники Академии обязаны:

- при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами Академии без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Академии, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и полномочий;

- не использовать активы Академии, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых интересов;


- соблюдать служебную этику.

4.2 Работникам Академии запрещается:

- осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;

- получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействия) в пользу лиц, их представляющих, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия работника Академии;

- незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего служебного положения, а

 КОМПАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЕЙ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 6 из 14

также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп;

- использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Академии и рабочую информацию.

4.3 Работники Академии должны соблюдать настоящую Политику. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника Академии к дисциплинарной ответственности.

5. Профилактика и раскрытие конфликта интересов

5.1 Работники обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Академии все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

5.2 Академия рекомендует своим работникам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

5.3 Академия устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм ведения образовательной, научной, творческой, воспитательной и материально-финансовой деятельности в Академии.

5.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.5 Академия рассматривает сокрытие и/или намеренное несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.


5.6 Структурным подразделением Академии, занимающимся вопросами предотвращения и разрешения конфликтов интересов является антикоррупционная комплаенс-служба.

5.7 Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляет антикоррупционная комплаенс-служба.

5.8 HR сектор в целях предотвращения и разрешения конфликта интересов в пределах своей компетенции:

- организует деятельность дисциплинарной, аттестационной, конкурсной и иных комиссий по кадровым вопросам;

- обеспечивает соблюдение процедур проведения оценки деятельности работников, конкурсного отбора, продвижения кадрового резерва, привлечения работников к дисциплинарной ответственности, увольнение работников;

 КОДЕКС ПОЛИТИКИ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 7 из 14

- информирует руководство Академии о случаях неприятия руководителями структурных подразделений соответствующих мер по фактам нарушения норм служебной этики, в том числе по подтвержденным фактам конфликта интересов;

- способствует соблюдению работниками Академии установленных действующим законодательством ограничений и запретов, в том числе связанных с вопросами конфликта интересов;

- в установленном законодательством порядке обращается к соответствующим должностным лицам с предложениями о рассмотрении ответственности работников Академии, допустивших конфликт интересов.

5.9 Антикоррупционная комплаенс-служба в целях предотвращения и разрешения конфликта интересов в пределах своей компетенции:

- проводит профилактическую работу по вопросам, связанным с предотвращением и разрешением конфликта интересов, посредством проведения мониторинга и контроля соблюдения Внутренней политики противодействия коррупции (Антикоррупционной политики) Академии;

- оказывает работникам консультативную помощь по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

- рассматривает обращения по фактам конфликта интересов;

- в случае допущения конфликта интересов проводит анализ причин и условий, способствующих их допущению и вносит руководству Академии рекомендации по их устранению.

5.10 Неукоснительное исполнение данных требований и обязательств является важным профилактическим инструментом в вопросах предотвращения и разрешение конфликта интересов.

6. Урегулирование конфликта интересов

6.1 Академия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.2 Академия стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Академии и его работников.

6.3 Работники обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь и ущерба Академии, его репутации, если последнее будет иметь место.

6.4 Информация о наличии реального и потенциального конфликта интересов должна быть тщательно проверена непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Академии рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

6.5 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

6.6 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.7 В случае, если у работника конфликт интересов имеет место, то его непосредственным руководителем принимаются следующие меры:

- ограничение работнику доступ к конкретной информации Академии, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Академии;
- увольнение работника по его инициативе.

6.8 По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Академии, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Академии.


6.9 Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Академии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

6.10 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Академии.

6.11 При совершении дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении работника Академии принимаются действия в соответствии с Положением о Дисциплинарной комиссии Академии.

6.12 Работникам Академии следует особое внимание обратить на изучение перечня и состава дисциплинарных проступков, связанных с конфликтом интересов и меры ответственности за их совершение:

- использование своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов либо родственников и друзей;

 КАЗАХСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии»	Код: П-01.02/ПП/09
		Издание: 2
		Стр. 9 из 14

- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении и продвижении по работе;
- оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности.

6.13 Повторное совершение любого из указанных дисциплинарных проступков в течении года после ранее наложенного дисциплинарного взыскания влечет увольнение с занимаемой должности (при условии, если проступок не содержит признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения).

7. Заключительные положения

7.1 Настоящая Политика вступает в силу со дня ее утверждения и действует до замены новой.

7.2 Изменения и дополнения в Политику могут быть внесены решением Наблюдательного совета Академии на основании представлений антикоррупционной комплаенс-службы.

Приложение 1

должность

Ф.И.О.

Ф.И.О., должность, контактный телефон

УВЕДОМЛЕНИЕ о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Внутренней политики выявления и урегулирования конфликта интересов должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Казахская национальная академия хореографии», 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 лицам работником приняты или предложены принять 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) _____

 КОСОВО-КАЗАХСКОЕ АКАДЕМИЯ ХОРЕОГРАФИИ	Внутренняя политика выявления и урегулирования	Код: П-01.02/ПП/09
	конфликта интересов РГП на ПХВ «Казахская	Издание: 2
	национальная академия хореографии»	Стр. 11 из 14

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

Лицо, направляющее уведомление:

_____ И.О. Фамилия

подпись

« ____ » ____ 20 ____ г.



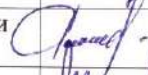
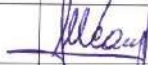


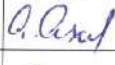
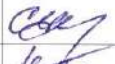
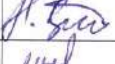
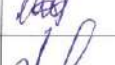
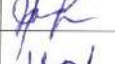
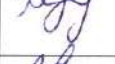

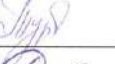
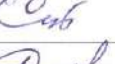
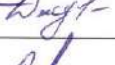

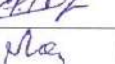
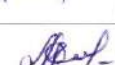

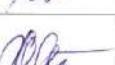

Лицо, принявшее уведомление:

_____ И.О. Фамилия

подпись

« ____ » ____ 20 ____ г.

Лист согласования

№	Ф.И.О	Должность	Подпись	Дата
1	2	3	4	5
1.	Нусипжанова Б.Н.	Ректор		23.04.24
2.	Толысбаева Ж.Ж.	Директор по научной работе и стратегическому развитию		23.04.24
3.	Алишева А.Т.	Директор по воспитательной работе и социальному развитию		23.04.24
4.	Исаев Р.О.	Директор по административно-хозяйственной работе		23.04.24
5.	Козжанова Ш.Б.	Главный бухгалтер		23.04.24
6.	Каймекина Ж.Т.	Руководитель планово-экономического сектора		23/IV-24
7.	Ахметова А.Т.	Руководитель сектора государственных закупок		23.04.24
8.	Искакова С.Н.	Руководитель юридического сектора		23.04.24
9.	Кыдыралы Н.С.	Руководитель HR сектора		23.04.24
10.	Есимова Ш.Б.	Руководитель Канцелярии и архива		23.04.24
11.	Абдрасилова Д.С.	Руководитель службы организации и планирования учебного процесса		23.04.24
12.	Мухамеджанова А.Т.	Руководитель отдела науки, послевузовского образования и аккредитации		23.04.24
13.	Кокшинова С.Ю.	Руководитель школа-колледж профессионального образования		23.04.24
14.	Тургинбаева А.Н.	Декан факультета хореографии		23.04.24
15.	Сейдахметова Р.Г.	И.о. Декана факультета искусств		23.04.24
16.	Джумасеитова Г.Т.	Заведующий кафедрой искусствоведения и арт-менеджмента		23.04.24
17.	Сайтова Г.Ю.	Заведующий кафедрой балетмейстерского искусства		23.04.24
18.	Кензикеев Р.В.	Заведующий кафедрой педагогики		23.04.24
19.	Латышева Т.М.	Руководитель отдела медицинского обеспечения		23.04.24
20.	Рашитова Р.М.	Руководитель интерната		23.04.24
21.	Султанова С.Р.	Руководитель отдела воспитательной работы и социальных вопросов		23.04.24
22.	Найзабекова М.А.	Руководитель отдела международного сотрудничества и связей с общественностью		23.04.24

